

PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA II

B. PENGUKURAN KINERJA

I. PEMENUHAN PENGUKURAN

1. Terdapat Perjanjian Kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya

Perjanjian Kinerja tingkat eselon III dan IV telah disusun dan memenuhi kriteria:

- Target-target kinerja dalam PK eselon 2 (Kepala PPPPTK Pertanian) telah diturunkan dalam (selaras dengan) target-target kinerja eselon III dan IV.
- Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan

(lampiran b.1: PK eselon III dan IV)

2. Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja
SOP Pengumpulan Data Kinerja terlampir (lampiran b.2)
3. Indikator kinerja telah dipublikasikan

The screenshot shows the dashboard of the esr.menpan.go.id system. The URL bar shows <https://esr.menpan.go.id/index.php/home>. The user is logged in as [pppptkpertaniancianjur.kemendikbud](#). The dashboard displays a table of performance agreements (PK) for various OPD (Organisasi Perangkat Daerah) units. The table has columns for OPD, Renstra, IKU, Renja/RKT, PK, Rencana Aksi, Laporan Kinerja, and LHE AKIP. The row for 'PPPPTK Pertanian Cianjur' is highlighted with an orange arrow.

OPD	Renstra	IKU	Renja/RKT	PK	Rencana Aksi	Laporan Kinerja	LHE AKIP
PPPPTK Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
PPPPTK Pertanian Cianjur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
PPPTK Matematika Yogyakarta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pusat Analisis dan Sinkronisasi Kebijakan							
Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan							
Pusat Kurikulum dan Perbukuan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pusat Pembinaan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pusat Penelitian Arkeologi Nasional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Showing 191 to 200 of 217 entries

Previous 1 ... 18 19 20 21 22 Next

https://esr.menpan.go.id/index.php/home 09:25:03 22/05/2019
Firefox 67.0.0 Windows 10 Home Single Language 64-bit Build 17134

II. KUALITAS PENGUKURAN

4. Indikator kinerja telah cukup untuk mengukur kinerja

Kategori cukup dapat dijelaskan sebagai representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya. Jumlah indikator memadai untuk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya).

Penjelasan:

INDIKATOR KINERJA PPPPTK PERTANIAN 2019 : Jumlah Guru yang meningkat Kompetensi Bidangnya

NO	KRITERIA KECUKUPAN	KONDISI PK PPPPTK PERTANIAN	PENILAIAN KECUKUPAN
1	Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi	Tugas PPPPTK Pertanian: melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya yaitu bidang Pertanian	Indikator Kinerja Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi
2	menggambarkan <i>core business</i> (sesuai karakteristik organisasi)	<i>core business:</i> melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya yaitu bidang Pertanian	Indikator Kinerja Mengacu /selaras dengan <i>core bussiness</i>
3	menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya dengan organisasi /unit kerja lain	Keunikan yang membedakan dengan organisasi lain: melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya yaitu bidang Pertanian	Indikator Kinerja menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya dengan organisasi /unit kerja lain yaitu bidang pertanian
4	menggambarkan isu strategis yang berkembang	Isu strategis: <ul style="list-style-type: none"> - Memenuhi komitmen global (Millenium development goals, Education for all, dan Education for sustainable development). - Adanya kebijakan pengembangan dan pemberdayaan PTK/PPPPTK yang berbasis pada kinerja. - Peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mampu bersaing secara global. 	Indikator Kinerja menggambarkan langkah yang dapat dilakukan untuk menjawab isu strategis yang berkembang

NO	KRITERIA KECUKUPAN	KONDISI PK PPPPTK PERTANIAN	PENILAIAN KECUKUPAN
5	menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/ daerah)	Permasalahan: <ul style="list-style-type: none"> - Rata-rata nilai hasil UKG Nasional tahun 2015 adalah 56 sedangkan target UKG Nasional pada tahun 2019 adalah 80. - Peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mampu bersaing secara global. 	Indikator Kinerja menggambarkan langkah yang dapat dilakukan untuk menjawab permasalahan yang teridentifikasi
6	menggambarkan kearifan lokal	Kearifan lokal: <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan koordinasi yang efektif dengan lembaga terkait dan pemerintah daerah. - Peningkatan kompetensi PTK bidang pertanian 	Indikator kinerja sesuai dengan kearifan lokal
7	mengacu pada praktik-praktik terbaik	Praktik terbaik untuk mencapai sasaran strategis: <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau Continuing Professional Development (CPD) - Peningkatan peran serta guru dalam penataan kurikulum melalui: (i) penguatan kerja sama antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran; (ii) penguatan praktek pembelajaran di kelas untuk guru dan kepala sekolah agar mampu melaksanakan kurikulum secara baik; dan (iii) penyediaan dukungan materi pelatihan secara daring (online) untuk membangun jaringan pertukaran materi pembelajaran dan penilaian antar guru. 	Indikator kinerja diwujudkan melalui praktik terbaik tersebut yang menjadi rumusan strategi PPPPTK Pertanian

5. Indikator kinerja satuan kerja telah selaras dengan Indikator kinerja unit kerja atasannya

SASARAN KEGIATAN DAN TARGET KINERJA KEGIATAN TAHUN 2015-2019

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Sat	Baseline 2014	Target Kinerja					
					2015	2016	2017	2018	2019	
1 Pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan										
	SK1 Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan sesuai bidangnya									
	IKK 1.1	Jumlah guru yang meningkat kompetensi bidangnya*	Org	95,511	794,995	1,157,843	1,181,000	1,204,620	1,228,712	
	IKK 1.2	Jumlah tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya*	Org	75,212	21,760	14,461	14,750	15,045	15,346	
2 Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya Ditjen Guru Dan Tenaga Kependidikan										
	SK2 Terselenggaranya layanan dukungan manajemen teknis di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan									
	IKK 2.1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	1	1	1	
	IKK 2.2	Layanan Interna (Overhead)	Layanan	1	1	1	1	1	1	
	IKK 2.3	Layanan Perencanaan	Layanan	1	1	1	1	1	1	

Renstra Ditjen GTK 2014-2019 rev.2018



Perjanjian Kinerja Tahun 2019
Kepala Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian dengan
Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

A. TUGAS

PPPPTK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya yaitu bidang Pertanian

B. FUNGSI DAN TARGET CAPAIAN TAHUN 2019

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dan Tenaga Kependidikan

FUNGSI		SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN Rp
1		2	3	4	5
a	Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;	Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan bidang Pertanian	Jumlah Guru yang meningkat Kompetensi Bidangnya	815 orang	99.936.831.000
b	Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;		OUTPUT:		
c	Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;		1 Jumlah Guru yang Kompeten Bidang Pertanian	394 orang	43.167.115.000
d	Pelaksanaan kerja sama di bidang		2 Jumlah Guru Kelas	336 orang	6.162.788.000

PK PPPPTK Pertanian 2019

6. Terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada Indikator kinerja satuan kerja/unit kerja atasannya
Perjanjian Kinerja Individu sebagaimana yang dibuat setiap awal tahun dan di tandatangani oleh dua pihak, yaitu pegawai yang bersangkutan dan atasan langsungnya dalam format SKP. Dalam perjanjian kinerja tersebut tertera tugas-tugas utama dan tambahan yang rutin dilaksanakan oleh setiap pegawai seperti yang ada dalam **lampiran b.3** .
7. Pengukuran data kinerja atas Perjanjian kinerja dan Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
 - A. Pengukuran data kinerja atas Perjanjian kinerja dan Rencana Aksi dilakukan bulanan, diantaranya melalui:
 - pemantauan pada aplikasi molk.kemdikbud.go.id, dan monev.anggaran.kemenkeu.go.id
 - laporan daya serap anggaran format B.19 (**lampiran b.4**)
 - mengisi secara manual instrumen pemantauan data kinerja atas PK dan Rencana aksi (**lampiran b.5**)
 - B. Pengukuran data kinerja atas Perjanjian kinerja dan Rencana Aksi dilakukan triwulan
 - pemantauan pada aplikasi molk.kemdikbud.go.id, dan monev.anggaran.kemenkeu.go.id
 - mengisi secara manual instrumen pemantauan data kinerja atas PK dan Rencana aksi (**lampiran b.6**)
 - C. Pengukuran data kinerja atas Perjanjian kinerja dan Rencana Aksi dilakukan semester
 - pemantauan pada aplikasi molk.kemdikbud.go.id, dan monev.anggaran.kemenkeu.go.id
 - mengisi secara manual instrumen pemantauan data kinerja atas PK dan Rencana aksi (**lampiran b.6**)

III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)

8. Indikator kinerja telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran

Seluruh Indikator Kinerja yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran sesuai dengan kriteria berikut:

- 1) dijadikan alat ukur pencapaian sasaran dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja
- 2) dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran
- 3) indikator kinerja dalam DIPA selaras dengan indikator kinerja yang tercantum dalam Renstra

9. Hasil Pengukuran Kinerja Telah Dimanfaatkan Sebagai Dasar Pemberian Reward & Punishment

Hasil pengukuran kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar dalam pemberian reward & punishment, karena terdapat perbedaan antara:

- 1) pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)
Bagi pejabat/Pegawai yang berkinerja diberikan reward berupa penghargaan dan bagi yang tidak berkinerja diberikan sanksi berupa Surat Peringatan sampai dengan Pensiun Dini
- 2) pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target
Bagi pejabat/Pegawai yang dapat mencapai target diberikan reward berupa penghargaan dan bagi yang tidak mencapai target diberikan punishment berupa pembinaan sampai dengan mutasi antar jabatan
- 3) pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)
Bagi pejabat/Pegawai yang kinerjanya selesai tepat waktu diberikan reward berupa penghargaan dan bagi yang tidak tepat waktu (tidak selesai) diberikan punishment berupa pembinaan, penundaan penugasan, sampai dengan mutasi antar jabatan
- 4) pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
Bagi pejabat/Pegawai yang dapat mencapai target dengan capaian diatas standar diberikan reward berupa honor tambahan dan bagi yang standar diberikan punishment berupa pembinaan