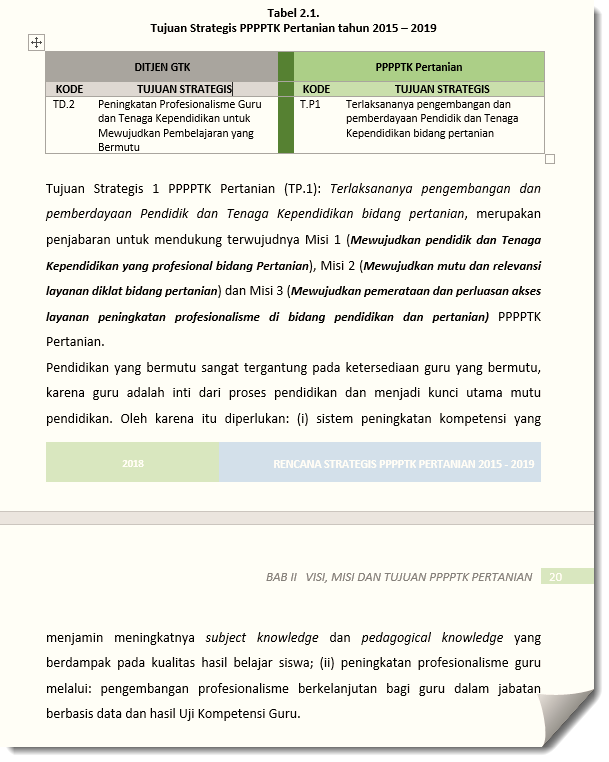
**PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA I**

1. **PERENCANAAN KINERJA**
2. PERENCANAAN STRATEGIS
3. Pemenuhan Renstra
4. Renstra Satuan Kerja telah disusun

Renstra PPPPTK Pertanian tahun 2014 – 2019 yang telah disusun

1. Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (awal)
2. Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2017)
3. Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018)
4. Renstra telah memuat tujuan

Pada Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018) halaman 19 telah menyebutkan Tujuan Strategis PPPPTK Pertanian, yaitu:

1. Tujuan yang ditetapkan telah memuat Indikator Tujuan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TUJUAN STRATEGIS | INDIKATOR TUJUAN | TARGET AKHIR TAHUN 2019 |
| Terlaksananya pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang pertanian | Jumlah guru yang meningkat  kompetensi bidangnya | 198.577 orang |
| Jumlah tenaga kependidikan yang  meningkat kompetensinya | 4.337 orang (KS PS) |

1. Tujuan telah Disertai Target Keberhasilannya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TUJUAN STRATEGIS | INDIKATOR TUJUAN | TARGET AKHIR TAHUN 2019 |
| Terlaksananya pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang pertanian | Jumlah guru yang meningkat  kompetensi bidangnya | 198.577 orang |
| Jumlah tenaga kependidikan yang  meningkat kompetensinya | 4.337 orang (KS PS) |

* Indikator tujuan akan dibahas pada reviu Renstra 2015-2019 tahun 2019.

1. Dokumen Renstra telah memuat sasaran

Pada Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018) halaman 20 telah menyebutkan Sasaran Strategis PPPPTK Pertanian, yaitu:

1. Dokumen Renstra telah memuat Indikator Kinerja Sasaran

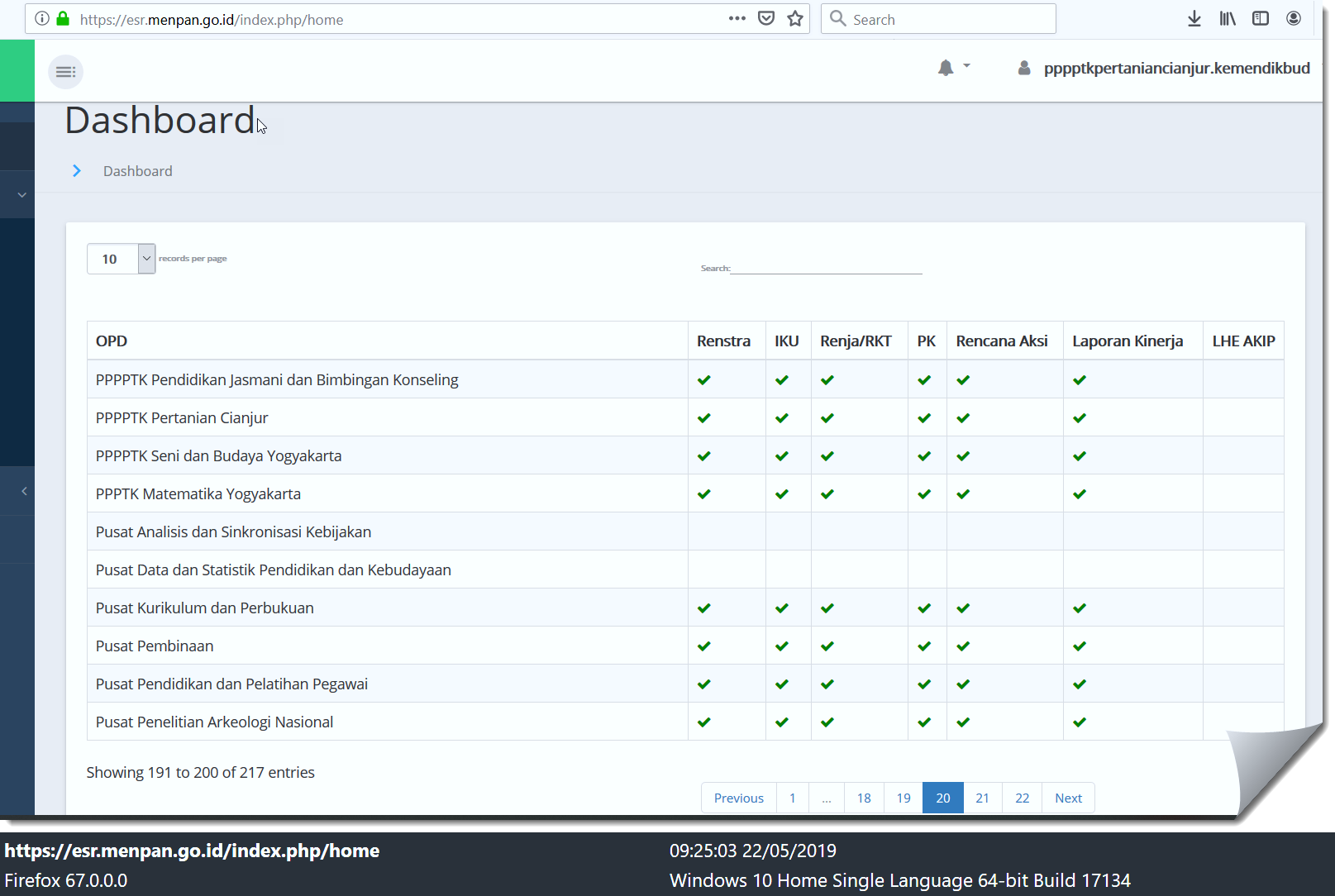
Pada Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018) halaman 20 telah menyebutkan Indikator Kinerja Sasaran PPPPTK Pertanian, sebagaimana tabel diatas.

1. Dokumen Renstra telah memuat target tahunan

Target tahunan pada kutipan Renstra berikut ini. Pada Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018) halaman 21 telah menyebutkan target tahunan PPPPTK Pertanian, yaitu:

1. Renstra telah dipublikasikan

Renstra PPPPTK Pertanian 2014 – 2019 (revisi 2018) telah dipublikasikan, pada media resmi, yaitu website PPPPTK Pertanian dan website monitoring dan evaluasi Kementerian PAN dan RB. Berikut tampilan pada website tersebut yang menunjukkan adanya publikasi Renstra PPPPTK Pertanian.



1. Kualitas Renstra
2. Tujuan telah berorientasi hasil

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TUJUAN STRATEGIS | INDIKATOR TUJUAN | TARGET AKHIR  TAHUN 2019 |
| Terlaksananya pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang pertanian | Jumlah guru yang meningkat  kompetensi bidangnya | 198.577 orang |
| Jumlah tenaga kependidikan yang  meningkat kompetensinya | 4.337 orang (KS PS) |

Pengukuran indikator ini dilakukan berdasarkan kriteria dalam penjelasan pada Kertas Kerja Evaluasi Kinerja UPT 2019, sebagai berikut:

| No | Kriteria | Penjelasan |
| --- | --- | --- |
| 1 | Berkualitas outcome atau output penting | Output penting yang ingin diwujudkan adalah meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya |
| 2 | bukan proses/kegiatan | Tergambar dalam kalimat tujuan yaitu meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya |
| 3 | menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud | Output penting yang ingin diwujudkan adalah meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan bidang pertanian |
| 4 | terkait dengan isu strategis organisasi | Isu strategis PPPPTK Pertanian sesuai tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan peningkatan kompetensi pendidik (guru) dan tenaga kependidikan di bidang pertanian |
| 5 | sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi | Tugas PPPPTK Pertanian adalah melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bidang Pertanian. Adapun fungsinya adalah melaksanakan   1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 2. Pengelolaan data dan informasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 3. Penyusunan model-model pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; 4. Fasilitasi dan pelaksanaan pengembangan kompetesi pendidik dan tenaga kependidikan; 5. Pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. |

1. Indikator tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TUJUAN STRATEGIS | INDIKATOR TUJUAN | TARGET AKHIR  TAHUN 2019 |
| Terlaksananya pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang pertanian | Jumlah guru yang meningkat  kompetensi bidangnya | 198.577 orang |
| Jumlah tenaga kependidikan yang  meningkat kompetensinya | 4.337 orang (KS PS) |

Pengukuran indikator ini dilakukan berdasarkan kriteria dalam penjelasan pada Kertas Kerja Evaluasi Kinerja UPT 2019, sebagai berikut:

| No | Kriteria | Penjelasan |
| --- | --- | --- |
| 1 | *Spesific*  tujuan yang yang ditetapkan jelas dan spesifik | Dari tujuan di atas telah jelas bahwa:   * yang akan dilakuan adalah Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang sesuai bidangnya (Pertanian dan Tenaga Kependidikan lainnya) * Target waktu pencapaian sampai tahun 2019 * Target sasaran hingga 2019 sejumlah 202.914 orang |
| 2 | *Measureable*  dapat diukur dapat diidentifikasi satuan atau parameternya | Parameter tujuan yaitu jumlah (orang) GTK yang mengikuti peningkatan kompetensi; yaitu 202.914 orang Guru dan Tenaga Kependidikan |
| 3 | *Achievable*  dapat dicapai relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) | Tujuan tersebut dapat dicapai karena berdasarkan data PTK bidang pertanian ysng membutuhkan peningkatan kompetensi disandingkan dengan kemampuan PPPPTK Pertanian untuk memasilitasinya. |
| 4 | *Relevance*  terkait langsung dengan apa yang akan diukur. | Tujuan di atas terkait langsung dengan apa yang akan diukur yaitu jumlah guru dan tenaga kependidikan yang akan ditingkatkan kompetensinya. |
| 5 | *Timebound*  mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup dari segi jumlah ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan sasaran dan hasil | * Target waktu pencapaian sampai tahun 2019 * Target sasaran hingga 2019 sejumlah 202.914 orang. |

1. Sasaran telah berorientasi hasil

Pengukuran indikator ini dilakukan berdasarkan kriteria dalam penjelasan pada Kertas Kerja Evaluasi Kinerja UPT 2019, sebagai berikut:

| No | Kriteria | Penjelasan |
| --- | --- | --- |
| 1 | Berkualitas outcome atau output penting | Output penting yang ingin diwujudkan adalah meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya |
| 2 | bukan proses/kegiatan | Tergambar dalam kalimat tujuan yaitu meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai bidangnya |
| 3 | menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud | Output penting yang ingin diwujudkan adalah meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan bidang pertanian |
| 4 | terkait dengan isu strategis organisasi | Isu strategis PPPPTK Pertanian sesuai tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan peningkatan kompetensi pendidik (guru) dan tenaga kependidikan di bidang pertanian |
| 5 | sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi | Tugas PPPPTK Pertanian adalah melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan Bidang Pertanian. Adapun fungsinya adalah melaksanakan   1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 2. Pengelolaan data dan informasi pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan; 3. Penyusunan model-model pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; 4. Fasilitasi dan pelaksanaan pengembangan kompetesi pendidik dan tenaga kependidikan; 5. Pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. |

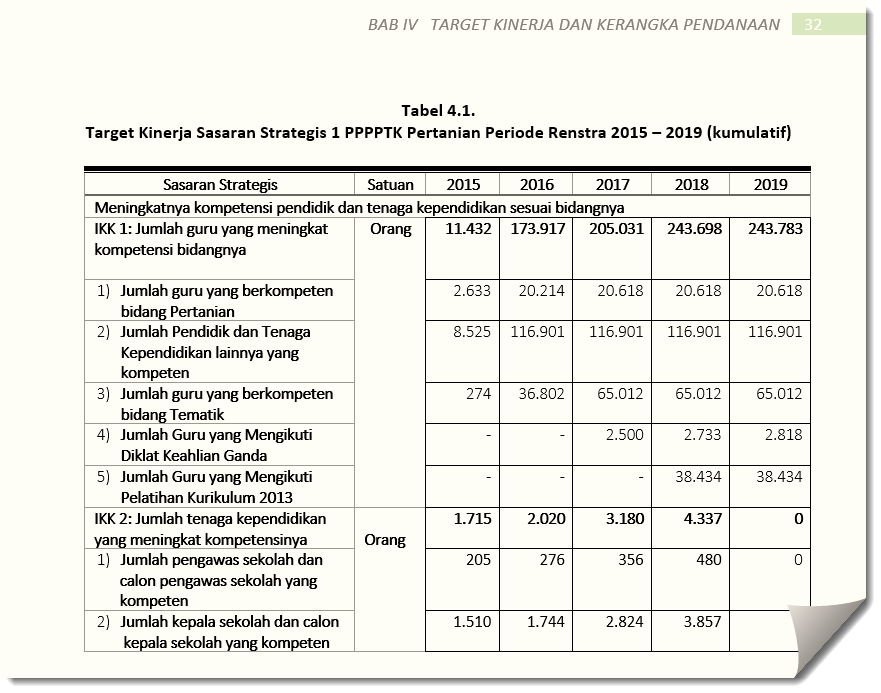
1. Indikator tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik

Pengukuran indikator ini dilakukan berdasarkan kriteria dalam penjelasan pada Kertas Kerja Evaluasi Kinerja UPT 2019, sebagai berikut:

| No | Kriteria | Penjelasan |
| --- | --- | --- |
| 1 | *Spesific*  tujuan yang yang ditetapkan jelas dan spesifik | Dari sasaran di atas telah jelas bahwa:   * yang akan dilakukan adalah Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang sesuai bidangnya (Pertanian dan Tenaga Kependidikan lainnya) * Target waktu pencapaian sampai tahun 2019 * Target sasaran hingga 2019 sejumlah 202.914 orang (198.577 orang Guru dan 4.337 orang KS dan PS) |
| 2 | *Measureable (*dapat diukur dapat diidentifikasi satuan atau parameternya) | Parameter sasaran yaitu jumlah (orang) GTK yang mengikuti peningkatan kompetensi; yaitu 202.914 orang Guru dan Tenaga Kependidikan |
| 3 | *Achievable*  dapat dicapai relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) | Sasaran tersebut dapat dicapai karena ditetapkan berdasarkan data PTK bidang pertanian yang membutuhkan peningkatan kompetensi disandingkan dengan kemampuan PPPPTK Pertanian untuk memasilitasinya. |
| 4 | *Relevance*  terkait langsung dengan apa yang akan diukur. | Tujuan di atas terkait langsung dengan apa yang akan diukur yaitu jumlah guru dan tenaga kependidikan yang akan ditingkatkan kompetensinya. |
| 5 | *Timebound*  mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup dari segi jumlah ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan sasaran dan hasil | * Target waktu pencapaian sampai tahun 2019 * Target sasaran hingga 2019 sejumlah 202.914 orang. |

1. Target kinerja telah ditetapkan dengan baik

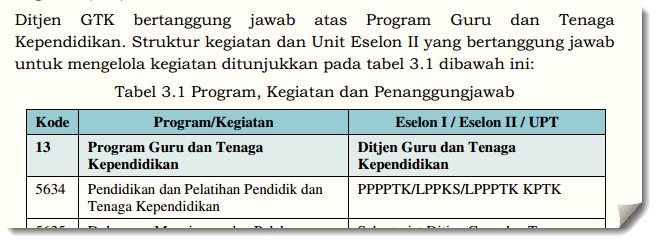
Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik yaitu:



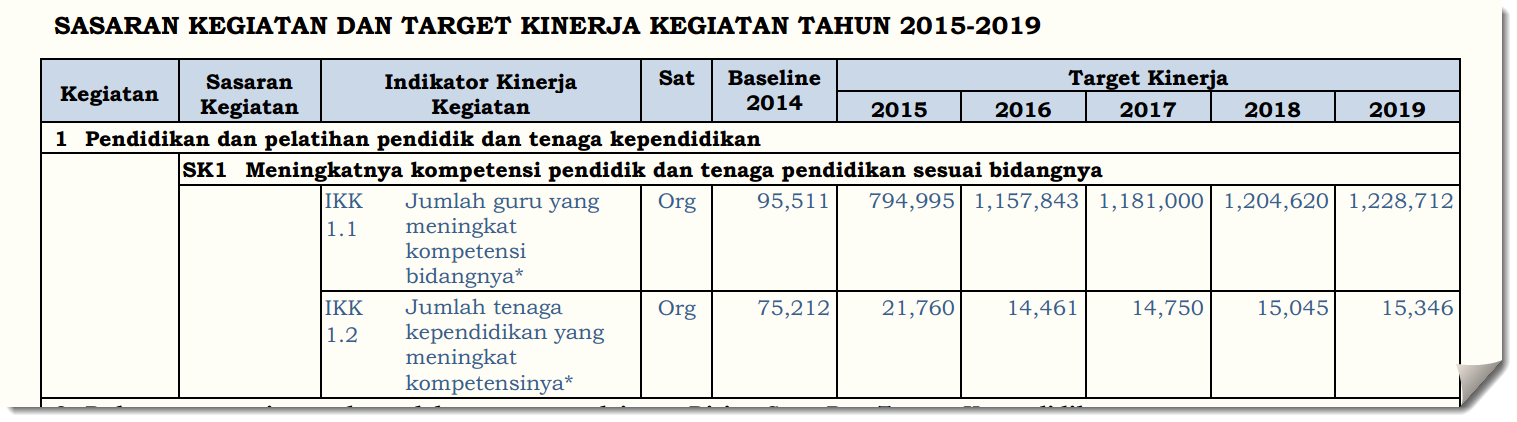
Kriteria Target yg baik berdasarkan Penjelasan LKE Kinerja UPT 2019, sebagai berikut:

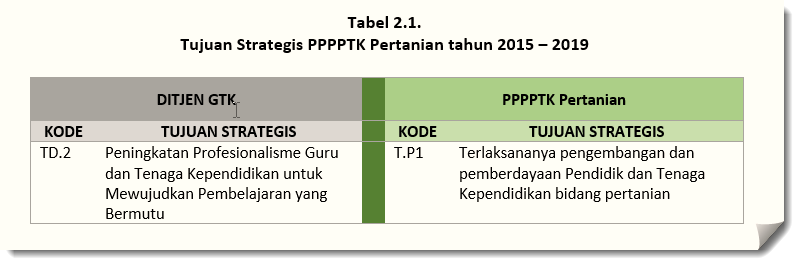
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria | Penjelasan |
| 1 | Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar *generally accepted*) | Target kinerja menggambarkan tingkatan (jumlah guru dan tenaga kependidikan) yang seharusnya di capai dari tahun 2015-2019 |
| 2 | Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra | Target kinerja selaras dengan target kinerja pada Renstra Ditjen GTK yang merupakan penjabaran dari RPJMN 3 (2015-2019). |
| 3 | Berdasarkan indikator yg SMART | Cukup jelas (telah dijelsakan pada bagian No. 13 Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik |
| 4 | Berdasarkan basis data yang memadai | Target kinerja ditetapkan berdasarkan data yang diberikan Eselon 1 dan disesuiakan target perencanaan yang dibuat oleh di PPPPTK Pertanian |
| 5 | Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis | Target kinerja di hitung berdasarkan hasil rakor (Pembahasan Program) di tinggat eselon 1 dan internal PPPPTK Pertanian. |

1. Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen Renstra unit kerja atasannya

Berdasarkan Keputusan Dirjen GTK nomor 24904/B/KEP/2018 tentang perubahan atas keputusan Dirjen GTK nomor 9605/B/KEP/2015 tentang Renstra Ditjen GTK 2015 – 2019, berikut disandingkan antara Tujuan dan Sasaran Strategis Ditjen GTK sebagai unit kerja atasan dengan PPPPTK Pertanian sebagaimana yang telah dituliskan dalam Renstra PPPPTK Pertanian 2015 – 2019.

Selanjutnya, Ditjen GTK tersebut telah menjabarkan pada sasaran setiap tahunnya sebagai berikut:

Pada Renstra PPPPTK Pertanian 2015 – 2019 tertulis:

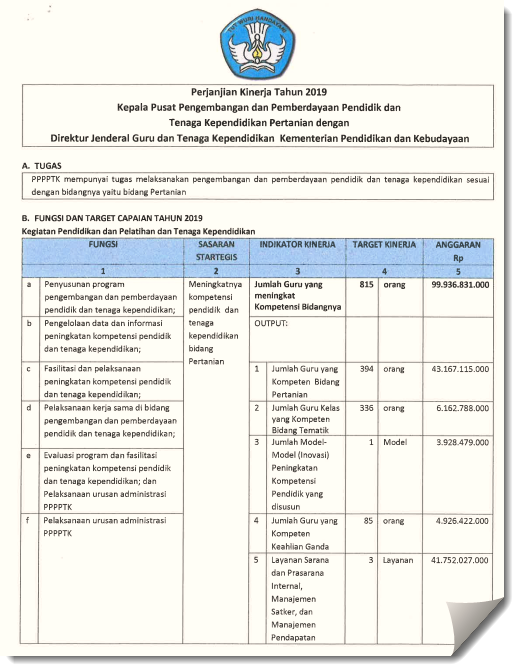


|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| DITJEN GTK | |  | PPPPTK Pertanian | |
| KODE | **SASARAN STRATEGIS** |  | **KODE** | **SASARAN STRATEGIS** |
| TD.2 | Meningkatnya profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan |  | T.P1 | Meningkatkan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan sesuai bidangnya |

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa:

1. Tujuan dan Sasaran yang ada di Renstra PPPPTK Pertanian merupakan tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra Eselon 1 (Ditjen GTK)
2. Target kinerja Renstra PPPPTK Pertanian merupakan breakdown dari target kinerja dalam Renstra Eselon 1 (Ditjen GTK)
3. Sasaran indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra Eselon 1 (Ditjen GTK).
4. Implementasi Renstra
5. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria | Penjelasan |
| 1 | Target-target kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan | Target kinerja dalam Renstra menjadi acuan RKT |
| 2 | Sasaran-sasaran yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan | Sasaran-sasaran dalam Renstra dijadikan hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam RKT |
| 3 | Sasaran indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di rencana kinerja tahunan | Sasaran indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di rencana kinerja tahunan terlampir |



1. Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan

Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria | Penjelasan |
| 1 | Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur | breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahun tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan Setiap Tahun (sebagaimana tabel 2.3 diatas) |
| 2 | Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; | Pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik adalah Bagian Umum |
| 3 | Terdapat jadwal mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; | mekanisme monitoring Renstra secara periodik dijelaskan dibawah ini. |
| 4 | Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progresnya dalam laporan kinerja | Dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah (terlampir: Laporan Capaian Renstra PPPPTK Pertanian 2015 - 1019) tahun 2017 dan 2018. |
| 5 | Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring | Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring (terlampir: Laporan Capaian Renstra PPPPTK Pertanian 2015 - 1019) tahun 2017 dan 2018. |

**MEKANISME MONITORING RENSTRA SECARA PERIODIK:**

1. Monitoring renstra dilakukan setiap akhir tahun anggaran,
2. Monitoring Renstra dilakukan oleh tim yang dibentuk khusus oleh Bagian Umum PPPPTK Pertanian,
3. Tim Renstra menganalisis:

* target dan realisasi yang terdapat dalam Perjanjian Kinerja dibandingkan dengan target dan realisasi yang ada di Renstra
* faktor-faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan program dan anggaran
* hambatan-hambatan yang terjadi apabila target-target dalam renstra tidak tercapai
* solusi yang harus dilakukan untuk mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi

1. Tim Renstra membuat laporan monitoring dan rencana tindak lanjut secara periodik
2. **PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN**
3. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan
4. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) telah disusun

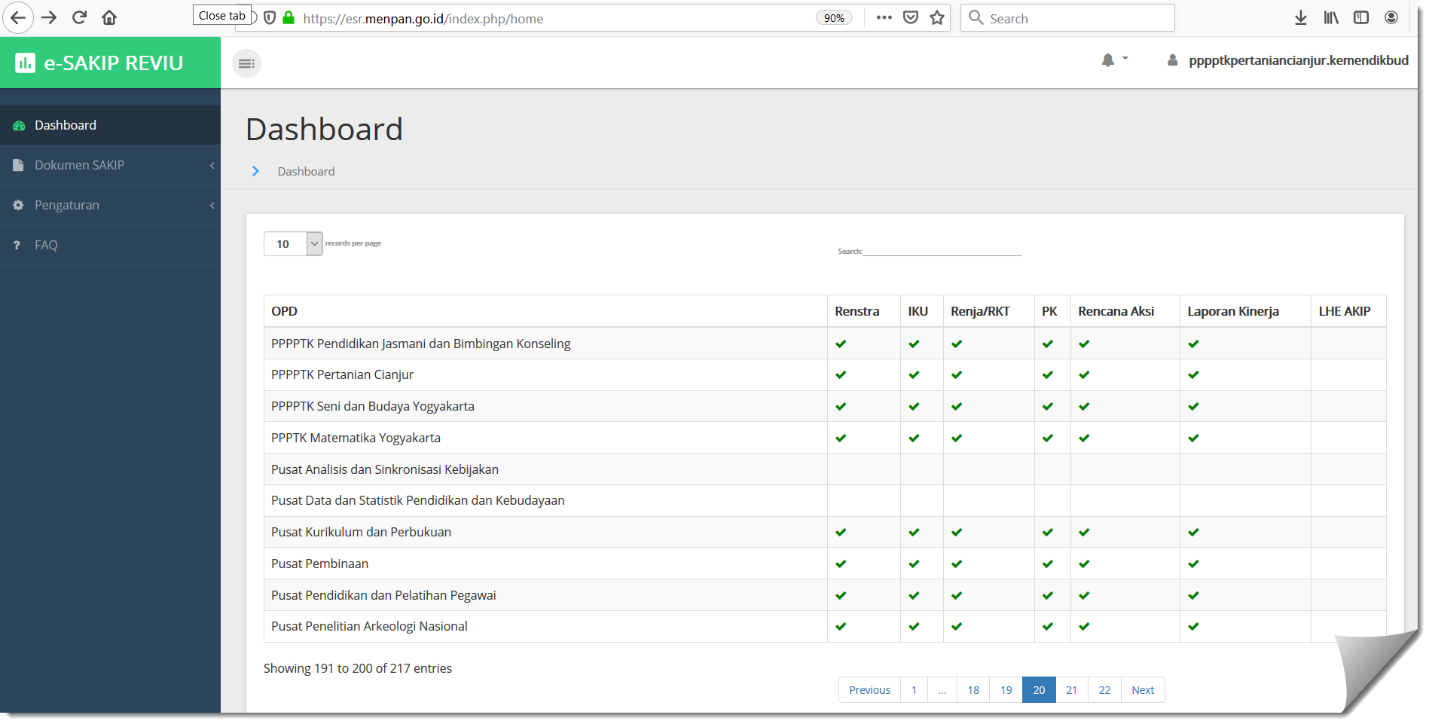
RKT PPPPTK Pertanian tahun 2019 telah disusun pada bulan Januari 2019. Dokumen terlampir.

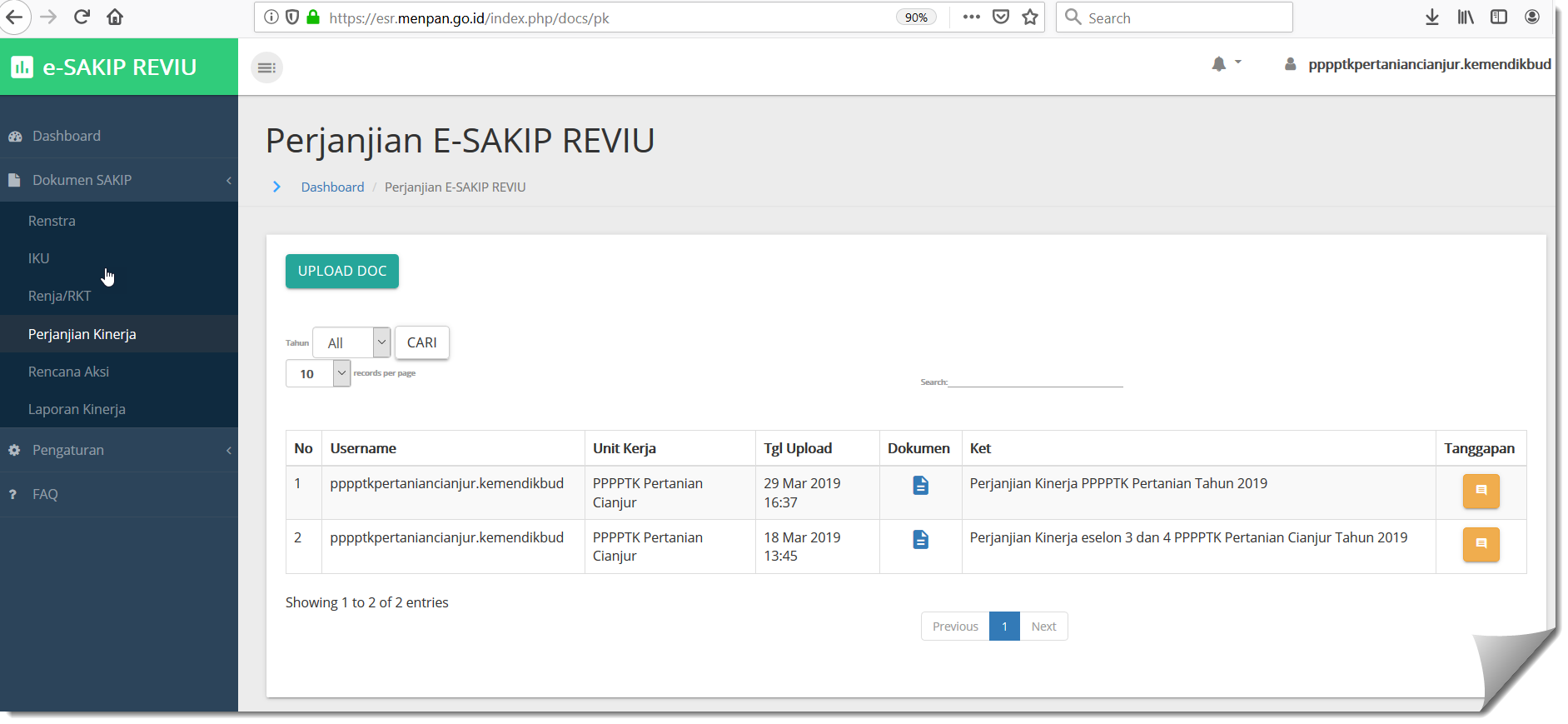
1. Perjanjian Kinerja telah disusun

RKT PPPPTK Pertanian tahun 2019 telah disusun pada bulan Januari 2019. Dokumen terlampir.

1. PK telah dipublikasikan

Dokumen PK PPPPTK Pertanian tahun 2019 telah dipublikasikan melalui website esr.menpan.go.id





1. Rencana Aksi atas Kinerja telah ada

Rencana Aksi PPPPTK Pertanian tahun 2019 telah disusun pada bulan Januari 2019. Dokumen terlampir.

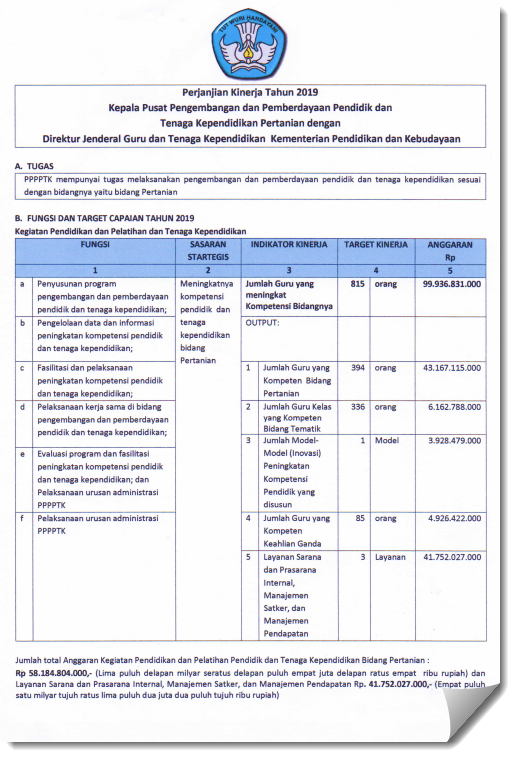
1. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan
2. Kegiatan telah selaras dengan sasaran strategis/indikator kinerja yang akan dicapai, ditunjukkan dengan dokumen Perjanjian Kinerja 4 tahun terakhir (terlampir).

Kegiatan dimaksud merupakan cara untuk mencapai tujuan dan sasaran serta memenuhi kriteria berikut ini:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | KRITERIA | PENJELASAN |
| 1 | Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran | Setiap sasaran dicapai melalui Kegiatan Utama dan Kegiatan Pendukung. Seluruh kegiatan ini akan mewujudkan sasaran yang telah dibuat |
| 2 | Relevan | Kegiatan yang dibuat telah relevan dengan sasaran yang dibuat |
| 3 | Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) | Cukup Jelas. Kegiatan Utama dan Kegiatan Pendukung yang dilakukan akan mewujudkan sasaran yang telah dibuat |
| 4 | Cukup untuk mewujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan | Sudah jelas. Kegiatan yang dibuat Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam Rencana Kinerja Tahunan. |

1. Dokumen PK telah selaras dengan Renstra Satuan Kerja

Berikut adalah Salinan dokumen PK 2019 dan cuplikan Renstra 2014 – 2019



Renstra 2015 – 2019

Kriteria keselarasan tersebut mengacu pada kondisi-kondisi berikut:

* 1. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;
  2. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;
  3. Sasaran indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP

1. Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja
2. Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja



1. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan
2. PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan

Pemanfaatan PK dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, yaitu:

1. Target dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;
   * + Target PK selaras dengan target Rencana Aksi
2. Target kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output kegiatan;
   * + Target PK sebagai pedoman dalam Pengukuran Kinerja
3. Target kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan
   * + Target PK selaras dengan target Rencana Aksi, dan ahan rapat evaluasi pelaksanaan program dan anggaran
4. Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
   * + Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi diharapkan berbanding lurus dengan kualitas proses belajar mengajar dan meningkatnya kualitas lulusan (Nilai akhir lulusan).