



**MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR: PM. 35 TAHUN 2014**

**TENTANG**

**PEDOMAN EVALUASI TERHADAP  
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan DIKTUM KETIGA Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebelumnya telah ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.87 Tahun 2010 tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. bahwa Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.87 Tahun 2010 tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi dan kebutuhan sehingga perlu disempurnakan kembali;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
11. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 24);
12. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 25);
13. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 Tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 60 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.68 Tahun 2013;
16. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 7 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2010-2014, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP. 1134 Tahun 2012;
17. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 87 Tahun 2010 tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
18. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

19. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013;
21. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.68 Tahun 2012 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
22. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.69 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Penetapan Kinerja, Dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
23. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.11 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengumpulan Data Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
24. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.12 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengukuran Indikator Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN EVALUASI TERHADAP LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

2. Evaluasi LAKIP adalah kegiatan analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja Pemerintah.
3. Menteri adalah Menteri Perhubungan.
4. Inspektorat Jenderal adalah Unit Kerja di Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas melaksanakan pengawasan intern di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
5. Unit Kerja adalah Unit Kerja Tingkat Eselon I, Unit Kerja Setingkat Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri Unit Pelaksana Teknis Eselon II di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang melaksanakan program dan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

## **BAB II MAKSUD DAN TUJUAN**

### **Pasal 2**

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Menteri ini adalah sebagai acuan dalam melakukan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- (2) Tujuan di tetapkannya Peraturan Menteri ini adalah untuk :
  - a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
  - b. menilai Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri; dan
  - c. perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Unit Kerja Eselon I, Unit kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri.

## **BAB III RUANG LINGKUP**

### **Pasal 3**

Ruang Lingkup Peraturan Menteri ini mencakup:

- a. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pencapaian Kinerja Organisasi; dan

- b. pemeringkatan hasil evaluasi Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri di lingkungan Kementerian Perhubungan.

#### **BAB IV PEDOMAN EVALUASI LAKIP**

##### **Pasal 4**

Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri merupakan panduan bagi evaluator terhadap:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi LAKIP;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi LAKIP;
- c. penetapan langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi LAKIP; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) LAKIP unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan data.

##### **Pasal 5**

Pejabat Eselon I dapat menunjuk dan menetapkan Tim Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II di lingkungan Unit Kerja Eselon I yang bersangkutan.

##### **Pasal 6**

Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri Di Lingkungan Kementerian Perhubungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### **BAB V TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI**

##### **Pasal 7**

- (1) Semua Unit Kerja wajib menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi LAKIP dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan Evaluasi LAKIP pada tahun berikutnya.
- (2) Inspektorat Jenderal memantau tindak lanjut hasil evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I.
- (3) Unit Kerja Eselon I memantau tindak lanjut hasil evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II, dan melaporkan kepada Inspektorat Jenderal secara periodik 1 (satu) tahun sekali.

**BAB VI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 8

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, maka Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.87 Tahun 2010 tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

Pasal 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini, dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di J A K A R T A  
pada tanggal 10 September 2014.

**MENTERI PERHUBUNGAN**  
**REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

Diundangkan di J A K A R T A  
pada tanggal 10 September 2014.

**E. E. MANGINDAAN**

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**  
**REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

**AMIR SYAMSUDIN**

**BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 1281.**

**SALINAN** sesuai dengan aslinya

**KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN,**



**DR. UMAR ARIS, SH, MM, MH**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	1
BAB I. PENDAHULUAN.....	2
A.    Pengertian .....	2
B.    Umum .....	6
C.    Maksud dan Tujuan.....	8
D.    Lingkup Evaluasi .....	8
E.    Pelaksanaan Evaluasi .....	8
F.    Sistematika.....	9
BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI.....	10
A.    Strategi Evaluasi, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	10
B.    Tahapan Evaluasi .....	10
C.    Metodologi Evaluasi .....	11
D.    Teknik Evaluasi .....	11
E.    Kertas Kerja Evaluasi.....	12
F.    Organisasi dan Jadwal Evaluasi.....	12
BAB III. EVALUASI LAKIP UNIT KERJA ESELON I, UNIT KERJA ESELON II DAN UNIT KERJA MANDIRI.....	13
A.    Umum .....	13
B.    Penetapan Kinerja (PK).....	13
C.    Evaluasi Atas Komponen Sistem AKIP.....	13
D.    Penilaian dan Kesimpulan.....	14
BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI .....	18
A.    Umum .....	18
B.    Format dan Isi LHE.....	18
C.    Penyampaian LAKIP dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) .....	26
BAB V. KETENTUAN PENUTUP .....	26
A.    Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan.....	26
B.    Formulir-formulir.....	27



LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : PM. 35 TAHUN 2014

Tanggal : 10 SEPTEMBER 2014

-----

**PEDOMAN EVALUASI TERHADAP  
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN  
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN PADA UNIT KERJA ESELON I,  
UNIT KERJA ESELON II DAN UNIT KERJA MANDIRI**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**A. Pengertian**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
2. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
3. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban Unit Organisasi yang saling berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri dari kegiatan penyusunan Rencana Strategis, penyusunan Rencana Kinerja Kegiatan (RKK), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas instansi pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
4. Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

5. Perencanaan kinerja adalah merupakan suatu proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Hasil dari proses ini berupa rencana kinerja tahunan.
6. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.  
Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis.
7. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematik dan melembaga.
8. Pelaporan Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban Kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran strategis instansi.
9. Evaluasi Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan jalan melakukan analisis-analisis yang berkaitan dengan pencapaian kinerja tahun berjalan dengan menilai keberhasilan pelaksanaan tugas secara keseluruhan, pemberian peringkat (*rating*) dan perbandingan pencapaian antara rencana tingkat capaian (*target*) dengan realisasinya.
10. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian kegiatan pengamatan perkembangan kinerja pelaksanaan kegiatan atau program dengan menggunakan informasi hasil pengukuran kinerja dan identifikasi analisis serta antisipasi masalah yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
11. Unit Kerja Mandiri adalah unit kerja yang memiliki dan mengelola sendiri sumber daya berupa sumber daya manusia, anggaran, serta sasaran dan prasarana dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) setingkat eselon II di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
12. Kinerja Eselon I adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan Unit Kerja Eselon I sebagai penjabaran dari Visi, Misi dan Strategi Unit Kerja Eselon I yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
13. Kinerja Eselon II atau Kinerja Unit Kerja Mandiri adalah gambaran mengenai pencapaian dari pelaksanaan kegiatan di Unit Kerja Eselon II atau Unit Kerja Mandiri yang bersangkutan.

14. Rencana Kinerja Tahunan (**RKT**) adalah dokumen yang berisi penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA), yang akan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan serta berisi mengenai tingkat atau target kinerja berupa output dan/atau outcome yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu.
15. Rencana Kinerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (**RKA-K/L**) adalah dokumen rencana keuangan tahunan Kementerian/Lembaga yang disusun menurut Bagian Anggaran Kementerian/Lembaga.
16. Dokumen Penetapan Kinerja (**PK**) adalah suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.
17. Penetapan Kinerja (**PK**) adalah suatu perjanjian kinerja yang diwujudkan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun oleh seorang Kepala Unit Kerja kepada Atasan Langsung.
18. Visi adalah suatu kondisi ideal tentang masa depan yang realistis, dapat dipercaya, meyakinkan serta mengandung daya tarik yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.
19. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan.
20. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahunan.
21. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
22. Indikator sasaran adalah ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan pada tahun yang bersangkutan.
23. Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program.
24. Kebijakan adalah ketentuan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagai pedoman atau petunjuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
25. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi 1 (satu) atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran sebagian atau seluruhnya dari APBN dan/atau APBD.

26. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh 1 (satu) atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya berupa sumber daya manusia, barang, modal, termasuk peralatan, teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut.
27. Indikator Kinerja Utama (**IKU**) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis suatu organisasi.
28. IKU Kementerian/Unit Kerja Eselon I adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan tugas dan fungsi.
29. Indikator Kinerja Kegiatan (**IKK**) adalah ukuran kinerja pelaksanaan kegiatan dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang direncanakan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.
30. Pengukuran Kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi Instansi Pemerintah.
31. Target kinerja adalah nilai atau capaian IKU atau IKK yang ditargetkan akan dicapai oleh Unit Kerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun yang tertuang dalam dokumen Penetapan Kinerja.
32. Capaian kinerja adalah nilai atau capaian IKU atau IKK yang berhasil dicapai oleh Unit Kerja dalam kurun waktu tertentu.
33. Masukan (*Input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misal sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
34. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
35. Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program mengacu pada sasaran Strategis dan Tujuan yang telah ditetapkan.
36. Manfaat (*benefit*) adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung oleh masyarakat.
37. Dampak (*impact*) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.
38. Efisien adalah derajat hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan melalui suatu program/kegiatan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan barang dan jasa tersebut yang diukur dengan biaya per unit keluaran (*output*).
39. Efektifitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program/kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan.

40. Kemanfaatan adalah kondisi yang diharapkan akan dicapai bila keluaran (*output*) dapat diselesaikan tepat waktu, tepat lokasi, dan tepat sasaran serta berfungsi dengan optimal.
41. Indikator Kinerja *Input* (Masukan) adalah indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan.
42. Indikator Kinerja *Output* (Keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
43. Indikator Kinerja *Outcomes* (Hasil) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
44. Indikator Kinerja *Benefit* (Manfaat) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
45. Indikator Kinerja *Impact* (dampak) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.
46. Evaluator adalah pegawai yang diberi tugas/kewenangan dan tanggungjawab untuk melakukan penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Inspektur Jenderal atau Pimpinan Unit Kerja Eselon I.
47. Supervisor adalah Pegawai yang berperan sebagai reviewer dalam tim evaluasi.
48. LHE adalah Dokumen Laporan Hasil Penilaian dari Evaluator atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditandatangani oleh Inspektur Jenderal atau Pimpinan Unit Kerja Eselon I.

## **B. Umum**

1. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh Pemerintah. Sistem Manajemen Pemerintah yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcomes*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP).

Sistem AKIP diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing Unit Kerja Eselon I, yang berarti Unit Kerja Eselon I merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II serta Unit Kerja Mandiri yang bersangkutan serta melaporkan kepada Menteri Perhubungan. Mekanisme tersebut diperlukan adanya evaluasi yang independen oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan Akuntabilitas dan Kinerja Unit Kerja Eselon I, Kinerja Unit Kerja Eselon II dan Kinerja Unit Kerja Mandiri di lingkungan Kementerian Perhubungan.

2. Menteri Perhubungan selaku pemimpin tertinggi di Kementerian, perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP dilakukan dan perkembangan hasilnya sampai saat ini. Selain itu, Menteri Perhubungan juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program Pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP, sehingga harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
3. Hasil evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri disampaikan ke masing-masing Kepala Unit Kerja terkait oleh Inspektur Jenderal.
4. Ikhtisar hasil evaluasi LAKIP Eselon I oleh Inspektorat Jenderal disampaikan kepada Menteri Perhubungan dan ditembuskan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sedangkan Ikhtisar hasil evaluasi pada Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri oleh Inspektorat Jenderal disampaikan kepada kepala Unit Kerja Eselon I terkait, dengan tembusan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan.
5. Hasil evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I, disampaikan oleh Kepala Unit Kerja Eselon I terkait kepada Kepala Unit Kerja Eselon II dan Kepala Unit Kerja Mandiri terkait, dengan tembusan disampaikan kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.
6. Ikhtisar hasil evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I, disampaikan kepada Inspektur Jenderal oleh Kepala Unit Kerja Eselon I terkait dengan tembusan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan.
7. Seiring dengan kebijakan Kementerian Perhubungan untuk melihat sejauh mana Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri dalam melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, maka hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut perlu dilakukan suatu peningkatan. Dengan adanya peningkatan tersebut, diharapkan dapat mendorong Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri untuk secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Strategis Kementerian Perhubungan.

### **C. Maksud dan Tujuan**

Pedoman Evaluasi terhadap LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di Lingkungan Kementerian Perhubungan dimaksudkan untuk:

1. Memberi panduan bagi Evaluator yang berkaitan dengan:
  - a. Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
  - b. Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
  - c. Penetapan langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
  - d. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
2. Menjadi panduan dalam pelaksanaan Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di lingkungan Kementerian Perhubungan bagi Evaluator yang ditunjuk.

### **D. Lingkup Evaluasi**

1. Lingkup Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di Lingkungan Kementerian Perhubungan meliputi:
  - a. Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP), dan pencapaian kinerja organisasi; dan
  - b. Pemeringkatan hasil evaluasi Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah:
  - a. Seluruh LAKIP tahun sebelumnya dari masing-masing Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan, yang telah disampaikan kepada Menteri Perhubungan; dan
  - b. Seluruh LAKIP tahun sebelumnya dari masing-masing Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang telah disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I.

### **E. Pelaksanaan Evaluasi**

1. Pelaksanaan Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

2. Pelaksanaan Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, dapat dilaksanakan oleh Unit Organisasi Eselon I terkait atau Tim Evaluasi yang dibentuk oleh pimpinan unit organisasi Eselon I.
3. Inspektorat Jenderal dapat menetapkan pelaksanaan Evaluasi LAKIP yang menyangkut ruang lingkup dan luasnya Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada setiap tahun.

#### **F. Sistematika**

Sistematika Pedoman Evaluasi terhadap LAKIP pada Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri di lingkungan Kementerian Perhubungan terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : PELAKSANAAN EVALUASI

BAB III : EVALUASI LAKIP UNIT KERJA ESELON I, UNIT KERJA ESELON II DAN UNIT KERJA MANDIRI

BAB IV : PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V : KETENTUAN PENUTUP



## **BAB II**

### **PELAKSANAAN EVALUASI**

#### **A. Strategi Evaluasi dan LAKIP**

1. Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dalam rangka mewujudkan Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan, menggunakan prinsip:
  - a. Partisipasi dan *co-evaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
  - b. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh *Evaluator* dalam melakukan Evaluasi LAKIP adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh *Evaluator* tahun sebelumnya. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, jika cukup relevan wajib dilaporkan kepada Menteri Perhubungan.

#### **B. Tahapan Evaluasi**

Tahapan evaluasi meliputi:

1. Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri;
2. Penyusunan peringkat hasil evaluasi untuk Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri;
3. Pelaporan hasil evaluasi LAKIP gabungan/ikhtisar Unit Kerja Eselon I yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan disampaikan kepada Menteri Perhubungan, dengan tembusan (sesuai kebutuhan);
4. Pelaporan hasil evaluasi LAKIP gabungan/ikhtisar yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal pada Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I terkait, dengan tembusan (sesuai kebutuhan);
5. Pelaporan hasil evaluasi LAKIP gabungan/ikhtisar yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I pada Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri disampaikan kepada Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan, dengan tembusan (sesuai kebutuhan).

### C. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, menggunakan teknik “*criteria referenced survey*”. yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penentuan kriteria evaluasi sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul atau buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktek manajemen Strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para *Evaluator* dan *Supervisor*. Lembar kriteria evaluasi yang digunakan dalam pedoman evaluasi terhadap LAKIP di lingkungan Kementerian Perhubungan ini sebagaimana yang tertuang dalam Bab V Peraturan Menteri ini.

### D. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data, dan teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini.

Berbagai teknik pengumpulan data antara lain kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut, sedangkan teknik analisis data antara lain telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

## **E. Kertas Kerja Evaluasi**

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja, perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah *Evaluator* yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi, diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).

Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan, sedangkan data dan diskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada kesimpulannya.

## **F. Organisasi dan Jadwal Evaluasi**

1. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi seperti penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi, tetap mengikuti kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan.
2. Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan melakukan sosialisasi pedoman Evaluasi terhadap LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri dan memonitoring atas pelaksanaan evaluasi LAKIP unit kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilakukan oleh Unit Kerja Eselon I.
3. Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilakukan Unit Kerja Eselon I Kementerian Perhubungan dengan waktu penyelesaian paling lama awal bulan Mei pada tahun berjalan, disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I, dan gabungan/ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan paling lama akhir bulan Mei pada tahun berjalan.
4. Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I yang dilakukan Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan dengan waktu penyelesaian paling lama akhir bulan Juni pada tahun berjalan, disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I. Laporan evaluasi gabungan/ikhtisar pada Unit Kerja Eselon I disampaikan kepada Menteri Perhubungan, dengan tembusan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lama tanggal 15 Juli pada tahun berjalan.

**BAB III**  
**EVALUASI LAKIP UNIT KERJA ESELON I,**  
**UNIT KERJA ESELON II DAN UNIT KERJA MANDIRI**

**A. Umum**

Langkah kerja yang berkaitan dengan Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi, terdiri dari:

1. Evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
2. Penilaian dan Kesimpulan.

**B. Penetapan Kinerja (PK)**

Apabila dalam pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan terjadi perubahan anggaran maupun target sesuai kebutuhan lapangan, dan perubahan tersebut tidak bertentangan dengan target Rencana Strategis (RENSTRA) dilakukan penyesuaian Penetapan Kinerja (PK) setiap semester.

Perubahan Penetapan Kinerja (PK) Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I, paling lama awal semester yaitu bulan Juni pada tahun berjalan dan pertengahan bulan Januari pada tahun berikutnya.

Perubahan Penetapan Kinerja (PK) Unit Kerja Eselon I disampaikan kepada Menteri Perhubungan, paling lama akhir semester yaitu bulan Juli pada tahun berjalan dan akhir bulan Januari pada tahun berikutnya.

**C. Evaluasi Atas Komponen Sistem AKIP**

1. Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri difokuskan pada kriteria sesuai dengan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun sebelumnya, maka hal-hal penting yang diungkap dalam Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri adalah sebagai berikut:
  - a. Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri dalam menyusun perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
  - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
  - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP;

- d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri;
  - e. Keterkaitan seluruh komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian, serta pelaporannya;
  - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Unit Kerja Eselon I dan capaian kinerja kegiatan dari masing-masing Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri; dan
  - g. Tingkat akuntabilitas kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri.
2. Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran organisasi.
  3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) serta Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sampai saat dilakukan evaluasi.
  4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi, tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam Dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri.
  5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Penjelasannya, untuk evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri sesuai formulir sebagaimana yang tertuang dalam Bab V Peraturan Menteri ini.

#### **D. Penilaian dan Kesimpulan**

Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri, harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II, dan Unit Kerja Mandiri dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :

1. Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu :
  - a. Komponen;
  - b. Sub-Komponen; dan
  - c. Kriteria.

2. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian, diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	35%	Perencanaan Strategis (Renstra) sebesar 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra. Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) sebesar 22.5%, meliputi: Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT.
2.	Pengukuran Kinerja	20%	Pemenuhan pengukuran 4%; Kualitas pengukuran 10%; Implementasi pengukuran 6%.
3.	Pelaporan Kinerja	15%	Pemenuhan pelaporan 3%; Penyajian informasi kinerja 7,5%; Pemanfaatan informasi kinerja 4,5%.
4.	Evaluasi Kinerja	10%	Pemenuhan evaluasi 2%; Kualitas evaluasi 5%; Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5.	Capaian Kinerja	20%	Kinerja yang dilaporkan ( <i>output</i> ) 10%; Kinerja yang dilaporkan ( <i>outcome</i> ) 10%.
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

Penilaian terhadap komponen Nomor 1 sampai dengan Nomor 4 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri, sedangkan komponen Nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya.

Penilaian terhadap Sub komponen Nomor 5, didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP.

3. Setiap Sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Untuk Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Untuk Jawaban **a/b/c/d/e**, diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan “*Judgement*” dari Evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu Sub komponen tertentu.
4. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 (satu), sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0 (nol).
5. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement Evaluator*, dengan kriteria secara umum sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100% )	1
b	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80% )	0,75
c	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
e	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20% )	0

6. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa Sub Kriteria (sebagai contoh kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari 1 (satu) Sasaran atau Indikator Kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing Sasaran atau Indikator Kinerja).
7. Dalam memberikan kategori jawaban “Ya” atau “Tidak” maupun a/b/c/d/e, *Evaluator* harus benar-benar menggunakan *profesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
  - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap Sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, sebagai contoh: Sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut, apabila terdapat jawaban “Ya” sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk Sub-komponen tersebut adalah:  $(3/8) \times 10 = 3,75$ ;
  - b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa Sub Kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai Sub-Komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

9. Kesimpulan atas hasil *review* terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen, akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>85-100	<b>Memuaskan</b>
2.	A	>75-85	<b>Sangat Baik</b>
3.	B	>65-75	<b>Baik</b> , perlu sedikit perbaikan
4.	CC	>50-65	<b>Cukup</b> (memadai), perlu banyak perbaikan Yang tidak mendasar
5.	C	>30-50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

10. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan *review* secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari Tim *Evaluator* dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. *Review* tingkat 1 (satu) dilakukan di masing-masing Tim *Evaluator* oleh *Supervisor* Tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dievaluasi.
  - b. *Review* tingkat 2 (dua) dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.



## **BAB IV**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI**

#### **A. Umum**

1. Setiap pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi pada tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan yang telah dilakukan.
4. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah umum penulisan Laporan yang baik, antara lain:
  - a. Menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan dan tidak menggunakan ungkapan yang *ambivalen* atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data; dan
  - b. *Evaluator* harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

#### **B. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**

1. Bentuk dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal atas LAKIP Unit Kerja Eselon I, disusun dalam bentuk surat Inspektur Jenderal kepada Pimpinan Unit Eselon I, dengan contoh sebagai berikut:

Nomor : .....-.....-20...

Lampiran : Kepada:

Perihal : Hasil Evaluasi LAKIP (....Unit Yth. (Pimpinan Unit Kerja).  
Kerja...) Tahun ..... di

.....

1. Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor PM..... Tahun ..... tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Kementerian Perhubungan, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Telah dilakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada .....  
(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)..... dengan tujuan:
    - 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
    - 2) Menilai akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah;
    - 3) Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
  - b. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

c. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. ... (Ditjen/Badan/Setjen/Itjen) ..., memperoleh nilai sebesar .... %

d. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan ... (Ditjen/Badan/Setjen/Itjen) ..., dengan rincian sebagai berikut :

1) Perencanaan Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja sebesar .....% dari skor maksimal 35%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

2) Pengukuran Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja sebesar ....% dari skor maksimal 20%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

3) Pelaporan Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja sebesar ....% dari skor maksimal 15%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

4) Evaluasi Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja sebesar ....% dari skor maksimal 10%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

5) Capaian Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja sebesar ....% dari skor maksimal 20%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

6) Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti adalah sebagai berikut:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

e. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, direkomendasikan kepada..... (Dirjen/KaBadan/Sesjen/Irjen)....., beserta seluruh jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

2. Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)... Kementerian Perhubungan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)...

3. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR JENDERAL,**

Tembusan :

**Sesuai kebutuhan.**

.....

Pangkat  
NIP.

2. Bentuk dari Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal atas LAKIP Unit Organisasi Eselon I, disusun dalam bentuk surat Inspektur Jenderal kepada Menteri Perhubungan, dengan contoh sebagai berikut:

Nomor : .....-.....-20...

Lampiran : Kepada:

Perihal : Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Yth. Menteri  
LAKIP Unit Kerja Eselon I di Perhubungan RI  
Lingkungan Kementerian  
Perhubungan di  
.....

1. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tanggal 15 September 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mempunyai tugas untuk melakukan evaluasi terhadap LAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
2. Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan telah melakukan evaluasi terhadap LAKIP Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun ...., dengan metode evaluasi sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM..... Tahun..... tentang Pedoman Evaluasi Terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan. Laporan hasil Evaluasi telah disampaikan ke masing-masing Kepala Unit Kerja Eselon I terkait (terlampir) dengan pemeringkatan dan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut:

No.	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN					Nilai (100 )	Kategori (Intepre tasi)
		Perencanaan Kinerja (35%)	Pengukuran Kinerja (20%)	Pelaporan Kinerja (15%)	Evaluasi Kinerja (10%)	Capaian Kinerja (20%)		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

3. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing Unit Kerja Eselon I tersebut, direkomendasikan untuk :

- a. Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan  
.....
  - b. Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan  
.....
  - c. Direktur Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan  
.....
  - d. Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan  
.....
  - e. Direktur Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan  
.....
  - f. Direktur Jenderal Perkeretaapian, Kementerian Perhubungan  
.....
  - g. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, Kementerian Perhubungan  
.....
  - h. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan, Kementerian Perhubungan  
.....
4. Selanjutnya apabila Bapak Menteri Perhubungan berkenan terlampir disampaikan konsep surat Menteri Perhubungan kepada Pejabat Eselon I sebagai tindak lanjut hasil Evaluasi LAKIP dimaksud.
  5. Demikian disampaikan, atas arahan Bapak Menteri Perhubungan diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR JENDERAL,**

Tembusan Yth.:

1. Menteri Pendayagunaan  
Aparatur Negara dan  
Reformasi Birokrasi;

.....  
Pangkat.....  
NIP.

**2. Sesuai kebutuhan.**

3. Bentuk dari Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal atas LAKIP Unit Organisasi Eselon I, disusun dalam bentuk surat Menteri Perhubungan kepada pimpinan Unit Kerja Eselon I, dengan contoh sebagai berikut:

Nomor : UM. ....../../... PHB  
Klasifikasi : ....  
Lampiran : Biasa  
Perihal : Hasil Evaluasi LAKIP Tahun ....  
Unit Kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Kepada:  
  
Yth. 1. Sekretaris Jenderal;  
2. Inspektur Jenderal;  
3. Dirjen Perhubungan Darat;  
4. Dirjen Perhubungan Laut;  
5. Dirjen Perhubungan Udara;  
6. Dirjen Perkeretaapian;  
7. Kepala BPSDM Perhubungan;  
8. Kepala Badan Litbang Perhubungan  
  
di  
  
J A K A R T A

1. Dalam upaya peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kementerian Perhubungan dan mengacu kepada hasil Evaluasi LAKIP Tahun .... oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan, dengan hasil sebagai berikut :

No.	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN					Nilai (100%)	Kategori (Interpretasi)
		Perencanaan Kinerja (35%)	Pengukuran Kinerja (20%)	Pelaporan Kinerja (15%)	Evaluasi Kinerja (10%)	Capaian Kinerja (20%)		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

2. Sehubungan dengan butir 1 tersebut di atas, agar:
- a. Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan  
.....
  - b. Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan  
.....
  - c. Direktur Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan  
.....
  - d. Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan  
.....
  - e. Direktur Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan  
.....
  - f. Direktur Jenderal Perkeretaapian, Kementerian Perhubungan  
.....
  - g. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, Kementerian Perhubungan  
.....
  - h. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan, Kementerian Perhubungan  
.....
  - i. Melaksanakan rekomendasi yang disampaikan oleh Inspektorat Jenderal atas Hasil Evaluasi LAKIP Tahun ....
3. Demikian disampaikan, untuk mendapat perhatian dan pelaksanaan kerjasamanya.

**MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIK INDONESIA,**

Tembusan : .....

1. Wakil Menteri Perhubungan;

**2. Sesuai kebutuhan.**



4. Bentuk Laporan LHE dan Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pada Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan maupun Unit kerja Eselon I, disusun dalam bentuk surat, dengan mengacu kepada contoh sebagaimana tersebut pada butir 1, 2 dan 3 diatas.

**C. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**

1. Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri disampaikan kepada kepala Unit Kerja terkait, sebagai saran perbaikan atas penerapan system LAKIP guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas Unit Kerja terkait.
2. Ikhtisar Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I disampaikan kepada Menteri Perhubungan dengan tembusan kepada Kementerian PAN dan RB dan pihak terkait (sesuai kebutuhan).
3. Ikhtisar Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang pelaksanaan evaluasinya oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan disampaikan kepada Kepala Unit Kerja Eselon I terkait, dengan tembusan sesuai kebutuhan.
4. Ikhtisar Hasil Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri yang pelaksanaan evaluasinya oleh Unit Kerja Eselon I terkait disampaikan kepada Inspektur Jenderal Kementerian Perhubungan, dengan tembusan sesuai kebutuhan.

**BAB V**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**A. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan yaitu:**

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan sebagaimana dimaksud angka 1 di atas, Para Penyelenggara Evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas tersebut. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi, hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi Pemerintah.

3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada tahun berjalan, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum tercakup dalam pedoman evaluasi terhadap LAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari pedoman evaluasi terhadap LAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini, maka kepada pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## **B. Formulir-Formulir**

1. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri Evaluasi atas penyajian informasi dalam LAKIP.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>				- Unit Kerja Eselon I : <b>Renstra</b> - Unit Kerja Eselon II/Mandiri : <b>Perencanaan Jangka Menengah(PJM)/ Perencanaan Lima Tahunan.</b>
<b>a.</b>	<b>PERENCANAAN STRATEGIS/PJM (12.5%)</b>			
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN RENSTRA/PJM (2.5%)</b>			
1	Dokumen Renstra Unit Kerja Eselon I telah ada	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon II/Mandiri	
	Dokumen Perencanaan Jangka Menengah (PJM)/Perencanaan Lima Tahunan Unit Kerja Eselon II/Mandiri telah ada	Tidak berlaku untuk unit kerja eselon I	Cukup jelas	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Dokmen PJM telah memuat visi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila PJM memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila PJM memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c, apabila PJM tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam PJM tidak dilengkapi indikator; e, apabila PJM tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c, apabila 50%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d, apabila 10%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10%  *) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	PJM telah menyajikan IKK	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c, apabila 50%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d, apabila 10%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10%  *) PJM dikatakan memanfaatkan IKK jika Tujuan dan atau sasaran di RPJM/sejeninnya dapat direpresentasikan dengan Indikator Kinerja Kegiatan yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKK yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKK yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Kegiatan Organisasi	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
<b>b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)</b>				
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 80% &lt; berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- <b>bukan proses/kegiatan</b></li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Tujuan dan sasaran telah berorientasi keluaran	<p>a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam PJM telah berorientasi keluaran ;</p> <p>b, apabila 80% &lt; berorientasi keluaran ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; berorientasi keluaran ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; berorientasi keluaran ≤ 40%</p> <p>e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi keluaran ≤ 20%</p> <p>Berorientasi keluaran (output) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kegiatan yang dilaksanakan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi</li> <li>- merupakan <b>proses/kegiatan</b></li> <li>- menggambarkan kondisi atau keluaran yang ingin diwujudkan</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis/PJM;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; keselarasan ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasannya ≤ 20%</p> <p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>- Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra/PJM</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra/PJM telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator SMART ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; Indikator SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%</p> <p>Kriteria indikator kinerja yang baik;</p> <p><b>SMART</b></p> <p><b>S</b>pesific: Tidak berdimakna</p> <p><b>M</b>easureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</p> <p><b>A</b>chievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</p> <p><b>R</b>elevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</p> <p><b>T</b>imebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p><b>Cukup:</b> Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Target yg baik ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan RPJM/Renstra Kementerian Perhubungan;</li> <li>- Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>- Berdasarkan argumen yang logis</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
8	Dokumen Renstra Unit Kerja Eselon I telah selaras dengan Dokumen RPJM/Renstra Kementerian Perhubungan	<p>a, apabila &gt; 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJM Kementerian Perhubungan;</li> <li>- Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJM Kementerian Perhubungan;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJM Kementerian Perhubungan</li> </ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Dokumen PJM Unit Eselon II/Mandiri telah selaras dengan Dokumen RPJM/Renstra Unit Kerja Eselon I	<p>a, apabila &gt; 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan dan Sasaran2 yang ada di RPJM/Sejeninsnya merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra Unit Kerja Eselon I;</li> <li>- Target2 kinerja RPJM/sejeninsnya merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra Unit Kerja Eselon I;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJM/sejeninsnya menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra Unit Kerja Eselon I</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RPJM/Renstra Kementerian Perhubungan</li> <li>- kontrak kinerja</li> <li>- tugas dan fungsi</li> <li>- core business</li> <li>- isu strategis yang berkembang</li> <li>- hubungan kausalitas</li> <li>- praktik2 terbaik</li> </ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Dokumen PJM Eselon II/Mandiri telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam PJM telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RPJM/Renstra Unit Kerja Eselon I</li> <li>- kontrak kinerja</li> <li>- tugas dan fungsi</li> <li>- core business</li> <li>- isu strategis yang berkembang</li> <li>- hubungan kausalitas</li> <li>- praktik2 terbaik</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
c.	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>	<i>Jawaban tentang Implementasi Renstra/PJM harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra/PJM</i>		
10	Dokumen Renstra/PJM digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra/PJM ;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/PJM ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/PJM ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/PJM ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/PJM ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <p>- Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra/PJM telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan</p> <p>- Sasaran2 yang ada di renstra/PJM dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan</p> <p>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/PJM</p>		
11	Dokumen Renstra/PJM digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra/PJM ;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra/PJM ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra/PJM ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra/PJM ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra/PJM ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <p>- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra/PJM telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA</p> <p>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA</p> <p>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra/PJM unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome/output atau hasil2 program yang ada di RKA</p>		
12	Dokumen Renstra/PJM telah direviu secara berkala	<p><b>a</b>, apabila Renstra/PJM telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi)</b> ;</p> <p><b>b</b>, apabila Renstra/PJM telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p><b>c</b>, apabila Renstra/PJM telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p><b>d</b>, apabila Renstra/PJM telah direviu</p> <p><b>e</b>, Tidak ada reviu</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	jawaban Ya/Tidak mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	jawaban Ya/Tidak mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai Permenhub No. PM 69 Tahun 2012)	jawaban Ya/Tidak mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	cukup jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	jawaban Ya/Tidak mengacu kepada penjelasan disisi kiri	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II / MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
6	PK telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 50% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 50%</p> <p>e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 10%</p> <p>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II Mandiri	
	PK telah menyajikan IKK	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKK yang telah diformalkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKK ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 50% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKK ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; Relevansi Sasaran dengan IKK ≤ 50%</p> <p>e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKK ≤ 10%</p> <p>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKK jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Kinerja yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKK yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKK yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>				
7	Sasaran telah <i>berorientasi hasil (Eselon I) dan keluaran (Eselon II/Mandiri)</i>	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil (Eselon I) dan keluaran/output (Eselon II/Mandiri);</p> <p>b, apabila 80% &lt; sasaran telah berorientasi hasil/keluaran ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil/keluaran ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; sasaran telah berorientasi hasil/keluaran ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil/keluaran ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	- Unit kerja Eselon I : hasil (outcome) atau output penting - Unit kerja Eselon II/Mandiri : Keluaran (Output)
		<b>Lihat penjelasan pada A.II.b.4</b>		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%</p> <p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran</li> <li>- memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b, apabila 80% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12)</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON III MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 80%&lt; Target yg baik ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40%&lt; Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20%&lt; Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Selaras dengan Renstra;</li><li>- Relevan dengan indikatornya yang SMART;</li><li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li><li>- Berdasarkan argumen yang logis</li></ul>		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra/PJM	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RPJM/Sejenisnya;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RPJM/Sejenisnya &lt; 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RPJM/Sejenisnya &lt; 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/SRPJM/Sejenisnya &lt; 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RPJM/Sejenisnya &lt; 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra/RPJM/Sejenisnya;</li><li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RPJM/Sejenisnya;</li><li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RPJM/Sejenisnya</li></ul>		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; hal2 seharusnya dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra/RPJM/Sejenisnya;</li><li>- Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);</li><li>- Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</li><li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RPJM/Sejenisnya;</li><li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RPJM/Sejenisnya</li></ul>		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)	Jawaban tentang Implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment;</p> <p>b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p> <p>c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring</p> <p>e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li><li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li><li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li></ul>		



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik <math>\leq</math> 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</li> <li>- Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK</p> <p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>				
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam Permenhub Nomor PM. 12 Tahun 2013.	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Telah terdapat indikator kinerja Kegiatan (IKK) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam Permenhub Nomor PM. 12 Tahun 2013	jawaban ya/tidak, mengaju kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c, apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya ;</p> <p>d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu deliverynya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
3	IKU/IKK telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU/IKK dapat diukur (measurable);  b, apabila 80% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 40%  e, apabila IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 20%</p> <p>Dapat diukur artinya:  - jelas satuan ukurannya;  - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi  - cara perhitungannya disepakati banyak pihak</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	- Unit kerja Eselon I : IKU - Unit kerja Eselon II/Mandiri : IKK
4	IKU/IKK telah menggambarkan hasil untuk Eselon I (outcome)/output penting dan untuk Eselon II/Mandiri berupa keluaran (output)	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU/IKK dapat diukur (measurable);  b, apabila 80% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 40%  e, apabila IKU/IKK dapat diukur (measurable) ≤ 20%</p> <p>Lihat penjelasan pada A.I.b.4</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
5	IKU/IKK telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU/IKK yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;  b, apabila 80% &lt; IKU/IKK yang relevan ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; IKU/IKK yang relevan ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; IKU/IKK yang relevan ≤ 40%  e, apabila IKU/IKK yang relevan ≤ 20%</p> <p>Relevan:  - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama (Eselon I)/kegiatan (Eselon II/Mandiri) atau kondisi yang akan diukur  - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama (Eselon I)/kegiatan (Eselon II/Mandiri) atau kondisi yang akan diwujudkan  - IKU/IKK mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama (Eselon I)/kegiatan (Eselon II/Mandiri) atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
6	IKU/IKK telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU/IKK yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;  b, apabila 80% &lt; IKU/IKK yang cukup ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; IKU/IKK yang cukup ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; IKU/IKK yang cukup ≤ 40%  e, apabila IKU/IKK yang cukup ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya:  - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12)  - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama/kegiatan</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
7	IKU/IKK telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU/IKK yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;  b, apabila 80% &lt; IKU/IKK telah diukur ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; IKU/IKK telah diukur ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; IKU/IKK telah diukur ≤ 40%  e, apabila IKU/IKK yang telah diukur ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
8	IKU unit kerja Eselon I telah selaras dengan IKU Kementerian Perhubungan	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja Eselon I telah selaras dengan IKU Kementerian Perhubungan;</p> <p>b, apabila <math>80\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{keselarasan IKU} \leq 20\%</math></p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- IKU Unit Kerja Eselon I merupakan breakdown dari IKU Kementerian Perhubungan;</li><li>- Indikator Kinerja Utama Unit Kerja Eselon I menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kementerian Perhubungan</li></ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II dan Mandiri	
	IKK unit kerja Eselon II/Mandiri telah selaras dengan IKU Unit Kerja Eselon I	<p>a, apabila lebih dari 95% IKK Unit Kerja Eselon II/Mandiri telah selaras dengan IKU unit kerja Eselon I;</p> <p>b, apabila <math>80\% \leq \text{keselarasan IKK} \leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan IKK} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan IKK} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{keselarasan IKK} \leq 20\%</math></p> <p>Keselarasan IKK:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- IKK Unit Kerja Eselon II/Mandiri merupakan breakdown dari IKU Unit Kerja Eselon I;</li><li>- Indikator Kinerja Kegiatan Unit Kerja Eselon II?Mandiri menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Unit Kerja Eselon I</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila <math>80\% &lt; \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila Indikator yang dapat diukur <math>\leq 20\%</math></p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- jelas satuan ukurannya;</li><li>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li><li>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
10	Indikator kinerja sasaran unit kerja Eselon I menggambarkan hasil dan Eselon II/Mandiri menggambarkan keluaran (output).	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome)/keluaran (output) ;</p> <p>b, apabila <math>80\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil/keluaran} \leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil/keluaran} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil/keluaran} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil/keluaran <math>\leq 20\%</math></p> <p>Menggambarkan hasil untuk Eselon I:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- berkualitas outcome atau output penting</li><li>- bukan proses/kegiatan</li><li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li></ul> <p>Menggambarkan kegiatan untuk Eselon II/Mandiri:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- berkualitas output</li><li>- merupakan proses/kegiatan</li><li>- menggambarkan kondisi atau output yang ingin diwujudkan</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt; \text{indikator yg relevan} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yg relevan} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{indikator yg relevan} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila indikator yg relevan <math>\leq 20\%</math></p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</li><li>- Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</li><li>- Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; indikator yang cukup ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; indikator yang cukup ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; indikator yang cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9)</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila 80% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja Eselon I telah selaras dengan indikator kinerja Kementerian Perhubungan	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja Eselon I telah selaras dengan indikator Kementerian Perhubungan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan indikator &lt; 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator &lt; 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan indikator &lt; 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator &lt; 20%</p> <p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indikator Unit Kerja Eselon I merupakan breakdown dari indikator Kementerian Perhubungan;</li> <li>- Indikator Unit Kerja Eselon I menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kementerian Perhubungan</li> </ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	Indikator kinerja sasaran unit kerja Eselon II/Mandiri telah selaras dengan indikator kinerja Unit Kerja Eselon I	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja Eselon II/Mandiri telah selaras dengan indikator Unit Kerja Eselon I;</p> <p>b, apabila 80% &lt; keselarasan indikator &lt; 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator &lt; 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan indikator &lt; 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator &lt; 20%</p> <p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indikator Unit Kerja Eselon II merupakan breakdown dari indikator Unit Kerja Eselon I;</li> <li>- Indikator Unit Kerja Eselon II menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Unit Kerja Eselon I</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 80% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan &lt; 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>- Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</li> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran		
16	IKUIKK telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% IKUIKK yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b, apabila 80% &lt; IKUIKK yang telah dimanfaatkan ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKUIKK yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKUIKK yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKUIKK yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p> <p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra/RPJM/Sejenisnya, Rencana Kinerja Tahunan dan PK</li> <li>- dijadikan alat ukur tercapainya outcomeloutput atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
17	IKUIKK telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKUIKK telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila IKUIKK yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</p> <p>c, apabila hanya terdapat pengukuran IKUIKK;</p> <p>d apabila IKUIKK yang SMART &gt; 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</p> <p>e, apabila IKUIKK yang SMART &lt; 50%</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian IKUIKK dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>- Capaian IKUIKK dijadikan dasar reward atau punishment</li> <li>- Capaian IKUIKK dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
18	IKUIKK telah <b>direviu secara berkala</b>	<p><b>a</b>, apabila IKUIKK telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</b>;</p> <p><b>b</b>, apabila IKUIKK telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p><b>c</b>, apabila IKUIKK telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p><b>d</b>, apabila IKUIKK telah direviu</p> <p><b>e</b>, Tidak ada reviu</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas	Cukup jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan No.PM 69 Tahun 2012		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKUIKK	<p>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)/Kinerja Kegiatan (IKK);</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)/Kinerja Kegiatan (IKK) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)/Kinerja Kegiatan (IKK) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)/Kinerja kegiatan (IKK) ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)/Kinerja Kegiatan (IKK) ≤ 20%</p> <p>IKUIKK yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKUIKK yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sesuai dengan tugas dan fungsi</li><li>- menggambarkan core business</li><li>- mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</li><li>- menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</li><li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)				
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama/Kinerja Kegiatan sesuai tingkatnya;</p> <p>b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama/kinerja kegiatan sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh;</p> <p>c, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya yang dianggap penting;</p> <p>d, apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari sub kegiatan (sub output) unit-unit kerja dibawahnya;</p> <p>e, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan seluruh kegiatan dan sub kegiatan unit kerja dibawahnya, tanpa membedakan hal-hal yang bersifat strategis atau supporting.</p>	jawaban a,b, dan c, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	- Unit kerja Eselon I : Kinerja Utama - Unit kerja Eselon II/Mandiri : Kinerja Kegiatan
5	LAKIP Eselon I menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b, apabila 80% &lt; sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%</p> <p>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini</li><li>- LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li><li>- LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li></ul>	Tidak berlaku untuk unit Eselon II/Mandiri	
	LAKIP Eselon II menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi output;</p> <p>b, apabila 80% &lt; sasaran output dalam LAKIP ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran output dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% &lt; sasaran output dalam LAKIP ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran output dalam LAKIP ≤ 20%</p> <p>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi output artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 dan output2 yang telah dicapai sampai dengan saat ini</li><li>- LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li><li>- LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li></ul>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON III MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK); b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%.	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%  menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)	Tidak berlaku untuk unit Eselon III/Mandiri	
	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (output) ; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (output) ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (output) ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (output) ≤ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (output) ≤ 20%  menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja output, dan bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	Tidak berlaku untuk unit kerja Eselon I
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)  Perbandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding Renstra Kementerian/Renstra Unit Kerja Eselon I - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome); b, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengkaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama/kegiatan instansi; c, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;; d, apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengkaitkan dengan tujuan atau sasaran tertentu; e, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan dengan sasaran atau kinerja tertentu	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;  b, apabila 80% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;  c, apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;  d apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%  e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:  - datanya valid  - dapat ditelusuri kesumber datanya  - diperoleh dari sumber yang kompeten  - dapat diverifikasi  - konsisten</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Penuhuan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja		
11	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.  Sebagai ilustrasi:  a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh  b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)  c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian  d, apabila kurang dimanfaatkan  e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:  LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
12	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.  Sebagai ilustrasi:  a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh  b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)  c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian  d, apabila kurang dimanfaatkan  e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya:  informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
13	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.  Sebagai ilustrasi:  a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh  b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)  c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian  d, apabila kurang dimanfaatkan  e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP ( termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON III MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
D. EVALUASI KINERJA (10%)		telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan nya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan nya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li><li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li><li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li><li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</li></ul>	jawaban Ya/Tidak mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
2	Evaluasi program telah dilakukan	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;	jawaban mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti</p> <p>b, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pemah) disarankan;</p> <p>c, apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih dan simpulan hasil evaluasi umumnya menggambarkan keadaan evaluatan;</p> <p>d, apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih, namun hasil evaluasi masih perlu banyak perbaikan yang mendasar;</p> <p>e, apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang tidak kompeten dan simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.</p>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk disupervisi	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan; b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80 % rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%; e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan;	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan; b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%; e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi		
9	Hasil evaluasi Program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤20%	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	jawaban a,b,c,d dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II/ MANDIRI	KETERANGAN
1	2	3	4	5
E. PENCAPAIAN SASARAN/ KINERJA ORGANISASI (20%)				
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)				
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%; b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%; d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%; d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian output yang dapat diyakini validitas datanya d, apabila sebagian kecil informasi capaian output yang dapat diyakini validitas datanya e, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)				
4	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%; b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%; c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%; d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80% e, apabila rata2 capaian kinerja < 50%  (Jawaban ditulis pada lembar KKE1)	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya; b, apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ; c, apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%; d, apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80% e, apabila rata2 peningkatan kinerja < 50% <b>Jawaban ditulis pada lembar KKE1)</b>	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian outcome yang dapat diyakini validitas datanya d, apabila sebagian kecil informasi capaian outcome yang dapat diyakini validitas datanya e, apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya	jawaban a,b,c,d,dan e, mengacu kepada penjelasan disisi kiri	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date <b>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1)</b>		

2. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Unit Kerja Eselon I.

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI				
AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA ESELON I				
*****				
NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON I		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	
<b>b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJM Kementerian Perhubungan	a/b/c/d/e	Error	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	y/t	Error	
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	y/t	Error	
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON I		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
b.	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	
c.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	KKE3
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Kementerian Perhubungan	a/b/c/d/e	Error	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error	KKE3
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja Kementerian Perhubungan	a/b/c/d/e	Error	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON I		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	LAKIP telah disusun	y/t	Error	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error	
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	y/t	Error	
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error	
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		400,00%	20,00	
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error	
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON I		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error	
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error	
	<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error	
	<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	
1	Target dapat dicapai		#DIV/0!	KKE1
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!	KKE1
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!	KKE1
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!	KKE1
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!	KKE1
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!	KKE1
	<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	

Catatan :

1. Jangan Mengubah Kolom Yang Berwarna Kuning dan Abu-abu
2. Untuk tabel yang tulisannya eror agar dapat menghubungi evaluator (Inspektorat Jenderal atau Eselon I terkait)

3. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Mandiri.

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI				
AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA ESELON II/UNIT KERJA MANDIRI				
*****				
NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON II/UNIT KERJA MANDIRI		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PERENCANAAN JANGKA MENENGAH/PJM (12.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>a. PEMENUHAN PJM (2.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen Perencanaan Jangka Menengah (PJM)/Perencanaan Lima Tahunan telah ada	y/t	Error	
2	Dokumen PJM telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	
3	PJM telah menyajikan IKK	a/b/c/d/e	Error	
<b>b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi keluaran	a/b/c/d/e	Error	KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	
6	Indikator kinerja tujuan (output) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	
8	Dokumen PJM telah selaras dengan Dokumen RPJM/Renstra Eselon I	a/b/c/d/e	Error	
9	Dokumen PJM telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Dokumen PJM digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	
11	Dokumen PJM digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	
12	Dokumen PJM telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	y/t	Error	
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	y/t	Error	
6	PK telah menyajikan IKK	a/b/c/d/e	Error	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON II/UNIT KERJA MANDIRI		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
	<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
7	Sasaran telah berorientasi kegiatan	a/b/c/d/e	Error	KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	
	<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	
	<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
	<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Telah terdapat indikator kinerja Kegiatan (IKK) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	
	<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
3	IKK telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	KKE3
4	IKK telah menggambarkan kegiatan	a/b/c/d/e	Error	KKE3
5	IKK telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	KKE3
6	IKK telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	KKE3
7	IKK telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	
8	IKK unit kerja telah selaras dengan IKU Eselon I	a/b/c/d/e	Error	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan kegiatan	a/b/c/d/e	Error	KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error	KKE3
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja Eselon I	a/b/c/d/e	Error	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	
	<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
16	IKK telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	
17	IKK telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
18	IKK telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON II/UNIT KERJA MANDIRI		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	LAKIP telah disusun	y/t	Error	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKK	a/b/c/d/e	Error	
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output	a/b/c/d/e	Error	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	y/t	Error	
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error	
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error	
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error	
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	ESELON II/UNIT KERJA MANDIRI		REF
		%-tase	NILAI	
1	2	3	4	5
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error	
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error	
	<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error	
	<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>	#REF!	#REF!	
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)</b>	#REF!	#REF!	
1	Target dapat dicapai		#REF!	KKE1
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#REF!	KKE1
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!	KKE1
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)</b>	#REF!	#REF!	
4	Target dapat dicapai		#REF!	KKE1
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#REF!	KKE1
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!	KKE1
	<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>	#DIV/0!	#DIV/0!	

Catatan : Jangan Mengubah Kolom Yang Berwarna Kuning dan Abu-abu

4. Kertas Kerja Capaian Sasaran/Kinerja.

KERTAS KERJA EVALUASI										
CAPAIAN SASARAN/KINERJA										
NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	OUTPUT DAN OUTCOME							
			TARGET TERCAPAI		KINERJA LEBIH BAIK		DATA ANDAL			
			E.1 dan E.4		E.2 dan E.5		E.3 dan E.6			
	UNIT KERJA.....									
	OUTPUT									
1			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
2			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
3			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
4			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
5			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
		Persentase pemenuhan kriteria Output (E.1 sd E.3)	>=0	#DIV/0!	>=0	#DIV/0!	>=0	#DIV/0!		#DIV/0!
				E.1		E.2		E.3		
	OUTCOME									
1			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
2			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
3			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
4			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
5			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
			a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error		
				#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!
		Persentase pemenuhan kriteria Outcome (E.4 sd E.6)	>=0	#DIV/0!	>=0	#DIV/0!	>=0	#DIV/0!		#DIV/0!
				E.4		E.5		E.6		

5. Kertas Kerja Evaluasi Sasaran.

KERTAS KERJA EVALUASI						
SASARAN						
NO	S A S A R A N	RENSTRA/PJM			PK	
		ORIENTASI HASIL/KEGIATAN			ORIENTASI HASIL/KEGIATAN	
		A.I.b4			A.II.b7	
	RENSTRA/PJM KANTOR .....					
1		y/t	Error			
2		y/t	Error			
3		y/t	Error			
4		y/t	Error			
5		y/t	Error			
6		y/t	Error			
7		y/t	Error			
8		y/t	Error			
9		y/t	Error			
10		y/t	Error			
	PK .....					
1					y/t	Error
2					y/t	Error
3					y/t	Error
4					y/t	Error
5					y/t	Error
6					y/t	Error
7					y/t	Error
8					y/t	Error
9					y/t	Error
10					y/t	Error
			#DIV/0!			#DIV/0!

6. Kertas Kerja Evaluasi Indikator Kinerja.

KERTAS KERJA EVALUASI															
INDIKATOR KINERJA															
NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	RENSTRA/PJM	PK	IKUIKK UNIT KERJA				KRITERIA						
			A.I.6	A.II.9	B.I.3	B.I.4	B.I.5	B.I.6	B.I.9	B.I.10	B.I.11	B.I.12			
	RENSTRA/PJM KANTOR .....														
1			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
2			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
3			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
4			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
5			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
	PK .....														
1			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
2			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
3			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
4			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
5			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
			#VALUE!	#VALUE!											
	IKUIKK.....														
1															
2															
3															
4															
5															

Catatan : Jangan Mengubah Kolom Yang Berwarna Kuning dan Abu-abu

MENTERI PERHUBUNGAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

E.E. MANGINDAAN

SALINAN sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM DAN KSLN,

DR. UMAR ARIS, SH, MM, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19630220 198903 1 001