



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1042, 2017

KEMENKEU. Pembinaan Menkeu. Pengelolaan
Kinerja Direksi dan Dewan Komisaris.

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 106/PMK.06/2017

TENTANG

PENGELOLAAN KINERJA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS
PADA PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) DI BAWAH PEMBINAAN
DAN PENGAWASAN MENTERI KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mengukur dan memonitor kinerja Perusahaan Perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan, perlu melakukan pengelolaan terhadap kinerja Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan;
 - b. bahwa dalam rangka melakukan pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a, memerlukan suatu pengaturan mengenai pengelolaan kinerja Direksi dan Dewan Komisaris pada Perusahaan Perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan;
 - c. bahwa kedudukan, tugas, dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Rapat Umum Pemegang Saham atau Pemegang Saham pada beberapa Badan Usaha Milik Negara tetap berada di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan sehingga Menteri

Keuangan berwenang menetapkan aturan mengenai pembinaan dan pengawasan Perusahaan Perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasannya;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Pengelolaan Kinerja Direksi dan Dewan Komisaris pada Perusahaan Perseroan (Persero) di Bawah Pembinaan dan Pengawasan Menteri Keuangan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);
 3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556);
 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 28/PMK.06/2013 tentang Penyusunan, Penyampaian dan Pengubahan Rencana Jangka Panjang dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Perseroan (Persero) di Bawah Pembinaan dan Pengawasan Menteri Keuangan;
 6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 88/PMK.06/2015 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Pada Perusahaan Perseroan (Persero) di Bawah Pembinaan dan Pengawasan Menteri Keuangan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PENGELOLAAN KINERJA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS PADA PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) DI BAWAH PEMBINAAN DAN PENGAWASAN MENTERI KEUANGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Perusahaan Perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan yang selanjutnya disebut Persero adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang pembinaan dan pengawasannya berada di bawah Menteri Keuangan.
2. Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disingkat RUPS adalah organ Persero yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Persero dan memegang segala wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Komisaris.
3. Direksi adalah organ Persero yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Persero untuk kepentingan Persero, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar Persero.
4. Dewan Komisaris adalah organ Persero yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
5. Rencana Jangka Panjang yang selanjutnya disingkat RJP adalah rencana strategis yang memuat sasaran dan tujuan Persero yang hendak dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
6. Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan yang selanjutnya disingkat RKAP

adalah penjabaran tahunan dari RJP Persero.

7. Visi adalah cita-cita Persero yang akan dicapai di masa depan.
8. Misi adalah tujuan jangka panjang Persero yang menjadi landasan didirikannya Persero yang mencakup produksi dan/atau jasa yang diusahakan, sasaran pasar yang dituju, dan upaya untuk meningkatkan kemanfaatan kepada semua pihak terkait.
9. Kinerja adalah suatu hasil pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.
10. Kontrak Kinerja adalah suatu dokumen kesepakatan Kinerja antara Direksi atau Dewan Komisaris secara kolegal dengan RUPS untuk mewujudkan target Kinerja tertentu yang akan dicapai dalam satu tahun anggaran.
11. Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja Direksi dan Dewan Komisaris dalam menjalankan tugas-tugasnya.
12. Peta Strategi adalah suatu *dashboard* yang memetakan Sasaran Strategis Perseroan dalam suatu kerangka hubungan sebab akibat yang menggambarkan keseluruhan perjalanan strategi Perseroan.
13. Sasaran Strategis yang selanjutnya disingkat SS adalah sasaran kerja Perseroan yang disusun sejalan dengan RKAP dan akan dicapai dalam satu tahun anggaran.
14. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU adalah tolok ukur keberhasilan pencapaian SS dan/atau tugas dan fungsinya.
15. Inisiatif Strategis yang selanjutnya disingkat IS adalah satu atau beberapa langkah kegiatan yang digunakan sebagai cara untuk mencapai target IKU sehingga berimplikasi pada pencapaian Sasaran Strategis.
16. Target IKU adalah suatu ukuran kuantitatif IKU yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu.
17. Realisasi IKU adalah capaian IKU yang diperoleh dalam periode tertentu.
18. Capaian Kinerja adalah nilai capaian IKU pada Kontrak Kinerja.
19. Nilai Kinerja adalah nilai keseluruhan capaian IKU dengan memperhitungkan bobot IKU dan bobot perspektif.
20. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas pelaksanaan Kontrak Kinerja yang selanjutnya disebut Evaluasi Kinerja adalah proses untuk menghasilkan informasi capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Kontrak Kinerja.

Bagian Kedua
Maksud, Tujuan, dan Ruang Lingkup

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengelolaan kinerja Direksi dan Dewan Komisaris.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan sebagai:
 - a. pedoman dalam menyusun dan menilai kontrak kinerja Direksi dan Dewan Komisaris dalam rangka memacu kontribusi maksimal Persero;
 - b. alat pengendali strategis dalam mewujudkan Visi dan Misi Persero sesuai mandat yang diberikan Pemerintah;
 - c. pedoman bagi RUPS dalam melakukan penetapan Kontrak Kinerja dan pelaksanaan evaluasi atas pelaksanaan Kontrak Kinerja Direksi dan Dewan Komisaris; dan
 - d. acuan bagi RUPS dalam pertimbangan remunerasi dan penetapan besaran tantiem bagi Direksi dan Dewan Komisaris Persero.

Pasal 3

Ruang lingkup Pengelolaan Kinerja meliputi:

- a. Pengelolaan Kinerja Direksi; dan
- b. Pengelolaan Kinerja Dewan Komisaris.

BAB II

PENGELOLAAN KINERJA DIREKSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

Pengelolaan Kinerja Direksi meliputi:

- a. penyusunan dan penyampaian Kontrak Kinerja;

- b. penetapan Kontrak Kinerja;
- c. pengukuran Kinerja;
- d. penilaian Capaian Kinerja;
- e. pelaporan Capaian Kinerja; dan
- f. evaluasi Capaian Kinerja.

Bagian Kedua

Penyusunan dan Penyampaian Kontrak Kinerja

Pasal 5

Penyusunan Kontrak Kinerja bertujuan sebagai:

- a. dasar pelaksanaan evaluasi dan penilaian atas pelaksanaan komitmen Direksi; dan
- b. dasar pengukuran tingkat efisiensi dan efektivitas, serta perbaikan berkelanjutan yang dilakukan Direksi dalam pencapaian tujuan Persero.

Pasal 6

Kontrak Kinerja disusun berdasarkan atas asas:

- a. Objektivitas, yaitu penyusunan target capaian kinerja memiliki ukuran yang jelas, realistis, menantang dengan memperhitungkan peluang dan tantangan serta tingkat kesulitan yang dihadapi.
- b. Keadilan, yaitu penilaian capaian kinerja dilakukan secara objektif dan terukur serta didukung data dan informasi yang diperlukan dan dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam pengungkapan informasi terkait indikator, metode, dan sumber data penilaian yang digunakan.

Pasal 7

Hasil pencapaian Kontrak Kinerja Direksi dapat digunakan sebagai:

- a. dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian

- tujuan dan sasaran Persero selama satu tahun anggaran;
- b. tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja Persero; dan
 - c. dasar bagi RUPS untuk memberikan keputusan terkait pemberian *reward* atau penghargaan dan penjatuhan sanksi kepada Direksi.

Pasal 8

- (1) Direksi menyusun usulan Kontrak Kinerja yang akan dicapai dalam satu tahun anggaran.
- (2) Usulan Kontrak Kinerja Direksi memuat paling kurang:
 - a. SS yang akan dicapai dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan pendirian Persero oleh Pemerintah;
 - b. IKU untuk setiap SS;
 - c. target kuantitatif IKU dalam satu tahun anggaran beserta rincian target secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran, atau tahunan); dan
 - d. Inisiatif Strategis.

Pasal 9

- (1) Direksi menyampaikan usulan Kontrak Kinerja kepada RUPS setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris.
- (2) Usulan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. penerjemahan Visi, Misi, dan SS Persero yang tertuang dalam RJP ke dalam suatu Peta Strategi;
 - b. penyusunan Peta Strategi;
 - c. penentuan IKU dan bobot IKU untuk setiap SS;
 - d. setiap IKU yang ditetapkan dilengkapi dengan Manual IKU;
 - e. penentuan target capaian kinerja untuk seluruh IKU sesuai yang tertuang dalam RKAP; dan
 - f. penyusunan Inisiatif Strategis untuk mencapai target.
- (3) Usulan Kontrak Kinerja sebagaimana tersebut pada ayat

- (1) dan ayat (2) disampaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari sebelum dimulainya tahun buku RKAP.
- (4) Usulan Kontrak Kinerja dibahas dalam rapat teknis yang dapat melibatkan pihak-pihak terkait.

Bagian Ketiga

Penetapan Kontrak Kinerja

Pasal 10

- (1) Penetapan Kontrak Kinerja dilaksanakan oleh RUPS pada saat RUPS dalam rangka mengesahkan RKAP.
- (2) Direksi harus menandatangani Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan oleh RUPS.

Pasal 11

- (1) Dalam hal terjadi pergantian Direksi pada tahun berjalan, dilakukan serah terima Kontrak Kinerja kepada pejabat pengganti Direksi.
- (2) Pejabat pengganti Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pemenuhan pencapaian sisa target Kontrak Kinerja yang telah diserahterimakan.

Pasal 12

- (1) Perubahan atas Kontrak Kinerja dapat dilakukan, dalam hal:
- a. terdapat perubahan struktur Persero yang mengakibatkan adanya perubahan tugas dan fungsi Direksi;
 - b. terdapat perubahan SS, target kinerja, IKU dan/atau Inisiatif Strategis; dan/atau
 - c. terdapat perubahan RKAP.
- (2) Perubahan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan paling lambat 15 (lima belas) hari setelah Direksi yang baru diangkat dan berlaku surut sejak tanggal pengangkatannya.

- (3) Perubahan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan bersamaan dengan persetujuan perubahan RKAP.
- (4) Dalam hal perubahan Kontrak Kinerja menyebabkan perubahan IKU dan/atau target kinerja, dibuat dalam *addendum* Kontrak Kinerja.
- (5) *Addendum* Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
- (6) Perubahan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengubah Target Kinerja pada periode sebelumnya yang telah dilaporkan capaiannya.
- (7) Setiap perubahan atas Kontrak Kinerja harus mendapatkan persetujuan RUPS.

Bagian Keempat Pengukuran Kinerja

Pasal 13

- (1) Pengukuran Kinerja Direksi disusun dengan menggunakan metode pengukuran Kinerja yang terintegrasi yang merupakan penerjemahan Visi, Misi dan strategi Persero ke dalam seperangkat SS.
- (2) SS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan dengan menggunakan 4 (empat) perspektif yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, yaitu:
 - a. Perspektif Mandat dan Keuangan, berfungsi untuk mengukur pencapaian mandat, kemampulabaan (*profitabilitas*) dan/atau nilai pasar (*market value*) Perseroan;

- b. Perspektif *Stakeholder*, berfungsi untuk mengukur kepuasan pemangku kepentingan, dan pengguna jasa layanan yang meliputi mutu, dan/atau pelayanan;
- c. Perspektif Proses Bisnis Internal, berfungsi untuk mengukur efisiensi dan efektivitas Persero dalam kegiatan operasionalnya; dan
- d. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan, berfungsi untuk mengukur kemampuan Persero untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga tujuan strategis Persero dapat tercapai untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang.

Pasal 14

- (1) Pencapaian Sasaran Strategis diukur dalam IKU.
- (2) Penentuan IKU sebagaimana tersebut pada ayat (1) disusun berdasarkan prinsip:
 - a. *Specific*, yaitu IKU harus mampu menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja;
 - b. *Measurable*, yaitu IKU yang dirancang harus dapat diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas pula cara pengukurannya;
 - c. *Agreeable*, yaitu IKU harus disepakati dalam RUPS;
 - d. *Realistic*, yaitu IKU harus dapat dicapai, namun menantang;
 - e. *Time Bounded*, yaitu IKU harus memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - f. *Continuously Improved*, yaitu dapat menyesuaikan dengan perkembangan strategi organisasi.

Pasal 15

- (1) IKU dituangkan dalam Manual IKU.
- (2) Manual IKU sebagaimana tersebut pada ayat (2) berisi berbagai informasi tentang IKU, antara lain:
 - a. definisi IKU, yaitu uraian mengenai apa yang dimaksud dengan IKU tersebut;

- b. tujuan IKU, yaitu uraian mengenai alasan dimasukkannya IKU dalam pengukuran kinerja;
- c. formula, yaitu uraian bagaimana cara untuk memperoleh nilai IKU;
- d. satuan pengukuran, yaitu unit pengukuran yang digunakan untuk menunjukkan kuantitas IKU, seperti % (persentase), rupiah, kali, buah, atau orang;
- e. target, yaitu ukuran kuantitas IKU yang ingin dicapai secara periodik dalam 1 (satu) tahun sesuai periode pelaporan (bulanan, triwulanan, semesteran, atau tahunan);
- f. *baseline*, yaitu realisasi capaian IKU tahun sebelumnya atau *benchmarking* dengan industri sejenis;
- g. polarisasi data, menunjukkan ekspektasi arah nilai aktual dari IKU dibandingkan relatif terhadap nilai target;
- h. periode pelaporan, menunjukkan seberapa sering data aktual IKU perlu dilaporkan pencapaiannya (bulanan, triwulanan, semesteran, dan tahunan);
- i. pihak yang bertanggung jawab atas IKU, yaitu unit/individu yang bertanggung jawab terhadap pencapaian IKU;
- j. pihak yang menyediakan data IKU, yaitu unit/individu yang bertanggung jawab mengoordinasikan dan menyediakan data pencapaian IKU;
- k. sumber data, yaitu uraian dari mana sumber data IKU diperoleh; dan
- l. jenis konsolidasi periode, menunjukkan jenis pola perhitungan angka capaian IKU, yaitu dapat berupa penjumlahan angka capaian per periode laporan (*sum*), angka capaian periode terakhir (*take last known value*), atau rata-rata dari penjumlahan angka capaian per periode pelaporan (*average*).

Bagian Kelima
Penilaian Capaian Kinerja

Pasal 16

- (1) Penilaian Capaian Kinerja dilakukan secara *self assessment* oleh Direksi.
- (2) Penilaian Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan nilai kinerja Direksi, yang terdiri dari 3 (tiga) unsur, yaitu:
 - a. Capaian IKU;
 - b. Nilai Sasaran Strategis (NSS), yaitu nilai yang menunjukkan konsolidasi dari seluruh IKU di dalam satu SS; dan
 - c. Nilai Kinerja Perspektif (NKP), yaitu nilai yang menunjukkan konsolidasi dari seluruh NSS dalam satu perspektif.
- (3) Perhitungan Nilai Kinerja Direksi ditetapkan dengan formula yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Keenam
Pelaporan Capaian Kinerja

Pasal 17

- (1) Direksi harus menyampaikan Laporan Capaian Kinerja.
- (2) Laporan Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada RUPS secara triwulanan bersama Laporan Realisasi RKAP.
- (3) Laporan Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah triwulan dimaksud berakhir.
- (4) Dalam hal Laporan Capaian Kinerja triwulan IV disampaikan bersamaan penyampaian Laporan Tahunan Persero, Laporan Capaian Kinerja disampaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari setelah triwulan IV berakhir.

- (5) Laporan triwulan IV merupakan laporan Capaian Kinerja yang bersifat kumulatif dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (6) Laporan Capaian Kinerja 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib diaudit oleh Kantor Akuntan Publik.

Pasal 18

Dalam hal batas akhir penyampaian Laporan Capaian Kinerja jatuh pada hari Sabtu, Minggu, dan/atau hari libur, Laporan Capaian Kinerja disampaikan pada hari kerja pertama berikutnya.

Bagian Ketujuh Evaluasi Capaian Kinerja

Pasal 19

- (1) Menteri Keuangan selaku RUPS menugaskan Direktur Jenderal Kekayaan Negara untuk melaksanakan evaluasi terhadap Kinerja Persero melalui Capaian Kinerja Direksi secara periodik dengan mengacu pada Kontrak Kinerja Direksi.
- (2) Evaluasi Capaian Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi Capaian Kinerja dengan Target Kinerja yang telah ditetapkan dalam Kontrak Kinerja dan Manual IKU Direksi setiap triwulan, dan membuat suatu kesimpulan, dan memberikan rekomendasi, pada setiap periode pelaporan.
- (3) Evaluasi Capaian Kinerja dilakukan terhadap setiap IKU dalam 4 (empat) perspektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2).
- (4) Evaluasi Capaian Kinerja terhadap Kontrak Kinerja triwulan IV dilaksanakan bersamaan dengan penyelenggaraan RUPS Tahunan Persero.

BAB III
PENGELOLAAN KINERJA DEWAN KOMISARIS

Pasal 20

Ketentuan mengenai Pengelolaan Kinerja Direksi, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 8, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 19 berlaku mutatis mutandis terhadap Pengelolaan Kinerja Dewan Komisaris.

Pasal 21

Hasil pencapaian kontrak kinerja Dewan Komisaris dapat digunakan sebagai:

- a. dasar penilaian keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi selama satu tahun anggaran;
- b. dasar bagi RUPS untuk memberikan keputusan terkait pemberian *reward* atau penghargaan dan penjatuhan sanksi kepada Dewan Komisaris.

Pasal 22

- (1) Dewan Komisaris menyampaikan Usulan Kontrak Kinerja yang telah ditandatangani kepada RUPS.
- (2) Usulan Kontrak Kinerja disusun dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. penerjemahan tugas, fungsi, dan tanggung jawab Dewan Komisaris Perseroan;
 - b. penentuan IKU dan bobot IKU untuk setiap SS;
 - c. setiap IKU yang ditetapkan dilengkapi dengan Manual IKU;
 - d. penentuan target capaian kinerja untuk seluruh IKU; dan
 - e. penyusunan Inisiatif Strategis untuk mencapai target.

- (3) Usulan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari sebelum dimulainya tahun buku RKAP.

Pasal 23

- (1) Pengukuran Kinerja Dewan Komisaris disusun dengan menggunakan metode pengukuran kinerja yang terintegrasi yang merupakan penerjemahan tugas, fungsi, dan tanggung jawab Dewan Komisaris ke dalam seperangkat SS.
- (2) SS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan dengan menggunakan perspektif yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, antara lain:
 - a. Perspektif Pengawasan, berfungsi untuk mengukur keefektifan pengawasan dan pemberian nasihat oleh Dewan Komisaris terhadap tugas dan tanggung jawab Direksi dalam pengurusan Persero; dan
 - b. Perspektif Pelaporan, berfungsi untuk mengukur ketepatan waktu penyampaian laporan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 24

- (1) Ketentuan dalam Peraturan Menteri ini, dapat pula diberlakukan terhadap perseroan terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh Negara dan anak perusahaan Persero, sepanjang disetujui oleh RUPS perseroan atau anak perusahaan Persero atau badan hukum yang kepemilikannya oleh negara tidak terbagi atas saham serta kekayaan awalnya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara melalui penyertaan modal negara secara langsung atau dinyatakan sebagai Kekayaan Negara Dipisahkan.
- (2) Anak perusahaan Persero sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perseroan terbatas yang sebagian

besar sahamnya dimiliki dan dikendalikan oleh Persero.

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 25

Kontrak Kinerja yang telah mendapat pengesahan Menteri Keuangan selaku RUPS sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini dinyatakan tetap sah dan berlaku.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

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 26 Juli 2017

MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 26 Juli 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 106 /PMK.06/2017
TENTANG
PENGELOLAAN KINERJA DIREKSI DAN
DEWAN KOMISARIS PADA
PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)
DI BAWAH PEMBINAAN DAN
PENGAWASAN MENTERI KEUANGAN

FORMULA PERHITUNGAN NILAI KINERJA

1. Perhitungan Nilai Kinerja Persero ditetapkan dengan formula sebagai berikut:

Capaian IKU : Realisasi/Target
NSS : \sum (Capaian IKU x Bobot Akhir IKU)
Nilai Perspektif : $(\sum \text{NSS} / \sum \text{SS})$
Nilai Kinerja : \sum Nilai Perspektif x Bobot Perspektif

2. Penentuan bobot IKU dan bobot perspektif bersifat fleksibel, disesuaikan dengan karakteristik Persero serta mempertimbangkan prioritas kegiatan dan perspektif yang menjadi fokus Persero.
3. Angka maksimum indeks capaian setiap IKU ditetapkan sebesar 120, dan angka minimum adalah 0.
4. Ketentuan IKU yang realisasinya tidak memungkinkan melebihi target:
 - a. Indeks capaian IKU dapat dikonversi menjadi 120, dengan ketentuan:
 - (1) IKU mengukur kualitas, waktu atau biaya
 - (2) Jumlah IKU yang dapat dikonversi adalah maksimal 20% dari total IKU dalam KK (1 IKU dari 5 IKU, dan berlaku kelipatan)
 - b. Penghitungan indeks capaian adalah:
 - (1) Apabila realisasi IKU sama dengan target, dimana target yang ditetapkan merupakan target maksimal yang dapat dicapai maka indeks capaian IKU tersebut dikonversi menjadi 120;

(2) Apabila realisasi IKU tidak memenuhi target, maka indeks capaian IKU tersebut tidak dapat dilakukan konversi.

5. Formula penghitungan indeks capaian IKU dibedakan berdasarkan jenis polarisasi sebagai berikut:

a. polarisasi *maximize*, nilai aktual/realisasi/pencapaian IKU diharapkan lebih tinggi dari target, dengan formula:

$$\text{Indeks Capaian IKU} \quad : \quad \text{Realisasi/Target} \times 100\%$$

b. polarisasi *minimize*, nilai aktual/realisasi/pencapaian IKU diharapkan lebih kecil dari target.

$$\text{Indeks Capaian IKU} \quad : \quad (1 + (1 - \text{Realisasi/Target})) \times 100\%$$

c. polarisasi *stabilize*, nilai aktual/realisasi/pencapaian IKU mendekati target dalam suatu rentang tertentu.

$$I_n = \frac{I_{n-1} + \frac{I_{n+1} - I_{n-1}}{C_n - C_{n-1}}(C_{n+1} - C_{n-1})}{C_{n+1} - C_{n-1}}$$

dimana,

I_n : Indeks capaian

I_{n-1} : Indeks capaian di bawahnya

I_{n+1} : Indeks capaian di atasnya

C_a : Capaian awal = Realisasi/Target x 100%

C_n : Capaian

Apabila Realisasi > Target, maka $C_n = 100 - (C_a - 100)$

Apabila Realisasi < Target, maka $C_n = C_a$

C_a maksimum adalah 200%

C_{n-} : Capaian di bawahnya

1

C_{n+} : Capaian di atasnya

1

dengan grafik rentang target IKU, adalah sebagai berikut:

Capaian	0	22.5	45	67.5	90	100
Indeks Capaian	0	25	50	75	100	120

6. Status capaian IKU ditentukan oleh nilai indeks sebagai berikut:

- a. Indeks capaian $\geq 100\%$: Hijau (memenuhi ekspektasi)
- b. $80\% \leq$ Indeks capaian $< 100\%$: Kuning (belum memenuhi ekspektasi)
- c. Indeks capaian $< 80\%$: Merah (tidak memenuhi ekspektasi)

MENTERI KEUANGAN

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SRI MULYANI INDRAWATI