



Pedoman **Penilaian Mandiri SAKIP**

Inspektorat Jenderal
Kementerian Kelautan dan Perikanan

PENGANTAR

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dibangun dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan struktur pemerintah yang bersih melalui transparansi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Secara konsepsi, SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk menjaga kualitas pengelolaan kinerja.

Sebagai upaya untuk menilai sejauh mana kualitas pelaksanaan SAKIP berjalan di lingkungan Kementerian, diperlukan Penilaian Mandiri pada masing-masing unit kerja lingkup unit eselon I yang dilakukan secara berkala. Dalam implementasinya, Penilaian Mandiri dilaksanakan secara berjenjang pada level unit eselon I dan unit eselon II melalui metode evaluasi oleh tim yang menangani pengelolaan kinerja di unit kerja masing-masing. Terkait hal ini, Inspektorat Jenderal perlu menetapkan mekanisme Penilaian Mandiri sebagai acuan bagi pelaksanaan penilaian agar dapat dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis.

Guna memperlancar proses evaluasi, maka disusunlah Pedoman Evaluasi ini dengan harapan dapat menjadi acuan bagi evaluator dalam melakukan penilaian mandiri atas implementasi SAKIP di unit kerja lingkup Itjen sehingga hasil evaluasi dapat menggambarkan tingkat akuntabilitas kinerja yang sesungguhnya dan dapat menghasilkan saran perbaikan guna peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi ke depan.

Jakarta, 2 Juni 2023
Sekretaris Inspektorat Jenderal,



Ivy Silfia Irtani

DAFTAR ISI

PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Kerangka Logis Evaluasi AKIP	2
C. Tujuan Evaluasi AKIP	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi AKIP	3
BAB II PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP	4
A. Sumber Daya, Metodologi, dan Teknik Evaluasi AKIP	6
B. Mekanisme Evaluasi AKIP	7
BAB III PELAKSANAAN EVALUASI AKIP	8
A. Pra Evaluasi AKIP	8
B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP	9
BAB IV PENUTUP	20
LAMPIRAN	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pembobotan Nilai Evaluasi AKIP	11
Tabel 2. Peta Kriteria Evaluasi AKIP	11
Tabel 3. Gradasi Nilai Jawaban LKE AKIP	16
Tabel 4. Predikat Nilai AKIP	18

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan **evaluasi AKIP** atau **evaluasi atas implementasi SAKIP**. Kementerian PANRB menerbitkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan penyesuaian terhadap kompleksitas pengukuran kinerja instansi pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi, yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP.

Penyesuaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB dilatarbelakangi kondisi bahwa pedoman sebelumnya tidak cukup mudah untuk dilaksanakan pada saat ini, masih banyak Instansi Pemerintah yang belum menyusun pedoman internal karena belum jelas memahami pedoman sebelumnya, pada pedoman sebelumnya belum memuat gambaran *minimum requirement* peningkatan implementasi SAKIP yang diperlukan serta Laporan Hasil Evaluasi (LHE) belum dapat didukung secara langsung dengan Lembar Kerja Evaluasi (LKE), serta pengisian LKE dianggap rumit dan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Selaras dengan gambaran tersebut di atas, Itjen KKP menetapkan pedoman evaluasi untuk menjadi acuan bagi evaluator dalam melakukan penilaian mandiri SAKIP sehingga dapat mencapai tujuan evaluasi yang ditetapkan sesuai Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, penentuan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

C. Tujuan Evaluasi AKIP

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. **Tujuan khusus** dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta capaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

BAB II

PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukan merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP. Perencanaan kinerja perlu menjadi perhatian utama dalam evaluasi AKIP diantaranya dengan melihat perubahan yang lebih baik dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Informasi terkait kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi AKIP, juga termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan atau pun keunggulan instansi. Cakupan informasi dilihat dari kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi, antara lain:

- a. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progress*);
- b. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (*efektif*); dan
- c. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasi jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, antara lain: deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi. Jenis perbandingan yang akan dilakukan sesuai dengan jenis penilaian (penilaian kelayakan/*progress*, penilaian efektivitas, dan evaluasi efisiensi) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain evaluasi yang berbeda.

Elemen-elemen dalam desain evaluasi yang harus dipertimbangkan secara spesifik dalam pengumpulan informasi, antara lain:

1. Jenis informasi;
2. Sumber informasi;
3. Metode pengumpulan informasi;
4. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
5. Perbandingan hasil analisis informasi (dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
6. Analisis perencanaan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, desain evaluasi AKIP yang dibentuk adalah sebagai berikut:

A. Sumber Daya, Metodologi dan Teknik Evaluasi

Pengorganisasian evaluasi AKIP bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.

1. Kebutuhan SDM Evaluator

Keberadaan Tim Evaluasi yang berkualitas merupakan salah satu faktor utama untuk mewujudkan hasil penilaian mandiri AKIP yang berkualitas. Untuk itu, pelaksanaan penilaian mandiri AKIP pada unit kerja lingkup Itjen dilaksanakan oleh Tim Pengelola Kinerja dan/atau pegawai yang dinilai memiliki kompetensi yang memadai yaitu setidaknya telah mengikuti pelatihan pengelolaan kinerja atau memiliki pengalaman minimal 2 tahun sebagai pengelola kinerja, dengan uraian tugas:

- a. Tim Penilaian Mandiri pada unit kerja level 2 bertugas untuk:
 - 1) melakukan Penilaian Mandiri/Evaluasi AKIP masing-masing unit kerja melalui aplikasi pengelolaan kinerja KKP (*kinerjaku.kkp.go.id*)
 - 2) mengumpulkan dokumen pengelolaan kinerja yang relevan dan valid sebagai bukti dukung penilaian.
- b. Tim Penilaian Mandiri pada unit kerja level 1 bertugas untuk:
 - 1) melakukan Penilaian Mandiri/Evaluasi AKIP level 1 Itjen melalui aplikasi pengelolaan kinerja KKP (*kinerjaku.kkp.go.id*)
 - 2) mengumpulkan dokumen pengelolaan kinerja yang relevan dan valid sebagai bukti dukung penilaian
 - 3) Melakukan validasi hasil Penilaian Mandiri Level 2 lingkup Itjen.

2. Metodologi Evaluasi AKIP

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat

memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

3. Teknik Evaluasi AKIP

Teknik evaluasi yang digunakan oleh evaluator dalam evaluasi AKIP dipengaruhi:

- a. Kedalaman dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP;
- b. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
- c. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

a. **Ceklist Pengumpulan Data dan Informasi**

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh kementerian/unit kerja secara mandiri. *Ceklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b. **Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana**

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, *chat*, ataupun *digital meeting*. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang

harus dipersiapkan antara lain sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama.

c. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

d. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

B. Mekanisme Evaluasi AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, dan penilaian kualitas AKIP melalui aplikasi pengelolaan kinerja KKP.

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, pelaksanaan evaluasi AKIP dilakukan melalui dua tahapan, yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yang bisa disebut dengan Pra Evaluasi dan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri. Pelaksanaan tahapan tersebut dapat dilakukan secara simultan dalam satu penugasan evaluasi.

A. Pra Evaluasi AKIP

1. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi AKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang unit kerja yang akan dievaluasi. Sedangkan manfaat pra evaluasi, antara lain:

- a. Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar unit kerja yang akan dievaluasi;
- b. Memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadi perhatian dalam evaluasi; dan
- c. Agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitas dan sesuai tujuan.

2. Jenis Data dan Informasi yang dapat dikumpulkan pada Pra Evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh terkait unit kerja yang akan dievaluasi, antara lain:

- a. Peraturan perundangan yang mendasari;
- b. Mandat;
- c. Tugas, fungsi, dan kewenangan;
- d. Struktur organisasi;
- e. Hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f. Permasalahan dan isu strategis;
- g. Kinerja utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
- h. Aktivitas utama;
- i. Sumber pembiayaan;

- j. Capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. Sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. Hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Dalam tahapan pra evaluasi, Evaluator hendaknya ***tidak terjebak*** pada pengumpulan data yang terlalu mendetail, karena pada dasarnya pra evaluasi dititikberatkan untuk memahami unit kerja yang akan dievaluasi secara umum yang hasilnya akan digunakan sebagai data awal dalam merencanakan evaluasi.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Pra Evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan survei melalui *checklist* pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data dan informasi, observasi data dan informasi, atau studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital. Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP juga dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi diantara beberapa cara tersebut.

B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP

1. Evaluatan AKIP

Evaluatan AKIP terdiri dari:

- a. Unit Kerja Level I, yaitu unit kerja Inspektorat Jenderal yang dipimpin oleh Inspektur Jenderal KKP.
- b. Unit Kerja Level II, yaitu unit kerja eselon II yang berada di lingkungan Inspektorat Jenderal KKP.

2. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam LKE sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Pembobotan Nilai Evaluasi AKIP

Komponen	Sub-komponen			Total Bobot
	Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun LHE. Setiap kriteria yang dinilai pada LKE ini membutuhkan “*Professional Judgements*” dari Evaluator, karena terkait dengan penilaian kualitatif. LKE disusun dengan maksud sebagai kertas kerja evaluator dalam melakukan pengumpulan, penilaian, analisis, serta penyimpulan data dan informasi.

Variabel dalam LKE AKIP disesuaikan dengan level organisasi sebagaimana disajikan pada LKE AKIP masing-masing level organisasi dan secara garis besar dipetakan sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Peta Kriteria Evaluasi AKIP

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja 2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang 3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah 4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek 5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja 6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja 7. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
	2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan 2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
	<p>yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai 4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis 8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>) 9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>). 10. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai 2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai 3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> 4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala 5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya 6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		<p>Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. 8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
2. Pengukuran Kinerja	1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja 2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja 3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan
	2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja 2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan 3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan 4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. 5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang 6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) 7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)
	3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan 2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional 3. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. 5. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja 6. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja 7. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja 8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja 9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja 10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3. Pelaporan Kinerja	1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun 2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala 3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan 4. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu 5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan 6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu
	2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja 3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah 5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya 6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja)

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		<ul style="list-style-type: none"> 7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya 8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja 9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
	<p>3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) 2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja 4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja 5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja 6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya 7. Informasi dalam laporan kinerja selalu memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi
<p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</p>	<p>1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal 2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah 3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang
	<p>2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar 2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai 3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai 4. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah

Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		5. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
	3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal 3. Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja 4. Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal

3. Pengisian LKE AKIP

Penilaian dilakukan melalui aplikasi pengelolaan kinerja KKP (*kinerjaku@kkp.go.id*) pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Pemenuhan **kualitas dari kriteria** dilakukan dengan mengacu LKE pada Lampiran 1. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban **AA/A/BB/B/CC/C/D/E**, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai pada Tabel 3.

Tabel 3. Gradasi Nilai Jawaban LKE AKIP

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Gambaran Kriteria
Keberadaan		
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
BB	80	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B	70	Jika sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-<100%)
CC	60	Jika sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Gambaran Kriteria
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja
Kualitas		
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan tingkat kementerian
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-<100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja
Pemanfaatan		
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan tingkat kementerian
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-<100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

4. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE AKIP

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Predikat Nilai AKIP

Predikat	Nilai	Interpretasi
AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
BB	> 70 - 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B	> 60 - 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
CC	> 50 - 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C	> 30 - 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat

Predikat	Nilai	Interpretasi
D	> 0 - 30	<p>Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/ perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP</p>

BAB IV PENUTUP

Penyusunan Pedoman Evaluasi AKIP lingkup KKP ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penyesuaian atas Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP. Kami berharap bahwa Pedoman Evaluasi AKIP lingkup Itjen ini dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan melalui penilaian mandiri sehingga hasil evaluasi dapat menggambarkan tingkat akuntabilitas kinerja, meningkatkan implementasi SAKIP, mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta perbaikan dan peningkatan kinerja.

Selanjutnya apabila dijumpai kelemahan dalam pedoman ini, kami berharap adanya komunikasi dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan evaluasi tahun mendatang.

Lampiran 1. Matriks Pemenuhan Kualitas dari Kriteria

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	CC	4,2		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja				Ya, ada Permen KP 68/PERMEN-KP/2017 Tidak ada	Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan KKP (Permen KP Nomor 68 Tahun 2017) - berlaku untuk seluruh unit kerja lingkup KKP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah				Ya, ada Renstra Tidak ada	Renstra
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek				Ya, ada Perjanjian Kinerja Pimpinan Satker Tidak ada	PK
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja				Ya, ada Rencana Aksi Tidak ada	Rencana Aksi (RA)
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja				Ya, ada RKA Tidak ada	Rencana Kerja Anggaran (RKA)
6	Setiap unit kerja level di bawahnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				Ya, ada seluruh PK level di bawahnya yang ditetapkan Tidak, jika terdapat PK level di bawahnya yang tidak ditetapkan * untuk Es I, yaitu level II Pusat	PK dibawahnya
7	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				Ya, seluruh pegawai menyusun SKP Tidak, terdapat pegawai yang tidak menyusun SKP	SKP dan <i>Cascading</i> IKI (Indikator Kinerja Individu)/MPH (Matriks Peran Hasil)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00		6,3		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan				<p>a. Jika 7 (tujuh) Dokumen Perencanaan pada butir 1.a telah ditandatangani sesuai ketentuan</p> <p>b. Jika ada sebagian belum ditandatangani</p> <p>c. Jika seluruhnya belum ditandatangani</p>	<p>1) Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi, 2) Renstra, 3) PK, 4) RKA, 5) RA, 6) PK level di bawahnya, 7) SKP dan <i>Cascading</i> IKI (Indikator Kinerja Individu)/MPH (Matriks Peran Hasil) telah disahkan sesuai ketentuan. Pohon Kinerja</p> <p>Catatan: Permen KP 68 Tahun 2017 Rancangan Renstra ditetapkan melalui: 1) Peraturan Menteri untuk Renstra Kementerian; 2) Peraturan Sekretaris Jenderal/Direktur Jenderal/Inspektur Jenderal Kepala Badan untuk Renstra unit kerja level I; dan 3) Peraturan Kepala Unit Kerja Mandiri untuk Renstra Unit Kerja Mandiri</p>

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika Renstra telah dipublikasikan secepatnya/triwulan yang sama dengan penetapannya, dan PK telah dipublikasikan secepatnya/ triwulan yang sama dengan penetapannya b. Jika salah satu dokumen tidak dipublikasikan dan/atau dipublikasikan tidak tepat waktu c. Jika seluruhnya dipublikasikan tidak tepat waktu 	<p><i>Screenshot</i> publikasi yang dilakukan pada website terkait</p>
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruhnya telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai b. Jika sebagian kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai c. Jika seluruhnya belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai 	<p>PK, Renstra dan Reviu Renstra (jika ada)</p>
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% Tujuan/Sasaran telah jelas menggambarkan kinerja yang akan dicapai b. Jika > 0 - 95% Tujuan/Sasaran telah jelas menggambarkan kinerja yang akan dicapai c. Jika seluruhnya Tujuan/Sasaran belum jelas menggambarkan kinerja yang akan dicapai 	<p>Renstra dan Reviu Renstra (jika ada)</p>
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% Indikator Kinerja memenuhi kriteria SMART dan PK memuat seluruh IKU b. Jika > 0 - 95% Indikator Kinerja memenuhi kriteria SMART dan/atau PK memuat >0-95% IKU c. Jika seluruh Indikator Kinerja tidak memenuhi SMART dan PK tidak memuat IKU 	<p>PK dan SK IKU</p>

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika Indikator Kinerja Utama (IKU) tidak setiap tahun diganti dalam 1 periode Renstra b. Jika terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang diganti setiap tahun dalam 1 periode Renstra c. Jika seluruh IKU diganti setiap tahun 	SK IKU dan PK periode Renstra berlangsung
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis b. Jika > 0 - 95% Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis c. Jika seluruh Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dapat dicapai (<i>achievable</i>), tidak menantang, dan tidak realistis 	PK
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>)				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>) b. Jika > 0 - 95% Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>) c. Jika seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja tidak menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta tidak selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>) <p>* minimal Level I ke Level II Pusat</p>	Dokumen Matriks <i>cascading</i> dari pimpinan ke satu level bawahnya

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>)				Ya, jika terdapat informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>) Tidak, jika tidak dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>)	Penjelasan tentang <i>crosscutting</i> antara lain dapat berupa pohon kinerja
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		10,5		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai				a. > 95% sasaran telah teridentifikasi anggarannya b. > 0 - 95% sasaran telah teridentifikasi anggarannya c. Seluruh sasaran belum teridentifikasi anggarannya	PK, RKA atau Renja (Dokumen PK mengacu pada RKA atau Renja)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai				a. > 95% Indikator Kinerja telah teridentifikasi aktivitasnya b. > 0 - 95% Indikator Kinerja telah teridentifikasi aktivitasnya c. Seluruh Indikator Kinerja belum teridentifikasi aktivitasnya	PK dan RA (Aktifitas berupa Rencana aksi atas PK yang sesuai dengan KRO dan RO dalam RKA K/L)
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>				a. > 95% Target Indikator Kinerja telah tercapai b. > 0 - 95% Target Indikator Kinerja telah tercapai c. Seluruh Target Indikator Kinerja tidak tercapai * tercapai menurut kriteria pada Aplikasi Kinerjaku (hijau)	<i>Screenshot</i> Aplikasi Kinerjaku (Penilaian target dilakukan menggunakan aplikasi Kinerjaku)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				<ul style="list-style-type: none"> a. Pemantauan/monev RA sudah dipantau secara berkala dan terdapat tindak lanjut atas RA b. Pemantauan/monev RA sudah dipantau berkala namun belum ada tindak lanjut atas RA c. Tidak dilakukan pemantauan/monitoring secara berkala 	Evaluasi RA atas PK secara berkala (min. setiap triwulan) (Penilaian dilakukan menggunakan dokumen Evaluasi RA atas PK secara berkala yang dilakukan secara triwulanan/bulanan)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya				<ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan analisis dan jika terdapat kelemahan di Dokumen Perencanaan telah diperbaiki b. Dilakukan analisis dan terhadap kelemahan belum diperbaiki c. Belum dilakukan analisis Dokumen Perencanaan 	<p>Dokumen LKj atau dokumen lain yang menunjukkan adanya perbaikan perencanaan</p> <p>Penilaian dilakukan menggunakan dokumen LKj yang membahas hasil analisa periode sebelumnya</p>
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik				<ul style="list-style-type: none"> a. Telah dilakukan penyesuaian/perbaikan > 95% Dokumen Perencanaan jika terdapat kinerja yang tidak tercapai atau tidak ada yang perlu diperbaiki karena kinerja telah tercapai b. Telah Dilakukan penyesuaian/perbaikan > 0 - 95% Dokumen Perencanaan terhadap kinerja yang tidak tercapai c. Tidak dilakukan penyesuaian/perbaikan Dokumen Perencanaan terhadap kinerja yang tidak tercapai 	Dokumen LKj atau dokumen lain yang menunjukkan adanya perbaikan perencanaan
7	Setiap unit kerja level II memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				<ul style="list-style-type: none"> a. > 95% Pimpinan Unit Kerja menandatangani PK b. > 0 - 95% Pimpinan Unit Kerja menandatangani PK c. Tidak ada Pimpinan Unit Kerja menandatangani PK 	PK

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
8	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				a. Pimpinan Unit Kerja memberikan pengarahan terhadap pencapaian kinerja > 95% Indikator Kinerja b. Pimpinan Unit Kerja memberikan pengarahan terhadap pencapaian >0-95% Indikator Kinerja c. Pimpinan Unit Kerja tidak memberikan pengarahan terhadap pencapaian Indikator Kinerja	Dokumen Rapat pembahasan capaian kinerja/FGD internal/Rapat Dialog Kinerja Organisasi/Rapat Pimpinan, arahan apel pagi, atau surat/arahan kinerja
9	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				a. > 95% Pegawai menandatangani SKP b. > 0 - 95% Pegawai menandatangani SKP c. Tidak ada Pegawai menandatangani SKP * dapat dilakukan uji petik	SKP
10	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi				a. > 95% Pegawai telah memiliki IKI yang selaras dengan kinerja organisasi b. > 0 - 95% Pegawai telah memiliki IKI yang selaras dengan kinerja organisasi c. Tidak ada Pegawai memiliki IKI yang selaras dengan kinerja organisasi * dapat dilakukan uji petik	SKP/MPH
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		21		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		4,2		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja				Ya, apabila unit kerja telah memiliki Manual IKU Tidak ada	Manual IKU
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja				a. Apabila > 95% indikator kinerja pada PK telah memiliki manual IKU b. Apabila > 0 - 95% indikator kinerja pada PK telah memiliki manual IKU c. Apabila seluruh indikator kinerja pada PK tidak memiliki manual IKU	Manual IKU

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan				<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila > 95% indikator kinerja dilengkapi manual IKU yang andal b. Apabila > 0 - 95% indikator kinerja dilengkapi manual IKU yang andal c. Apabila seluruh indikator kinerja tidak dilengkapi manual IKU yang andal * andal artinya antara lain terdapat SOP pengumpulan data, rumus perhitungan IKU benar, dilengkapi sumber data yang kompeten, dan dapat diverifikasi dengan benar	Manual IKU
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		6,3		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja				<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan unit kerja terlibat pada seluruh pengukuran capaian kinerja (4 Laporan Triwulanan) b. Pimpinan unit kerja terlibat pada sebagian pengukuran capaian kinerja c. Pimpinan unit kerja tidak terlibat pada saat pengukuran capaian kinerja 	LKj Triwulanan yang ditandatangani

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan				a. Apabila > 95% data (capaian) kinerja yang dikumpulkan telah relevan b. Apabila > 0 - 95% data (capaian) kinerja yang dikumpulkan telah relevan c. Apabila seluruh data (capaian) kinerja yang dikumpulkan tidak relevan * relevan artinya data dukung sesuai dengan indikatornya	LKj Triwulanan dan data dukung IKU
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				a. Apabila > 95% data (capaian) kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan b. Apabila > 0 - 95% data (capaian) kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan c. Apabila seluruh data (capaian) kinerja yang dikumpulkan tidak mendukung capaian kinerja yang diharapkan	LKj Triwulanan dan data dukung IKU
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				Ya, apabila pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulanan) Tidak	LKj Triwulanan
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang				a. > 95% level organisasi telah menerima LKj unit dibawahnya b. > 0 - 95% level organisasi telah menerima LKj unit dibawahnya c. Seluruh level organisasi tidak menerima LKj kinerja unit dibawahnya * Level I melakukan pemantauan ke Level II	LKj Triwulanan
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				Ya Tidak	Kinerjaku
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				Ya Tidak	Kinerjaku

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward dan Punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		10,5		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan				<ul style="list-style-type: none"> a. $\geq 60\%$ Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan b. $> 0 - 60\%$ Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan c. Pengukuran Kinerja tidak menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan 	Permen KP Nomor 10 Tahun 2020 tentang Pemberian Tukin di Lingkungan KKP/peraturan terbaru dan bukti implementasi
2	Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja				<ul style="list-style-type: none"> a. $> 95\%$ Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja atau jika tidak ada yang perlu diperbaiki; b. $> 0 - 95\%$ Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja; c. Pengukuran kinerja tidak memengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja <p>* memengaruhi artinya rekomendasi telah ditindaklanjuti</p>	Dokumen Evaluasi RA atas PK

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
3	Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				a. > 95% Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja atau jika tidak yang perlu diperbaiki; b. > 0 - 95% Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja; c. Pengukuran kinerja tidak memengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja * memengaruhi artinya rekomendasi telah ditindaklanjuti	RKA dan LKj atau revisi RKA (jika ada) Catatan: Dokumen yang menunjukkan adanya pengaruh pengukuran kinerja terhadap penyesuaian anggaran
4	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja				a. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran yang tidak mendukung capaian kinerja b. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran kegiatan rutin c. Tidak terdapat upaya efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	LKj Tahunan dan/atau dokumen lain yang menunjukkan adanya efisiensi
5	Unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				a. > 70% Saran pada LKj Triwulanan sudah ditindaklanjuti sebelum LKj Triwulan berikutnya terbit; b. > 0 - 70% Saran pada LKj Triwulanan sudah ditindaklanjuti sebelum LKj Triwulan berikutnya terbit c. Seluruh saran pada LKj Triwulanan belum ditindaklanjuti pada saat LKj Triwulan berikutnya terbit	LKj Triwulanan dan bukti tindak lanjutnya

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
6	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				a. > 95% pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja b. > 0 - 95% pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja c. Tidak terdapat pegawai yang memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Kuesioner
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,5		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	B	2,1		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				Ya Tidak	LKj Tahunan periode terakhir beserta lampiran data dukung
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				a. Terdapat LKj minimal Triwulanan b. Terdapat LKj Semesteran (2 laporan) c. Tidak berkala (Tahunan/1 laporan)	Lkj Triwulan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				Ya, Reviu atas Laporan Kinerja dilakukan oleh Eselon I dan/atau APIP Tidak dilakukan reviu	Laporan hasil reviu Lkj Catatan: a. Reviu atas Laporan Kinerja Tingkat Satker dilakukan oleh Satker dan/atau Eselon I b. Reviu atas Laporan Kinerja Tingkat Pusat (Eselon I) dilakukan oleh Eselon I dan/atau APIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				Ya, LKj telah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang Tidak	LKj telah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				Ya, Laporan Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui website resmi KKP/Satker atau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik Tidak	Laporan Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat antara lain melalui website resmi KKP/Satker atau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik (<i>Screenshot</i> publikasi)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				a. Seluruh LKj disampaikan tepat waktu b. Sebagian LKj disampaikan tepat waktu c. Seluruh LKj disampaikan tidak tepat waktu * tepat waktu sesuai PermenKP Pengelolaan Kinerja lingkup KKP	Memo pengantar penyampaian LKj Catatan: LKj Triwulanan Level I (1 bulan setelah triwulan berakhir) Level II (3 minggu setelah triwulan berakhir) LKj Tahunan Level I (1 bulan setelah TA berakhir) Level II (3 minggu setelah TA berakhir) (Permen KP Nomor 68 Tahun 2017)
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	B	3,15		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar				Ya, LKj disusun sesuai dengan format Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tidak	LKj
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja				a. LKj mengungkapkan >95% IKU b. LKj mengungkapkan .0-95% IKU c. Seluruh IKU tidak diungkap dalam LKj	LKj
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya	LKj

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya	LKj
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya * tahun-tahun sebelumnya minimal dalam periode Renstra yang sama	LKj
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level kementerian/nasional/internasional (<i>benchmark</i> Kinerja)				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya * jika diketahui ada perbandingannya	LKj
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya	LKj
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya				a. > 95% indikator b. > 0 - 95% Indikator c. Tidak ada seluruhnya	LKj
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja				Ya, telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja Tidak	LKj
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)				Ya, Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan nyata (konkrit, bersifat konstruktif/memperbaiki) dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) Tidak	LKj

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)				Ya, LKj telah ditandatangani oleh pimpinan Tidak	Lkj yang telah ditandatangani oleh pimpinan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai				a. > 95% pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja b. > 0 - 95% pegawai pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja c. Penyajian informasi dalam laporan kinerja hanya dikehatui oleh masing-masing bidang	kuesioner
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja				a. Jika > 95% rekomendasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja (telah ditindaklanjuti) b. Jika > 0 - 95% rekomendasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja (telah ditindaklanjuti) c. Jika rekomendasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja (tidak ditindaklanjuti)	1. LKj Triwulanan 2. Dokumen tindak lanjut rekomendasi Laporan Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja				<p>a. Jika > 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian penggunaan anggaran dan/atau tidak terdapat rekomendasi terkait penyesuaian penggunaan anggaran dalam laporan kinerja berkala</p> <p>b. Jika > 0 - 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian penggunaan anggaran dan/atau tidak terdapat rekomendasi terkait penyesuaian penggunaan anggaran dalam laporan kinerja berkala</p> <p>c. Jika tidak terdapat upaya tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian penggunaan anggaran</p>	RKA dan LKj atau revisi RKA (jika ada) Note: Dokumen yang menunjukkan adanya pengaruh pelaporan kinerja terhadap penyesuaian anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja				<p>a. Jika > 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja atau tidak terdapat rekomendasi terkait evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dalam laporan kinerja berkala</p> <p>b. Jika > 0 - 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p> <p>c. Jika tidak terdapat upaya tindak lanjut atas rekomendasi terkait evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p>	LKj Tahunan dan bukti dokumen tindaklanjutnya

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian perencanaan kinerja atau tidak terdapat rekomendasi terkait penyesuaian perencanaan kinerja dalam laporan kinerja berkala b. Jika > 0 - 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian perencanaan kinerja c. Jika tidak terdapat upaya tindak lanjut atas rekomendasi terkait penyesuaian perencanaan kinerja 	LKj dan tindaklanjutnya atau dapat berupa Prognosa Triwulan IV dan Draft perencanaan kinerja periode berikutnya
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait perubahan budaya kinerja organisasi kinerja atau tidak terdapat rekomendasi terkait perubahan budaya kinerja organisasi dalam laporan kinerja berkala b. Jika > 0 - 95% terdapat tindak lanjut atas rekomendasi terkait perubahan budaya kinerja organisasi c. Jika tidak terdapat upaya tindak lanjut atas rekomendasi terkait perubahan budaya kinerja organisasi 	LKj dan bukti nyata misalnya peningkatan target, efisiensi, hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		17,5		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B	3,5		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				Ya, jika terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tidak, jika belum terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Nota Dinas tentang mekanisme pelaksanaan rekon atau Pedoman yang digunakan untuk PM mandiri)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja level II				Ya, jika telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja level II Tidak, jika belum dilaksanakan pada seluruh unit kerja level II.	Hasil Rekonsiliasi kinerja pada Level II atau Hasil PM pada Level II
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang				Ya, jika telah dilaksanakan secara berjenjang Tidak, jika belum dilaksanakan secara berjenjang.	Hasil Rekonsiliasi kinerja pada Level II atau Hasil PM pada Level II
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar				Ya, jika telah dilaksanakan sesuai pedoman Tidak, jika belum dilaksanakan sesuai pedoman.	Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Nota Dinas tentang mekanisme pelaksanaan rekon atau Pedoman yang digunakan untuk PM mandiri)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai				<p>a. Jika terdapat tim yang disahkan Pimpinan Satker dan seluruh personil merupakan SDM yang memadai, yaitu jika telah memiliki sertifikat diklat/workshop/bimtek/pelatihan tentang AKIP atau memiliki pengalaman sebagai tim pengelolaan kinerja minimal selama 2 (dua) tahun;</p> <p>b. Jika terdapat tim yang disahkan Pimpinan Satker dan sebagian personil merupakan SDM yang memadai;</p> <p>c. Jika terdapat tim yang disahkan Pimpinan Satker dan seluruh personil SDM belum memadai.</p>	SDM yang memadai, jika telah memiliki sertifikat diklat/workshop/bimtek/pelatihan tentang AKIP atau memiliki pengalaman sebagai tim pengelola kinerja minimal selama 2 tahun
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai				<p>Ya, jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilakukan dengan pendalaman yang memadai, yaitu jika dilakukan evaluasi dokumen, pengujian lapangan, dan pengujian kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui revidu/wawancara;</p> <p>Tidak, jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilakukan dengan pendalaman yang memadai.</p> <p>* memadai, jika dilakukan evaluasi dokumen, pengujian lapangan, dan pengujian kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui revidu/wawancara.</p>	Laporan Rekon atau Laporan Hasil Evaluasi PM Mandiri

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) di seluruh komponen (Perencanaan, Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi); b. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) di sebagian komponen (Perencanaan, Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi); c. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). 	Aplikasi atau TI yang digunakan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	B	8,75		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti				<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; b. Jika > 0 - 95% rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti. c. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti. 	Laporan Rekon Kinerja atau Laporan Hasil Evaluasi PM Mandiri dan Data Dukung Tindak Lanjut

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal				a. Jika terdapat peningkatan implementasi SAKIP b. Jika tidak terdapat peningkatan implementasi SAKIP c. Jika terjadi penurunan implementasi SAKIP * implementasi SAKIP dapat dilihat dari nilai/hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Implementasi SAKIP dapat dilihat dari nilai/hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (perbandingan Nilai SAKIP periode 2020 dengan 2021)
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja				a. Jika > 95% Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja b. Jika > 0 - 95% Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja c. Jika Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Laporan Rekon Kinerja atau Laporan Hasil Evaluasi PM Mandiri dan Data Dukung Tindak Lanjut
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja				a. Jika > 95% Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja b. Jika > 0 - 95% Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja c. Jika Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	Pemanfaatan efektifitas dan efisiensi kinerja dapat dilihat dari nilai/hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (perbandingan efisiensi periode 2020 dengan 2021) jika tidak ada pada LKJ, dapat menggunakan nilai efisiensi pada NKA

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Ukuran	Data Dukung
			Jawaban	Nilai		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				a. Jika > 95% hasil Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja b. Jika > 0 - 95% hasil Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja c. Jika hasil Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja	Perbandingan capaian kinerja tahun 2020 dengan 2021 (perbandingan dalam persentase capaian) yaitu semua IK yang dapat dibandingkan

Keterangan:

Ya=1; Tidak=0; a=1; b=0,5; c=0;

Data dukung untuk Sub Komponen Kualitas dan Pemanfaatan dapat dilengkapi tidak terbatas pada data dukung yang telah disebutkan;

Penilaian menggunakan aplikasi www.kinerjaku.kkp.go.id

KOP SURAT EKSTERNAL

Nomor :/ITJ/HP.440/VII/2023 Juli 2023
Sifat : Terbatas
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2022 pada...

Yth. Inspektur Jenderal

di

Tempat

Berdasarkan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal KKP serta memperhatikan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bersama ini disampaikan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Unit Kerja lingkup Inspektorat Jenderal sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.
2. Evaluasi dilakukan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Selanjutnya disampaikan bahwa Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen terkait lainnya.
3. Hasil penilaian terhadap AKIP unit kerja lingkup Inspektorat Jenderal Tahun 2023 disampaikan dengan uraian sebagai berikut.
4. Uraian hasil penilaian terhadap masing-masing komponen manajemen kinerja dapat dikemukakan sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja

(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)

b. Pengukuran Kinerja

(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)

c. Pelaporan Kinerja

(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)

d. Evaluasi Internal

(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)

Uraian lengkap hasil evaluasi disajikan pada Lembar Kerja Evaluasi AKIP sebagaimana terlampir.

5. Berdasarkan kondisi tersebut dan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja di lingkungan Inspektorat Jenderal, direkomendasikan

(diuraikan rekomendasi terhadap kelemahan yang perlu ditindaklanjuti dengan menyebut subjek/penanggung jawab dan tindakan yang perlu dilakukan secara jelas untuk menjadi *feedback* perbaikan manajemen kinerja).

Terkait dengan kelemahan yang ditemukan, diharapkan agar masing-masing unit kerja dapat segera menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh tim evaluasi AKIP.

Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih

a.n. Inspektur Jenderal KKP,
Sekretaris Itjen

[.....]
NIP.

Tembusan:
Inspektur V.