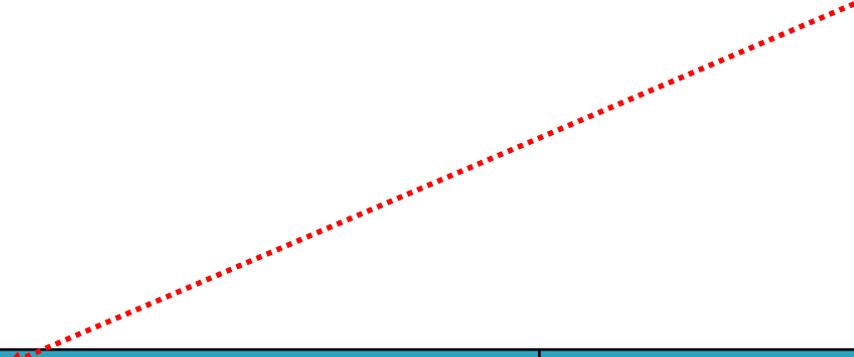


SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Mewujudkan instansi pemerintah yang (lebih)
akuntabel dan berbudaya kinerja

BERHASIL



HASIL /KINERJA /OUTCOME /TUJUAN/SASARAN STRATEGIS /KONDISI TERUKUR YG INGIN (SEHARUSNYA) DIWUJUDKAN	UKURAN KEBERHASILAN INDIKATOR	TARGET	CARA MENCAPAI HASIL /STRATEGI		
			PROGRAM	KEGIATAN	Rp

**AKUNTABILITAS ?
(accountability)**



**Oblig. to Answer
(Why ?)**

VS

**RESPONSIBILITAS ?
(responsibility)**



Oblig. to Act

AKUNTABILITAS

To get the right things done

Memastikan

hal2 yg seharusnya

terwujud/terjadi/selesai

OUTCOME - OUTPUT - PROCESS - INPUT

ENDS

MEANS

Kinerja/Hasil/Kondisi yg ingin
(seharusnya) diwujudkan

Strategi (cara mencapai hasil)

Kinerja

Indikator

Target

Program

Kegiatan

Anggaran

Meningkatnya
kemampuan
Bhs Inggris

Score
TOEFL

500

Peningkatan
kemampuan
bhs asing

Les bhs.
Inggris

5 Jt

Meningkatnya
kebersihan
lingkungan
warga

% Rumah
warga
yang
bersih
(bebas
sampah)

100%

Peningkatan
kebersihan
lingkungan

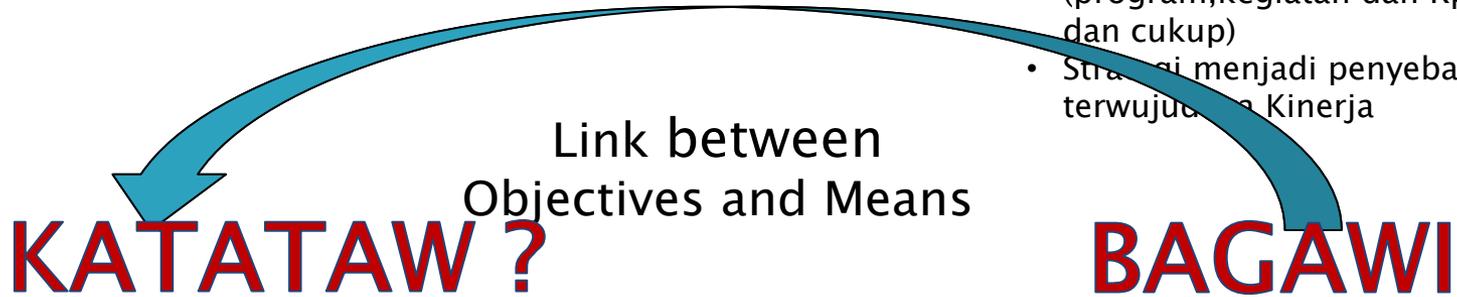
- Menyapu
- Membersihkan saluran
- Menebang/membersihkan pohon/semak

X ribu

JELAS & TERUKUR

Results-Oriented Government

- Kinerja didukung strategi yg memadai (program, kegiatan dan Rp yg relevan dan cukup)
- Strategi menjadi penyebab terwujudnya Kinerja



OBJECTIVES (SASARAN) Kondisi terukur yg ingin/harus diwujudkan	KINERJA INDIKATOR TARGET		STRATEGI (MEANS) (Output - Process -Input)		
Terdapat sasaran yg jelas (Kondisi terukur yg akan diwujudkan)	Ukuran kinerja SMART & Cukup	Target Kinerja	PROGRAM	KEGIATAN	Rp
			KERJA		

KINERJA

ENDS

KERJA

MEANS

CONTOH

TUJUAN: Mewujudkan Lingkungan Hidup yang berkualitas
INDIKATOR: Indeks Kualitas Lingkungan Hidup

HASIL			STRATEGI/CARA				
SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	Rp
Menjaga kelestarian hutan	Luas tutupan hutan	X%	P. Hutan lestari	Reboisasi		X Ha	
	% penurunan kasus kebakaran (pembakaran) hutan	Y %		Penyuluhan dan pengawasan		X kel X ha kawasan	
Meningkatkan efektivitas pengendalian pencemaran industri	% Industri yg lulus uji proper		P. Pengendalian pencemaran ind	Kebijakan		X keb	
				Pengawasan		x ind	
				Penindakan		x ind/kasus	
Meningkatkan kesadaran masyarakat memelihara lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> % penurunan volume pembuangan sampah ke sungai % peningkatan RT yg menerapkan 3R 		P. Pengendalian pencemaran RT	Kebijakan			
				Penyuluhan			
				Pengawasan			

SIMPULAN DAN MAKNA HASIL EVALUASI

No	Kategori	Menjadi	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Sangat Memuaskan,
2	A	> 80 – 90	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	> 70 – 80	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	> 60 – 70	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	> 50 – 60	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Cukup (memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	> 30 – 50	Akuntabilitas terhadap kinerjanya 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	Akuntabilitas terhadap kinerjanya Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Fokus Evaluasi

- Formalitas
- Kualitas/substansi
- Pemanfaatan



- Kinerja:**
1. Output
 2. Outcome
 3. Lainnya:
 - Inovasi SAKIP
 - Penghargaan2

20%

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Performance Feedback



KINERJA UTAMA dan INDIKATOR KINERJA UTAMA

Kinerja Utama:

- ▶ Kinerja atau hasil atau *outcome* yang (bersifat) utama
- ▶ Kinerja yang menggambarkan *core business* entitas
- ▶ Kinerja yang sangat khas, unik, spesifik, tidak tumpang tindih
- ▶ Kinerja yang menggambarkan alasan keberadaan entitas

Indikator Kinerja Utama (IKU):

- ▶ Alat ukur dari Kinerja Utama
- ▶ Menggambarkan bukti capaian Kinerja Utama
- ▶ Relevan atau representasi dari capaian Kinerja Utama
- ▶ Mengukur (terukur) capaian Kinerja Utama

Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Penjelasan/ Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		<ul style="list-style-type: none">• Menjelaskan arti indikator• Memastikan dapat diukur	<ul style="list-style-type: none">• Source document• Cara mencari data	<ul style="list-style-type: none">• Pihak yg relevan utk menjawab• Pihak yg di"assign" utk menjawab

Contoh lampiran ketetapan tentang IKU

Tujuan/Sasaran/ Outcome/Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/Alasan/ Formulasi Perhitungan	Penanggung Jawab	Sumber data
Meningkatnya kualitas layanan bidang kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks kepuasan pegawai • % pegawai (responden) yang puas thdp layanan administrasi kepegawaian 	<p style="text-align: center;">Formulasi perhitungan</p> $\frac{\text{Jlh responden pegawai yg menyatakan puas}}{\text{Jlh responden pegawai yang disurvey}} \times 100\%$	Sekretaris Daerah	Hasil survey/questionnaire
Koperasi berkualitas	% koperasi sehat	Kriteria koperasi sehat: <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat laba x • EPS • Pertumbuhan volume usaha dan anggotanya + 	Dinas Koperasi & UKM	
Mewujudkan pengawasan yg efektif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opini audit eksternal ▪ % OPD bebas temuan keuangan materiil ▪ % rekomendasi yg di-TL (sesuai jw disepakati) 		Inspektorat	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan Hasil Pemeriksaan • Laporan hasil pemantauan TL

PEMANFAATAN IKU

IKU

RPJMN/D

Rencana Strategis

Rencana Kinerja Tahunan

Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)

Perjanjian Kinerja (Performance Agreement)

IV
staf

Laporan Kinerja (informasi kinerja)

Cascading (penjenjangan) kinerja



KELEMAHAN

- ▶ INDIKATOR (IKU) BELUM SEPENUHNYA RELEVAN DAN TERUKUR
 - ▶ KINERJA vs KERJA; UTAMA vs PENDUKUNG (supporting)
 - ▶ KINERJA (HASIL) vs PENGANGGARAN
 - ▶ MONITORING dan TINDAK LANJUT ATAS PERJANJIAN KINERJA
- 

Contoh Indikator Relevan dan Cukup

Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Tertanganinya kemacetan kota	titik macet yang ditangani (lokasi)	10
<i>Penurunan kemacetan</i>	<i>Persentase titik (lokasi) yang bebas macet</i>	X%
Meningkatnya kompetensi <i>dan perlindungan</i> tenaga kerja	Tingkat Pengangguran terbuka <ul style="list-style-type: none">• % TK yang terlindungi asuransi kesehatan• % TK dengan hak2 dasar terpenuhi	
Meningkatnya kualitas permukiman	Rumah tangga pengguna air bersih (%) <i>RT penghuni rumah sehat (%)</i>	
Tertanggulangnya banjir	Lokasi banjir yang ditangani (buah/tahun)) <i>Lokasi bebas banjir (%)</i>	

Contoh Indikator Relevan dan Cukup

Kinerja	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya kualitas pemanfaatan ruang dan lingkungan hidup perkotaan	Penambahan Lokasi Ruang Terbuka Hijau (RTH) publik (lokasi) <ul style="list-style-type: none">• <i>% lokasi pengembangan yang sesuai dengan peruntukannya</i>• <i>Indeks kualitas LH</i>	
Meningkatnya akses dan kualitas Pendidikan	APK APM <ul style="list-style-type: none">• <i>Angka Melek Huruf</i>• <i>Angka Kelulusan</i>• <i>NEM rata-rata</i>	
Berkembangnya potensi pemuda, olahraga dan seni Budaya	Jumlah lapangan olahraga yang dibangun/diperbaiki <i>% pemuda binaan yang berprestasi dibidang OR/seni budaya</i> <i>Jumlah cabang OR yg dimenangkan dalam PORDA</i>	

PERENCANAAN KINERJA

Substansi:

- ▶ Proses merencanakan kinerja (bukan sekedar kerja)
- ▶ Merencanakan hasil
- ▶ Merencanakan kondisi (keadaan) terukur yang seharusnya terjadi, sesuai dengan *core business*-nya
- ▶ Merencanakan strategi yang cukup (memadai) untuk memastikan hasil (tujuan dan sasaran strategis) yang diharapkan terwujud (tercapai)
- ▶ **Proses yang terus menyempurna.**

Output:

Rencana Strategis (Renstra) → “living” document

PENGANGGARAN (BERBASIS) KINERJA

Substansi:

- ▶ Proses penentuan besaran anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai (mewujudkan) kinerja terukur tertentu
- ▶ Proses penyesuaian kinerja dengan anggaran yang “tersedia”
→ linking performance and budget → performance based budgeting.
- ▶ BUKAN sekedar proses mekanis “mencocokkan” jenis kegiatan dengan kode mata anggaran dan volume output...!

Prasyarat:

Substansi Kinerja (harus) jelas dan terukur → Rencana Kinerja (perf plan) yang jelas dan terukur

Tujuan:

- ▶ Efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran
- ▶ Mewujudkan “value for money” penggunaan anggaran

Output:

- ▶ Dokumen anggaran yang menggambarkan keterkaitan (keselarasan) perencanaan dan penganggaran

PERJANJIAN KINERJA

Substansi:

- ▶ perjanjian/kesepakatan/"negosiasi" antara penerima amanah dengan pemberi amanah,
- ▶ untuk mewujudkan kinerja terukur yang seharusnya,
- ▶ pada (satu) periode tertentu,
- ▶ sebagai dasar penyimpulan kinerja (hasil/prestasi) si penerima amanah

Output:

dokumen Perjanjian Kinerja

HAL2 YG PERLU DIPERHATIKAN DALAM PERJANJIAN KINERJA

- ▶ Yang diperjanjikan/disepakati/"dinegosiasi" adalah kinerja atau hasil atau kondisi yang harus (seharusnya) terjadi,
- ▶ Identifikasi adanya kinerja (outcome) yg harus terjadi akibat kegiatan dan penggunaan anggaran periode sebelumnya,
- ▶ Kinerja yang seharusnya terjadi "tidak terbatas hanya" pada anggaran instansi yang tersedia di tahun ybs saja.
- ▶ **APA YANG HARUS TERJADI KARENA ADA ENTITAS KITA**

MAKNA PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja (d/h Penetapan Kinerja) pada hakekatnya merupakan:

- ▶ Perjanjian
- ▶ Kesepakatan
- ▶ Hasil “negosiasi”
- ▶ Kontrak
- ▶ “Deklarasi” (sepihak)

Antara penerima amanah dan pemberi amanah

Untuk menghasilkan *kinerja terukur tertentu*

ATAU

Untuk menciptakan *kondisi terukur yang seharusnya terjadi* pada satu periode

MENGAPA PERLU PERJANJIAN KINERJA

- ▶ Memastikan adanya komitmen
- ▶ Memastikan adanya “ikatan atau kontrak”
- ▶ Mengatasi/melengkapi “kekurangan atau kelemahan” media perjanjian/kesepakatan yang ada saat ini → hanya berjanji untuk “bekerja” atau berjanji atas “hal2 yang tidak terukur”
- ▶ Menciptakan budaya akuntabel terhadap kinerja

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 20xx

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama :

Jabatan :

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama :

Jabatan :

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

....., Januari 20xx

Pihak Kedua

Pihak Pertama

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 20XX

Entitas X

NO	SASARAN	INDIKATOR		TARGET
1.	Terwujudnya	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
		5.		
		6.		
2			
			
			

kondisi terukur *yg seharusnya* terwujud

Program	Anggaran
Program A	Rp
Program B	Rp
Program C	Rp
Jumlah	Rp

Info anggaran yg tersedia tahun ybs

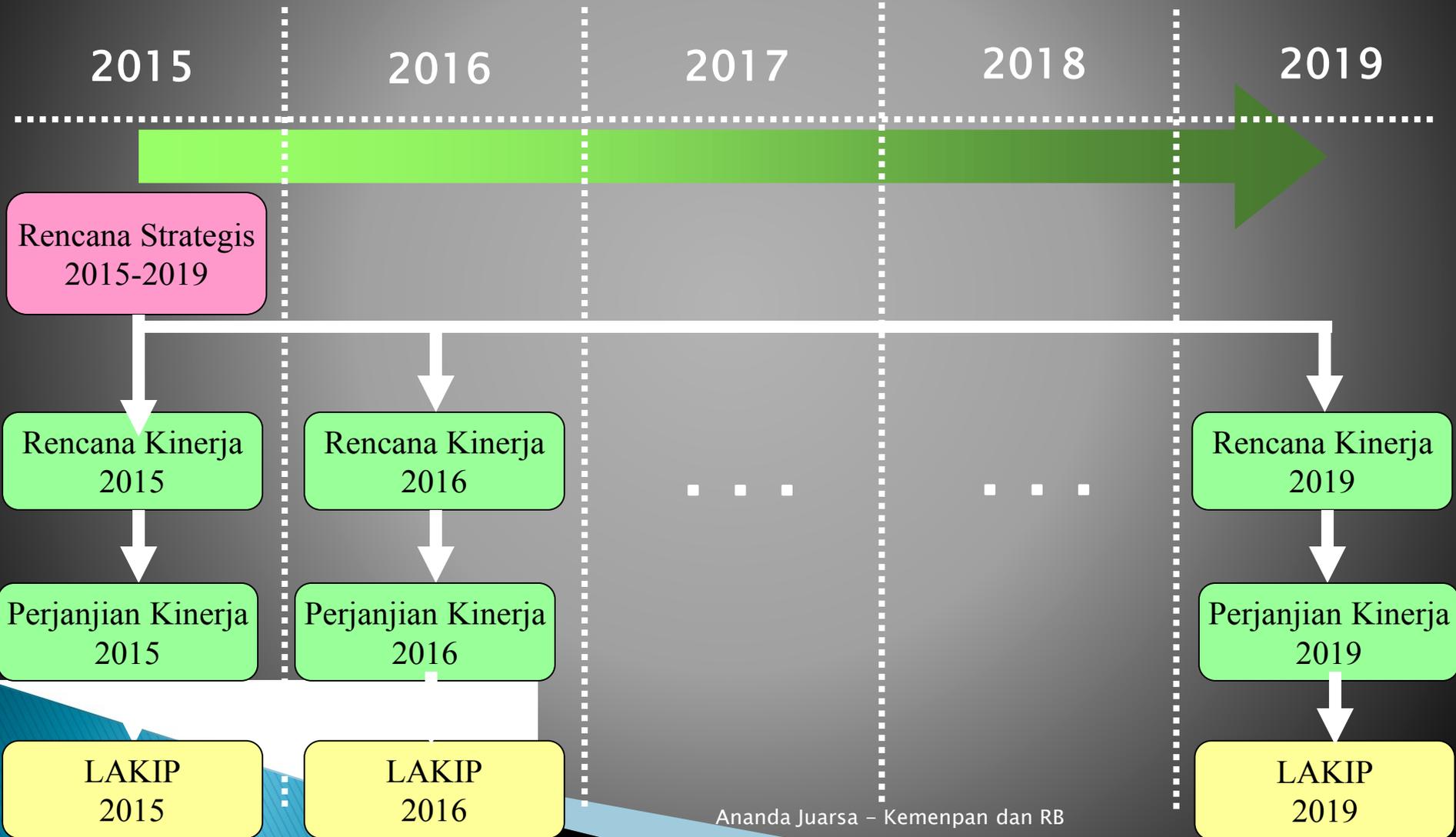
Pemberi Amanah
(Pihak II)

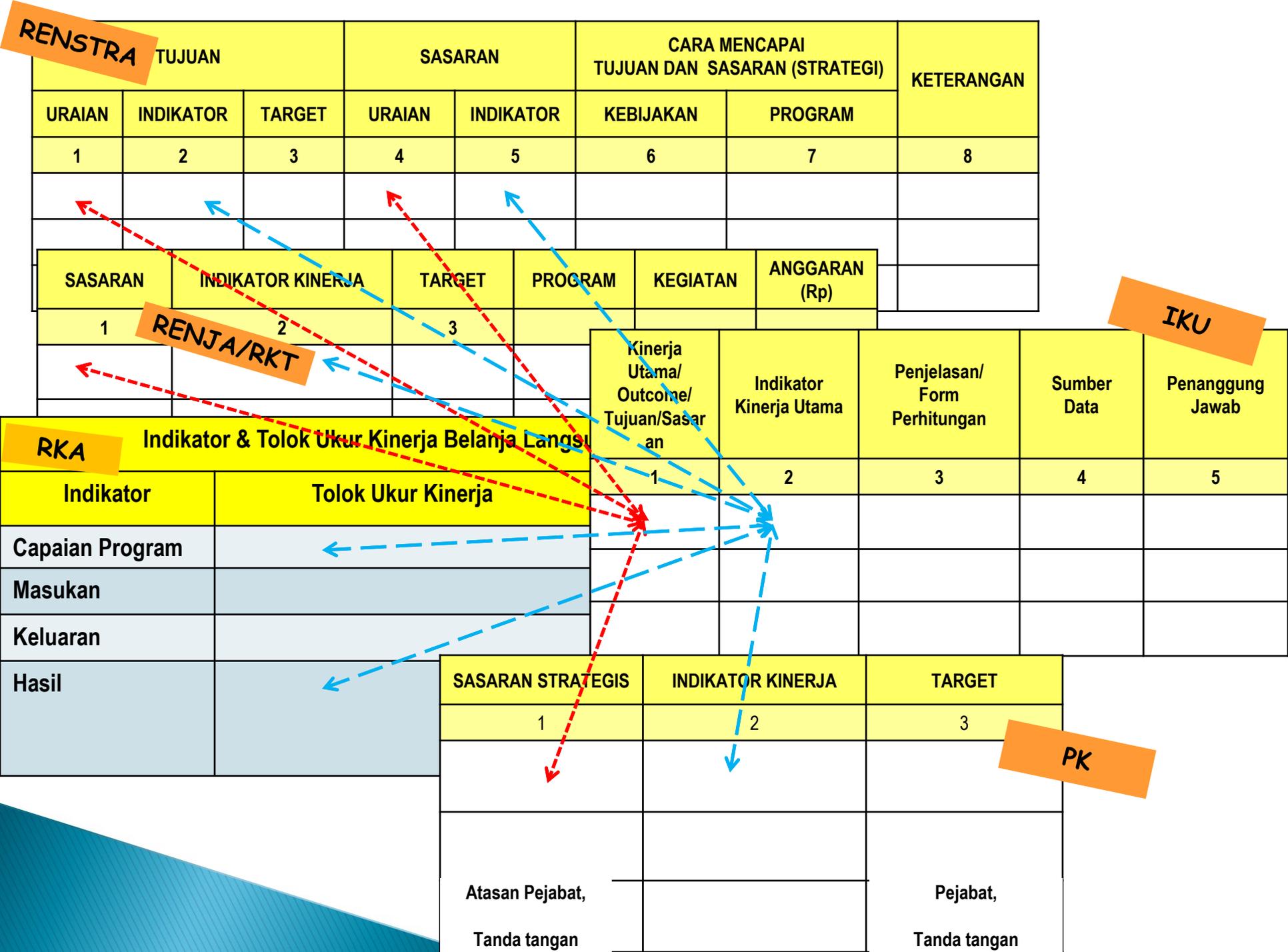
Ttd

Penerima Amanah
(Pihak I)

Ttd

Rencana Strategis, Rencana Kinerja, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja (LAKIP) dalam Sistem AKIP





RENSTRA

TUJUAN			SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN (STRATEGI)		KETERANGAN
URAIAN	INDIKATOR	TARGET	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6	7	8

RENJA/RKT

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1	2	3			

IKU

Kinerja Utama/ Outcome/ Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/ Form Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5

RKA

Indikator & Tolok Ukur Kinerja Belanja Langsung

Indikator	Tolok Ukur Kinerja
Capaian Program	
Masukan	
Keluaran	
Hasil	

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3

PK

Atasan Pejabat, Tanda tangan		Pejabat, Tanda tangan
---------------------------------	--	--------------------------

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya aksesibilitas masyarakat kurang mampu thdp sarana kesehatan	% pemegang kartu gakin yg mendapat layanan pengobatan saat dibutuhkan	75%	Peningkatan kualitas layanan kesehatan dasar	Pengadaan obat	XXX
				dst	
				dst	

RKA

RENCANA KERJA DAN ANGGARAN		Formulir RKA - SKPD
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH		2.2.1
Provinsi/Kabupaten/Kota		
Tahun Anggaran		
UrusanPemerintahan: x. xx.		
Organisasi : x. xx xx.		
Program : x. xx xx. xx.		
Kegiatan : x. xx. xx. xx. xx.		
Lokasi kegiatan		
Jumlah Tahun n-1 Rp		
Jumlah Tahun n Rp		
Jumlah Tahun n+1 Rp		
Indikator & Tolok Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolok Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan		
Keluaran		
Hasil		
Kelompok Sasaran Kegiatan :		
Rincian Anggaran Belanja Langsung menurut Program dan Per Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah		

- Keselarasan Kinerja dengan Anggaran
- Anggaran berbasis Kinerja

Kode Rekening	Uraian	Rincian Penghitungan			Jumlah (Rp)
		Volume	Satuan	Harga satuan	
1	2	3	4	5	6=(3x5)
x x x xx xx					
x x x xx xx					
x x x xx xx					
x x x xx xx					
Jumlah					
....., tanggal					
Kepala SKPD					
(tanda tangan)					
(nama lengkap)					
NIP.					
Keterangan :					
Tanggal Pembahasan :					
Catatan Hasil Pembahasan :					
1.					
2.					
Dst					
Tim Anggaran Pemerintah Daerah:					
No	Nama	Nip	Jabatan	Tandatangan	
1					
2					
dst					

Indikator & Tolok Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolok Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan		
Keluaran		
Hasil	% pemegang kartu gakin yg mendapat layanan pengobatan saat dibutuhkan	75%

RENCANA KERJA DAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH			Formulir RKA - SKPD 2.2.1		
Provinsi/Kabupaten/Kota					
Tahun Anggaran					
Urusan Pemerintahan: x. xx.					
Organisasi : x. xx xx.					
Program : x. xx xx. xx.					
Kegiatan : x. xx. xx. xx. xx.					
Lokasi kegiatan					
Jumlah Tahun n-1 Rp					
Jumlah Tahun n Rp					
Jumlah Tahun dst Rp					
Indikator & Tolok Ukur Kinerja Belanja Langsung					
Indikator	Tolok Ukur Kinerja			Target Kinerja	
Capaian Program					
Masukan					
Keluaran					
Hasil					
Kelompok Sasaran Kegiatan :					
Rincian Anggaran Belanja Langsung menurut Program dan Per Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah					
Kode Rekening	Uraian	Rincian Penghitungan			Jumlah (Rp)
		Volume	Satuan	Harga satuan	
1	2	3	4	5	6=(3x5)
x x x xx xx					
x x x xx xx					
x x x xx xx					
x x x xx xx					
Jumlah					
..... tanggal					
Kepala SKPD (tanda tangan) (nama lengkap) NIP.					
Keterangan :					
Tanggal Pembahasan :					
Catatan Hasil Pembahasan :					
1.					
2.					
Dst					
Tim Anggaran Pemerintah Daerah:					
No	Nama	Nip	Jabatan	Tandatangan	
1					
2					
dst					

Jelas (clear)

Berorientasi hasil
(outcome/achievements)

terukur (measureable),
berdasarkan indikator (IKU) yg
smart dan cukup

Menjadi penyebab

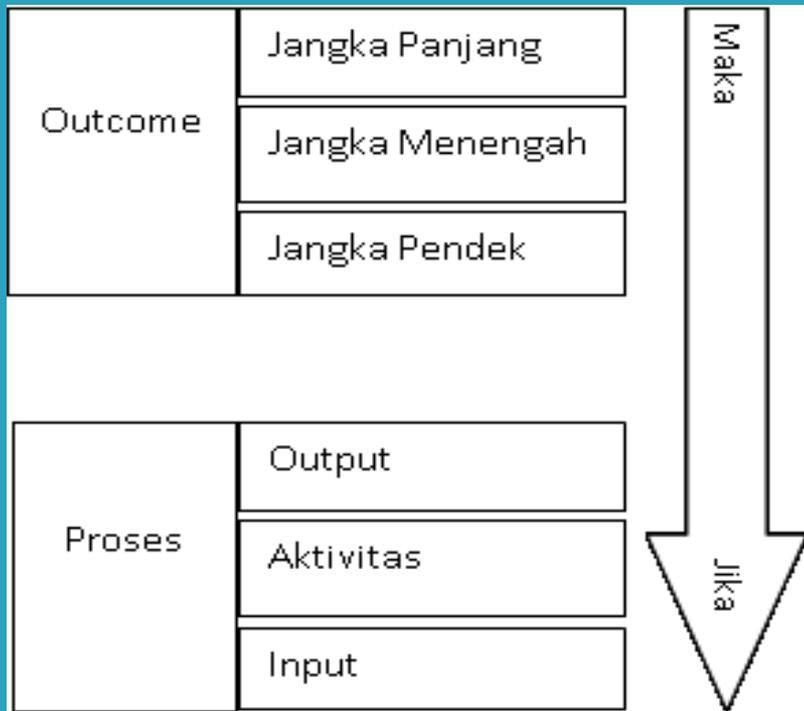
Kepala OPD dan Tim TAPD
harus memastikan:

- Kejelasan dan keterukuran Kinerja
- Anggaran sudah berbasis Kinerja (IKU yg SMART)

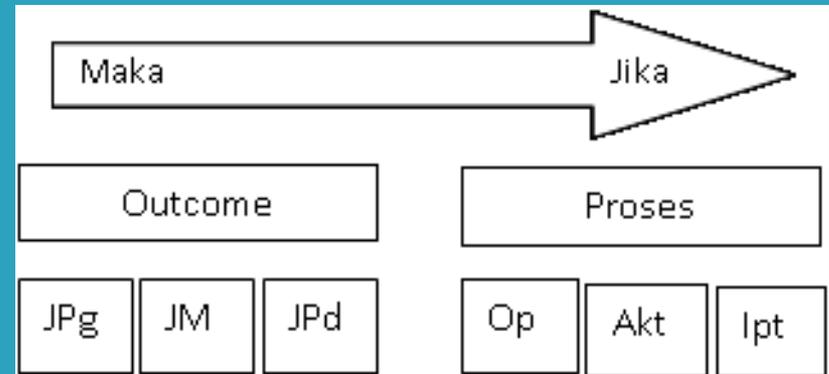
Cascading pada dasarnya merupakan *proses* menguraikan, mengembangkan, mengidentifikasi *kausa (penyebab)*, mencari tahu tahapan (*langkah*) selanjutnya, dan memastikan rangkaian proses dan tahapan tersebut membentuk alur yang logis untuk mencapai suatu tujuan atau kondisi yang diinginkan.

- mengidentifikasi penanggungjawab/pemilik dan "peserta" atau partisipan

vertikal



horizontal



Note:

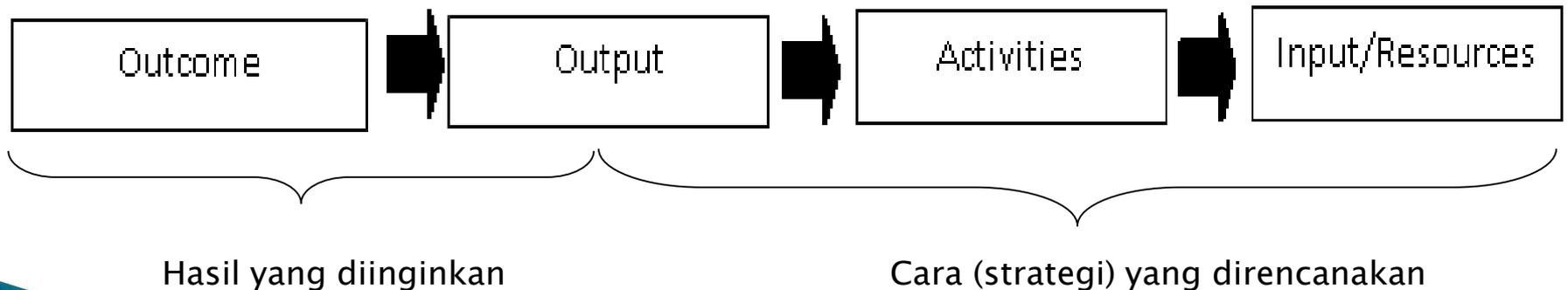
- JPg = Jangka Panjang
- JM = Jangka Menengah
- JPd = Jangka Pendek
- Op = Output
- Akt = Aktivitas
- lpt = Input

BASIC MODEL

Tujuan/Sasaran/
manfaat atau
outcome akan
tercapai atau
dirasakan *jika*
terdapat output
yang berkualitas
dan sesuai
dengan spesifikasi
yang ditetapkan

Output yang
berkualitas akan
dihasilkan *jika*
telah melalui
proses/aktivitas/
kegiatan yang
baik, sesuai
standar, terjadwal
dan disupervisi
dengan memadai

Aktivitas
terencana dapat
dilaksanakan
dan diselesaikan
jika terdapat
akses yang
cukup terhadap
input atau
sumberdaya
yang memadai

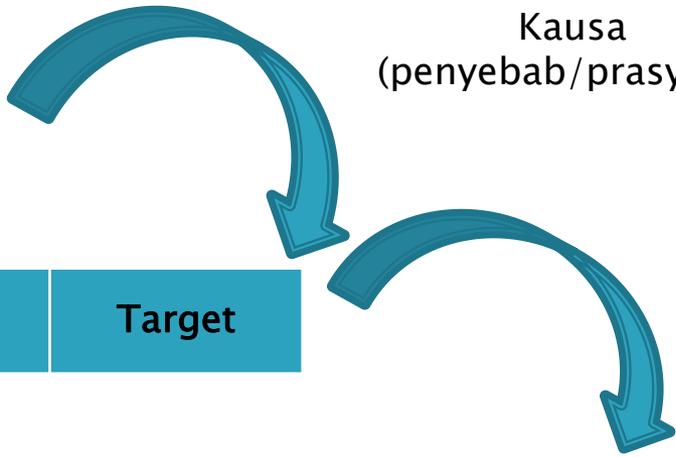


Kondisi yang ingin (seharusnya) diwujudkan	Ukuran	Target
---	--------	--------

Pra Kondisi yang ingin (seharusnya) diwujudkan	Ukuran	Target
--	--------	--------

Pra Kondisi yang ingin (seharusnya) diwujudkan	Ukuran	Target
--	--------	--------

Kausa
(penyebab/prasyarat)

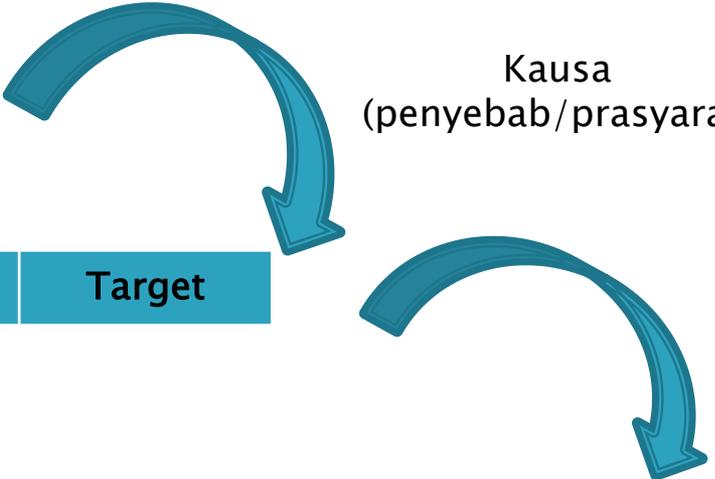


Kinerja	Indikator	Target
---------	-----------	--------

Kinerja Pendukung	Indikator	Target
-------------------	-----------	--------

Kinerja Pendukung	Indikator	Target
-------------------	-----------	--------

Kausa
(penyebab/prasyarat)



Cascading requirement

- ▶ Kondisi yang akan diwujudkan jelas (clear about objectives)
- ▶ Ukuran keberhasilan (Indikator) SMART
- ▶ Penanggung Jawab (penerima amanah) kompeten
- ▶ Monitoring periodik
- ▶ Cascading BUKAN sekedar membagi tugas kepada struktur (jabatan) yang sudah ada...!

PERJANJIAN KINERJA
Thn. 200x

SASARAN	INDIKATOR	TARGET
Jelas & terukur	SMART	

Program Anggaran

Pemberi Amanah

Penerima Amanah

PERJANJIAN KINERJA
Thn. 200x

SASARAN	INDIKATOR	TARGET
Jelas & terukur	SMART	

Program Anggaran

Pemberi Amanah

Penerima Amanah

PERJANJIAN KINERJA
Thn. 200x

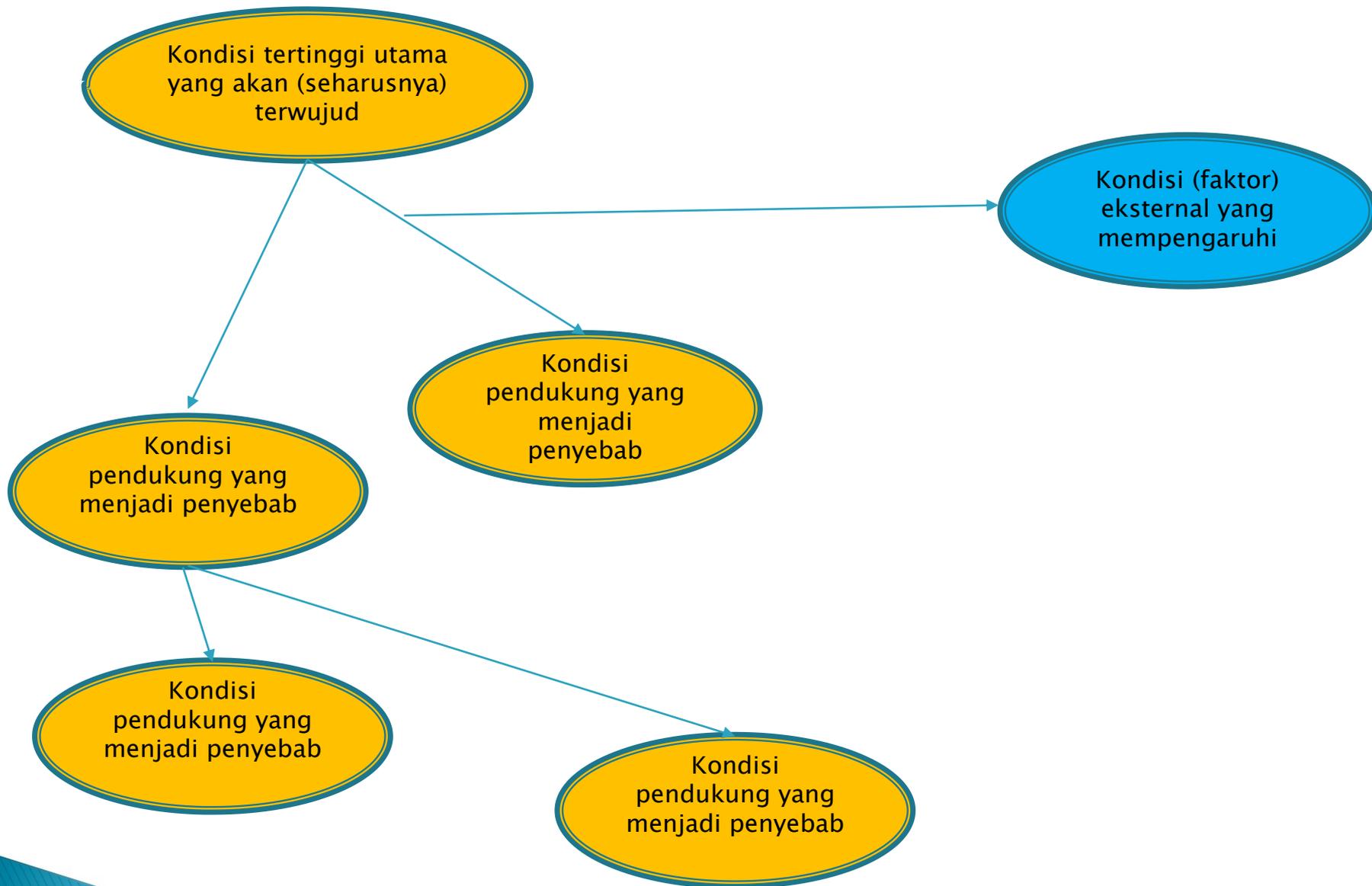
INDIKATOR	TARGET
SMART	

Program Anggaran

Pemberi Amanah

Penerima Amanah





Hal-hal yang perlu diperhatikan

- ▶ Pemahaman atas Kinerja (vs Kerja)
- ▶ Pemahaman atas ukuran (indikator) kinerja yang Terukur, Relevan dan Cukup
- ▶ Penganggaran (berbasis) kinerja
- ▶ Kinerja YANG SEHARUSNYA diperjanjikan
- ▶ Memonitor dan mengevaluasi kinerja (hasil kerja)
- ▶ Menyimpulkan dan melaporkan kinerja

TERIMA KASIH

