

PERMENDIKBUD NOMOR 35 TAHUN 2014
TENTANG
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

A. Latar Belakang

1. Sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan wajib menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja;
2. Untuk meningkatkan kualitas laporan akuntabilitas kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka perlu disusun sistem akuntabilitas kinerja.

B. Status

Mengubah Instruksi Menteri Pendidikan Nasional Nomor 1/U/2002 tentang Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.

C. Pokok-Pokok dalam Peraturan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan ini mengatur sebagai berikut:

1. komponen sistem akuntabilitas kinerja terdiri atas:
 - a) perencanaan kinerja;
 - b) pengukuran kinerja;
 - c) pelaporan kinerja;
 - d) evaluasi kinerja; dan
 - e) pencapaian kinerja.
2. perencanaan kinerja terdiri atas:
 - a) rencana strategis (Renstra);
 - b) rencana kinerja tahunan; dan
 - c) penetapan kinerja.
3. Renstra merupakan dokumen target capaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang disusun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul;
4. Renstra memuat visi, misi, tujuan strategis, dan sasaran strategis, yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran, rencana kinerja tahunan, dan penetapan kinerja;
5. rencana kinerja tahunan merupakan penjabaran Renstra dalam target tahunan dan media penghubung antara Renstra dengan kebutuhan anggaran yang
6. rencana kinerja tahunan memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), target kinerja, dan anggaran;
7. indikator kinerja utama (IKU), yaitu:
 - a) IKU tingkat Kementerian yang wajib disusun dan ditetapkan paling sedikit mencakup indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas, dan fungsinya;
 - b) IKU unit kerja setingkat eselon I yang wajib disusun dan ditetapkan mencakup indikator hasil (outcome) dan/atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja di bawahnya;
 - c) IKU unit kerja setingkat eselon II dan UPT yang wajib disusun dan ditetapkan paling sedikit mencakup indikator keluaran (output); dan
 - d) IKU perguruan tinggi negeri yang wajib disusun dan ditetapkan mencakup indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya.

8. penetapan kinerja merupakan dokumen pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dengan bawahan untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki instansi;
9. dokumen penetapan kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis, IKU organisasi, target kinerja, dan anggaran;
10. pengukuran kinerja merupakan proses yang sistematis dan berkesinambungan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja;
11. pengukuran kinerja ditetapkan dalam dokumen yang memuat sasaran strategis, indikator kinerja, dan target fisik serta anggaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja;
12. laporan akuntabilitas kinerja merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi;
13. laporan akuntabilitas kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan;
14. pencapaian sasaran memuat informasi tentang :
 - a) pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
 - b) realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
 - c) analisis pencapaian kinerja yang memuat hambatan dan permasalahan yang dihadapi dan langkah antisipasi ke depan yang dilakukan; dan
 - d) perbandingan capaian indikator kinerja tahun berjalan dengan target Renstra.
15. evaluasi akuntabilitas kinerja merupakan penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan komponen sistem akuntabilitas kinerja termasuk penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi;
16. tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja yaitu:
 - a) memperoleh informasi tentang implementasi sistem akuntabilitas kinerja;
 - b) menilai akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan kementerian;
 - c) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi di lingkungan kementerian; dan
 - d) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
17. format formulir rencana kinerja tahunan;
18. pernyataan penetapan kinerja;
19. formulir penetapan kinerja;
20. formulir pengukuran kinerja; dan
21. sistematika penyajian LAKIP.