



**KEMENTERIAN PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 32 TAHUN 2015
TENTANG
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN
TENTARA NASIONAL INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 29 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia;

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4169);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran

Negara...

- Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 589);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN TENTARA
NASIONAL INDONESIA**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan, sampai sejauh mana tujuan/program telah tercapai.
2. Akuntabilitas...

2. 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.
3. Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari Kementerian/ Lembaga Negara yang dibiayai dari anggaran Negara.
4. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP 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.
6. Evaluasi AKIP adalah aktivitas yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas Instansi Pemerintah.
7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Jenderal (Itjen) Kemhan, Inspektorat Jenderal (Itjen) TNI dan Inspektorat Jenderal (Itjen) Angkatan.
8. Evaluator adalah personel Itjen atau yang di tunjuk melaksanakan tugas untuk mengevaluasi AKIP berdasarkan surat perintah.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.

Pasal 2

Untuk melaksanakan Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia, diperlukan pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia.

Pasal 3

- (1) Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan panduan bagi Evaluator dalam melaksanakan Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia.
- (2) Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

Panduan bagi Evaluator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, 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 dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP tingkat Satuan Kerja di lingkungan Unit Organisasi Kemhan dilaksanakan oleh Itjen Kemhan atau Tim khusus yang dibentuk.

(2) Evaluasi...

- (2) Evaluasi AKIP tingkat Kotama/Balakpus untuk Unit Organisasi Mabes TNI dan Unit Organisasi Angkatan dilaksanakan oleh Itjen TNI/Itjen Angkatan atau Tim khusus yang dibentuk.
- (3) Laporan hasil evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Pimpinan Satker/Kotama/Balakpus yang dievaluasi, dengan tembusan Kepala Unit Organisasi, paling lambat tanggal 31 Agustus tahun bersangkutan.

Pasal 6

- (1) Evaluasi AKIP tingkat Unit Organisasi Mabes TNI dan Unit Organisasi Angkatan dilaksanakan oleh Itjen TNI atau Tim khusus yang dibentuk.
- (2) Evaluasi AKIP tingkat Unit Organisasi Kemhan, Unit Organisasi Mabes TNI dan Unit Organisasi Angkatan dilaksanakan oleh Itjen Kemhan atas nama Menteri Pertahanan atau Tim khusus yang dibentuk.
- (3) Laporan hasil evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Kepala Unit Organisasi yang dievaluasi, dengan tembusan Menteri Pertahanan dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan.

Pasal 7

- (1) Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tingkat Kementerian Pertahanan dan TNI dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada Menteri Pertahanan, paling lambat tanggal 31 Oktober tahun bersangkutan.

Pasal 8...

Pasal 8

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 Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2015

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

Cap/tertanda

RYAMIZARD RYACUDU

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 13 Januari 2016

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Cap/tertanda

WIDODO EKATJAHJANA

Autentikasi
Kepala Biro Tata Usaha
Setjen Kemhan,

Ida Bagus Purwalaksana
Brigadir Jenderal TNI

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 32 TAHUN 2015
TENTANG
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN TENTARA NASIONAL
INDONESIA

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN
TENTARA NASIONAL INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang.

- a. Perbaikan tata kelola pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing instansi Pemerintah, ini berarti instansi Pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja di lingkungan Kemhan dan TNI.
- b. Setiap pimpinan satuan di lingkungan Kemhan dan TNI dari mulai tingkat Kementerian sampai dengan Kotama/Balakpus untuk Unit Organisasi Mabes TNI dan Unit Organisasi Angkatan serta Satker di lingkungan Unit Organisasi Kemhan perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi SAKIP terhadap tingkat

akuntabilitas...

akuntabilitas dan capaian kinerja satuannya, sebagaimana yang diharapkan melalui program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang inheren dengan SAKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

- c. Untuk mengetahui sejauh mana satuan melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong pimpinan satuan di lingkungan Kemhan dan TNI untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja organisasi sesuai yang diamanahkan dalam dokumen Rencana Strategis masing-masing.
 - d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan bagian *inheren* dengan SAKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, untuk itu diperlukan suatu ketentuan tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dapat dijadikan panduan bagi Evaluator.
 - e. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Maksud dan Tujuan. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana memahami tujuan, strategi, metodologi dan langkah-langkah dalam melaksanakan evaluasi, adapun tujuannya adalah sebagai pedoman dalam penyusunan laporan evaluasi.
 3. Ruang Lingkup dan Tata Urut. Ruang lingkup naskah ini meliputi evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan Kemhan dan TNI, yang disusun dengan tata urut sebagai berikut:
 - a. Pendahuluan
 - b. Pelaksanaan evaluasi secara umum

c. Evaluasi...

- c. Evaluasi akuntabilitas kinerja
- d. Pelaporan hasil evaluasi.
- e. Penutup.

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

- 4. Strategi Evaluasi.
 - a. Pelaksanaan evaluasi difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja instansi di lingkungan Kemhan dan TNI, dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil.
 - b. Strategi evaluasi menggunakan prinsip partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.
 - c. Untuk satuan yang pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.
- 5. Tahapan Evaluasi. Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - b. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi.
 - c. Pelaporan hasil evaluasi.
- 6. Metodologi Evaluasi. Metodologi evaluasi menggunakan teknik "*criteria referrenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah

ditetapkan...

ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE), dengan berdasarkan kepada:

- a. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP.
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri.
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta objektif dan *professional judgement* dari Evaluator dan supervisor.

7. Teknik Evaluasi. Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya 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.
8. 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 harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan.

Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

BAB III EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

9. Umum. Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah tersebut terdiri dari evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja, penilaian kinerja dan penyimpulan kinerja.

10. Evaluasi atas Komponen Akuntabilitas Kinerja.
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah difokuskan pada kriteria yang ada dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Sasaran yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Instansi Pemerintah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil.
 - 2) Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - 3) Pengungkapan informasi pencapaian kinerja Instansi Pemerintah dalam LAKIP.
 - 4) Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis.
 - 5) Keterkaitan di antara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - 6) Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi Pemerintah.
 - 7) Tingkat akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.
 - 8) Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

b. Evaluasi...

- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja.
- c. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
- d. 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 instansi pemerintah.

11. Penilaian dan Penyimpulan.

- a. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam KKE.
- b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu komponen, sub-komponen, dan kriteria.
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Aspek	Bobot	Komponen dan Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan/ Renja (20%), meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%) dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran 5% b. Kualitas pengukuran 12,5% c. Implementasi pengukuran 7,5%

3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan 3% b. Penyajian informasi kinerja 7,5% c. Pemanfaatan informasi kinerja 4,5%
4	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 5% b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) 10% c. Kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>) 5%
Total		100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5 huruf a, sampai dengan butir 5 huruf c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- 3) Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang tercantum dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
- 4) Setiap jawaban “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- 5) Dalam memberikan penilaian “Ya” atau “Tidak”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria.
- 6) Tabel Kertas Kerja Evaluasi (KKE). (Sublampiran A)
- 7) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

a) Tahap...

- a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap subkomponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal subkomponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk subkomponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa subkriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata
 - c) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai subkomponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 sampai dengan 100.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil rewiu terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponenkomponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Instansi Pemerintah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin Perubahan, Berkinerja Tinggi dan sangat Akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, Berkinerja baik, memiliki Sistem Manajemen Kinerja yang handal
4	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas Kinerjanya sudah Baik, Memiliki Sistem yang dapat digunakan untuk Manajemen Kinerja dan perlu sedikit perbaikan

5	CC	>50-60	Cukup (memadai), Akuntabilitas Kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi Informasi Kinerja untuk Pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk Manajemen Kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan Manajemen Kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

- d. Dalam rangka untuk menjaga objektivitas dalam penilaian maka dilakukan reuiu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- 1) Reuiu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim Evaluator oleh supervisor tim.
 - 2) Reuiu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel/kelompok kerja, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (*rating*) hasil evaluasi.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

12. Umum. Setiap pelaksanaan tugas evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Evaluator harus menyusun LHE yang dilampiri dengan Kertas Kerja Evaluasi. Kemudian hasil laporan tersebut ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 Peraturan Menteri ini. Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Bagi...

- a. Bagi Satuan yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
- b. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi Pemerintah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- c. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - 1) Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang *ambivalen* atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
 - 2) Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

13. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi. (Sublampiran B)

BAB V
PENUTUP

14. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, diharapkan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau Tim khusus yang dibentuk mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi dan dapat menggunakan inovasi-inovasi baru serta mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi di lingkungan Kemhan dan TNI.

15. Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diharapkan dapat mencapai tujuan dari implementasi SAKIP yaitu meningkatnya kinerja Kemhan dan TNI.

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

Cap/tertanda

RYAMIZARD RYACUDU

Autentikasi
Kepala Biro Tata Usaha
Setjen Kemhan,

Ida Bagus Purwalaksana
Brigadir Jenderal TNI

SUBLAMPIRAN A DARI LAMPIRAN
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 32 TAHUN 2015
 TENTANG
 EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN TENTARA
 NASIONAL INDONESIA

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)
 AKUNTABILITAS KINERJA (diisi nama satuan yang dievaluasi)

NOMOR	KOMPONEN/SUB KOMPONEN DAN KRITERIA EVALUASI	Y/T	NILAI
1.	PERENCANAAN KINERJA (30%)		
a.	DOKUMEN RENSTRA (10%)		
1)	PEMENUHAN RENSTRA (2%)		
a)	Dokumen Renstra telah disusun		
b)	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program		
c)	Renstra telah menyajikan IKU		
2)	KUALITAS RENSTRA (5%)		
a)	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil		
b)	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan, sasaran/hasil program/hasil kegiatan		
c)	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		
d)	Target kinerja telah ditetapkan dengan baik		
e)	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasan		
f)	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan sesuai tugas dan fungsi		
3)	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		
a)	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen perencanaan tahunan		
b)	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra satuan bawah		
c)	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		
d)	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		

NOMOR...

NOMOR	KOMPONEN/SUB KOMPONEN DAN KRITERIA EVALUASI	Y/T	NILAI
b. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)			
	1) PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		
	a) Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) telah ada		
	b) Dokumen Renja telah memuat sasaran, program, Indikator kinerja sasaran dan target kinerja tahunan		
	c) Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		
	d) Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui		
	e) Dokumen PK telah menyajikan IKU		
	2) KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN 10%)		
	a) Sasaran telah berorientasi hasil		
	b) Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		
	c) Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		
	d) Target kinerja ditetapkan dengan baik		
	e) Dokumen PK selaras dengan dokumen PK atasan		
	f) Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		
	3) IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		
	a) Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		
	b) Rencana aksi atas kinerja sudah ada		
	c) Rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		
	d) Rencana aksi atas kinerja telah dimonitor pencapaian secara berkala		
	e) Rencana aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		
2.	PENGUKURAN KINERJA (25%)		
	a. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		
	1) Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		
	2) Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		
	b. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
	1) IKU telah dapat diukur secara objektif		
	2) IKU telah menggambarkan hasil		
	3) IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur		
	4) IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		

NOMOR		KOMPONEN/SUB KOMPONEN DAN KRITERIA EVALUASI	Y/T	NILAI
	5)	IKU telah diukur realisasinya		
	6)	IKU telah selaras dengan IKU satuan atas		
	7)	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif		
	8)	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil		
	9)	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur		
	10)	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasaran		
	11)	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya		
	12)	Indikator kinerja telah selaras dengan indikator kinerja satuan atas		
	13)	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		
	14)	Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala.		
	c.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		
	1)	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran		
	2)	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		
	3)	IKU telah di reviu secara berkala		
	4)	Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		
	5)	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		
	6)	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU satuan masing-masing		
	7)	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan		
	8)	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		
3.		PELAPORAN KINERJA (15%)		
	a.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
	1)	LAKIP telah disusun		
	2)	LAKIP telah disampaikan tepat waktu		
	3)	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		
	b.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
	1)	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya		
	2)	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		
	3)	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		

NOMOR		KOMPONEN/SUB KOMPONEN DAN KRITERIA EVALUASI	Y/T	NILAI
	4)	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		
	5)	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan		
	6)	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja		
	7)	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan		
c.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
	1)	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		
	2)	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		
	3)	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		
	4)	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		
4.	EVALUASI KINERJA (10 %)			
a.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
	1)	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja		
	2)	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		
	3)	Evaluasi program telah dilakukan		
	4)	Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi telah dilakukan		
	5)	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		
b.	KUALITAS EVALUASI (5%)			
	1)	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan evaluasi dari Menpan dan RB		
	2)	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi		
	3)	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap		
	4)	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi		
	5)	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja		
	6)	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan		

NOMOR		KOMPONEN/SUB KOMPONEN DAN KRITERIA EVALUASI	Y/T	NILAI
	7)	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		
	8)	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan		
	9)	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		
	10)	Evaluasi rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		
	11)	Evaluasi rencana aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		
	c.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		
	1)	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan		
	2)	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan Manajemen kinerja		
	3)	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja		
	4)	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja		
	5)	Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		
5.		PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		
	a.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
	1)	Target dapat tercapai		
	2)	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		
	3)	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		
	b.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		
	1)	Target dapat tercapai		
	2)	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		
	3)	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		
	c.	KINERJA TAHUN BERJALAN (5%)		
	1)	Target dapat tercapai		
	2)	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		
KATEGORI NILAI :				

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

Autentikasi
Kepala Biro Tata Usaha
Setjen Kemhan,

Cap/tertanda

RYAMIZARD RYACUDU

Ida Bagus Purwalaksana
Brigadir Jenderal TNI

SUBLAMPIRAN B DARI LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 32 TAHUN 2015
TENTANG
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DAN TENTARA
NASIONAL INDONESIA

A. FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP (*Short Form*)

Nomor : B/ / /20xx Jakarta, 20xx
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi (*diisi nama satuan yang dievaluasi*)

Yth. Dan/Ka
(*satuan yang dievaluasi*)

di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012 dan Permen PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun , merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Renstra, dokumen Renja, dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil...

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0. s/d 100. Instansi, memperoleh nilai sebesar dengan kategori
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Evaluasi Kinerja
.....
 - e. Pencapaian Kinerja
.....
 - f. Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti
.....

(Dalam poin a. s/d e. menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam KKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi)

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Instansi, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
 - a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi, Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi, Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1. s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektorat Jenderal
.....
.....

Tembusan :

1.
2.

B. FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP (*Long Form*)

Ikhtisar Eksekutif

Bab I Pendahuluan

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Evaluatan
- g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

Bab II Hasil Evaluasi

- a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
- b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
- c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
- d. Evaluasi atas Evaluasi Internal
- e. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Lampiran

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

Cap/tertanda

RYAMIZARD RYACUDU

Autentikasi
Kepala Biro Tata Usaha
Setjen Kemhan,

Ida Bagus Purwalaksana
Brigadir Jenderal TNI