



GUBERNUR JAWA BARAT

PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT  
NOMOR 54 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH  
PROVINSI JAWA BARAT

GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dan tata kelola pemerintahan yang akuntabel telah ditetapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menjadi pedoman dalam mengukur kinerja, mengendalikan dan mengevaluasi rencana pembangunan;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, perlu dibentuk pedoman implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai panduan bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas internal;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6866);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1570);
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2011 tentang Transparansi, Partisipasi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 Nomor 11);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
4. Sekretaris Daerah Provinsi adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP merupakan sistem yang mengatur proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

## BAB II

### Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

#### Pasal 4

SAKIP di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi, meliputi:

- a. SAKIP Pemerintah Daerah Provinsi; dan
- b. SAKIP Perangkat Daerah.

#### Pasal 5

- (1) Pedoman implementasi SAKIP sebagaimana tercantum dalam Lampiran, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Sistematis pedoman implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:

a. BAB I PEMBAGIAN PERAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA

Memuat pembagian peran Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan SAKIP.

b. BAB II PEDOMAN PENYUSUNAN PERENCANAAN KINERJA

Memuat mekanisme dan tata cara penyusunan perencanaan kinerja.

c. BAB III PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

Memuat mekanisme dan tata cara pengukuran kinerja.

d. BAB IV PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA

Memuat mekanisme dan tata cara penyusunan laporan kinerja.

e. BAB V PEDOMAN PENYUSUNAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Memuat mekanisme dan tata cara penyusunan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

#### Pasal 6

- (1) Dalam rangka mengelola SAKIP, Gubernur membentuk Tim SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja hingga evaluasi akuntabilitas kinerja.
- (2) Pembagian peran dengan dalam pengelolaan SAKIP sebagai berikut:

- a. perencanaan kinerja diampu oleh Badan Perencana Pembangunan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi;
  - b. pengukuran kinerja diampu oleh Badan Perencana Pembangunan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi;
  - c. pelaporan kinerja diampu oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Provinsi; dan
  - d. evaluasi kinerja diampu oleh Inspektorat Daerah Provinsi.
- (3) SAKIP Perangkat Daerah disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah melalui arahan kebijakan, verifikasi, dan validasi Tim SAKIP Pemerintah Daerah Provinsi.

#### BAB IV

#### KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 6

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2013 tentang Pedoman Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 21 Seri E), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

##### Pasal 7

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung  
pada tanggal 31 Agustus 2023

GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd

MOCHAMAD RIDWAN KAMIL

Diundangkan di Bandung  
pada tanggal 31 Agustus 2023

SEKERTARIS DAERAH PROVINSI  
JAWA BARAT,

ttd

SETIAWAN WANGSAATMAJA

**LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT****NOMOR : 54 Tahun 2023****TANGGAL : 31 Agustus 2023****TENTANG : PEDOMAN IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH DAERAH PROVINSI  
JAWA BARAT.**



# PEDOMAN IMPLEMENTASI SAKIP PEMPROV JABAR TAHUN 2023



**PREDIKAT  
SAKIP "A"  
MENUJU "AA"**



## DAFTAR ISI

<b>BAB I PEMBAGIAN PERAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	7
<b>BAB II PEDOMAN PENYUSUNAN PERENCANAAN KINERJA</b> .....	8
<b>2.1. Pedoman Manajemen Kinerja Terintegrasi</b> .....	8
2.1.1. Pedoman Perjenjangan Kinerja .....	9
2.1.1.1. Prinsip-prinsip Umum Membangun Pohon Kinerja .....	12
2.1.1.2. Tahapan Perjenjangan Kinerja .....	13
2.1.1.3. Mengklasifikasi Pohon Kinerja Kepada Level Kinerja .....	18
2.1.2. Penerjemahan Pohon Kinerja ke dalam Cascading, Perencanaan Pembangunan Daerah dan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah .....	19
2.1.2.1. Langkah-langkah mendistribusikan pohon kinerja dan cascading ke setiap jabatan .....	23
2.1.2.2. Penggunaan Kamus Padanan Indikator berbasis Kebutuhan dengan Indikator berbasis Penyeragaman .....	24
2.1.2.3. Penyajian Pohon Kinerja ( <i>Logical Framework</i> ) dan cascading secara digital .....	25
2.1.2.4. Verifikasi dan Validasi Pohon Kinerja dan Cascading .....	27
2.1.3. Penerjemahan Pohon Kinerja dan Cascading ke dalam Perjanjian Kinerja. 27	
2.1.4. Penerjemahan Pohon Kinerja dan Cascading ke dalam SKP .....	29
2.1.5. Penerjemahan Pohon Kinerja Ke Dalam Rencana Aksi .....	30
2.1.6. Perbaikan Perencanaan Kinerja berdasarkan LKIP .....	31
2.1.7. Perbaikan Perencanaan Kinerja berdasarkan Lembar Hasil Evaluasi.....	32
2.1.8. Sistem Penilaian Jenjang Kinerja .....	33
<b>2.2. Eviden Penilaian Perencanaan Kinerja</b> .....	33
<b>1.1. Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (pemenuhan)</b> .....	33
1.1.1. Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja .....	33
1.1.2. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang.....	34
1.1.3. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah .....	34
1.1.4. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek.....	34
1.1.5. Terdapat Dokumen Perencanaan Aktivitas yang Mendukung Kinerja .....	35
1.1.6. Terdapat Dokumen Perencanaan Anggaran yang Mendukung Kinerja.....	35
<b>1.2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah Memenuhi Standar yang Baik,                 yaitu untuk Mencapai Hasil, dengan ukuran Kinerja yang SMART,                 menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara Logis,                 serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain (Crosscutting). (Kualitas)...</b>	35
1.2.1. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Diformalkan.....	35

1.2.2.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Dipublikasikan .....	36
1.2.3.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Menggambarkan Kebutuhan Atas Kinerja Sebenarnya yang Perlu Dicapai .....	36
1.2.4.	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) Telah Jelas Menggambarkan Kondisi Kinerja yang Akan Dicapai.....	36
1.2.5.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Telah Memenuhi Kriteria SMART .	37
1.2.6.	Indikator kinerja utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).....	37
1.2.7.	target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. ....	38
1.2.8.	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading).....	38
1.2.9.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting). ....	39
1.2.10.	Setiap Unit/Satuan Kerja Merumuskan dan Menetapkan Perencanaan Kinerja.....	39
1.2.11.	Setiap Pegawai Merumuskan dan Menetapkan Perencanaan Kinerja .....	39
<b>1.3.</b>	<b>Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan. (Pemanfaatan) .....</b>	<b>40</b>
1.3.1.	Anggaran yang Ditetapkan Telah Mengacu Pada Kinerja yang Ingin Dicapai .....	40
1.3.2.	Aktivitas yang Dilaksanakan Telah Mendukung Kinerja yang Ingin Dicapai	40
1.3.3.	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja yang dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track. ....	41
1.3.4.	Rencana Aksi Kinerja dapat Berjalan Dinamis Karena Capaian Kinerja Selalu Dipantau Secara Berkala. ....	41
1.3.5.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. ....	42
1.3.6.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam Mewujudkan Kondisi/Hasil yang lebih baik.....	42
1.3.7.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. ....	42
1.3.8.	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. ....	43
<b>BAB III</b>	<b>PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1.</b>	<b>Jenis jenis Pengukuran Kinerja.....</b>	<b>44</b>
3.1.1.	Pengukuran Kinerja Tahunan secara Berjenjang .....	44
3.1.2.	Pengukuran Kinerja Triwulanan.....	47

3.1.3.	Pengukuran Kinerja Bulanan .....	50
<b>3.2.</b>	<b>Prosedur Pengumpulan Data Kinerja</b> .....	<b>51</b>
3.2.1.	Prosedur Pengumpulan Data Kinerja eSakip .....	51
<b>3.3.</b>	<b>Eviden Penilaian Pengukuran Kinerja</b> .....	<b>51</b>
<b>2.1.</b>	<b>Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan (pemenuhan)</b> .....	<b>51</b>
2.1.1.	Terdapat Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja.....	51
2.1.2.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. ....	52
2.1.3.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.....	52
<b>2.2.</b>	<b>Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan. (Kualitas)</b> .....	<b>53</b>
2.2.1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja .....	53
2.2.2.	Data Kinerja yang Dikumpulkan Telah Relevan Untuk Mengukur Capaian Kinerja Yang Diharapkan. ....	54
2.2.3.	Data Kinerja yang Dikumpulkan Telah Mendukung Capaian Kinerja yang Diharapkan.....	54
2.2.4.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan Secara Berkala.....	54
2.2.5.	Setiap Level Organisasi Melakukan Pemantauan Atas Pengukuran Capaian Kinerja Unit Dibawahnya Secara Berjenjang. ....	55
2.2.6.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). ....	56
2.2.7.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). ....	56
<b>2.3.</b>	<b>Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward dan Punishment, Serta Penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien. (Pemanfaatan)</b> .....	<b>57</b>
2.3.1.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. ....	57
2.3.2.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional. ....	57
2.3.3.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi. ....	58
2.3.4.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja.....	58
2.3.5.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam Mencapai Kinerja.....	59

2.3.6.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.....	59
2.3.7.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.....	60
2.3.8.	Terdapat Efisiensi atas Penggunaan Anggaran dala Mencapai Kinerja .....	60
2.3.9.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.....	61
2.3.10.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.....	61
<b>BAB IV PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA.....</b>		<b>62</b>
4.1.	<b>Tujuh Informasi/Analisis Kinerja pada LKIP.....</b>	<b>62</b>
4.2.	<b>Sistematika LKIP.....</b>	<b>66</b>
4.3.	<b>Notifikasi LKIP ke ASN.....</b>	<b>67</b>
4.4.	<b>Pemanfaatan LKIP untuk Perbaikan Perencanaan.....</b>	<b>68</b>
4.5.	<b>Eviden Penilaian Penyusunan Laporan Kinerja.....</b>	<b>68</b>
3.1.	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (pemenuhan).....</b>	<b>68</b>
3.1.1.	Dokumen Laporan Kinerja Telah disusun.....	68
3.1.2.	Dokumen Laporan Kinerja Telah disusun Secara Berkala.....	69
3.1.3.	Dokumen Laporan Kinerja Telah direview.....	69
3.1.4.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Dipublikasikan.....	70
3.1.5.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Disampaikan Tepat Waktu.....	71
3.1.6.	Dokumen Laporan Kinerja Telah diformalkan.....	71
3.2.	<b>Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas Atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Serta Upaya Perbaikan/Penyempurnaannya. (Kualitas).....</b>	<b>72</b>
3.2.1.	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.....	72
3.2.2.	Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.....	72
3.2.3.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.....	73
3.2.4.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target Jangka Menengah.....	73
3.2.5.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi Kinerja Tahun-tahun sebelumnya.....	74
3.2.6.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja).....	74
3.2.7.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.....	75

3.2.8.	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). .....	75
<b>3.3.</b>	<b>Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/ Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (Pemanfaatan).....</b>	<b>76</b>
3.3.1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).....	76
3.3.2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. ....	76
3.3.3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. ....	77
3.3.4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.....	78
3.3.5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.....	78
3.3.6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.....	79
3.3.7.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. ....	79
<b>BAB V PEDOMAN PENYUSUNAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL 80</b>		
<b>5.1.</b>	<b>Self Assessment Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah..</b>	<b>80</b>
<b>5.2.</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intenal Oleh Tim Sakip Pemda.....</b>	<b>80</b>
<b>5.3.</b>	<b>Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.....</b>	<b>81</b>
<b>5.4.</b>	<b>Eviden Penilaian Evaluasi Kinerja .....</b>	<b>85</b>
<b>4.1.</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (pemenuhan) .....</b>	<b>85</b>
4.1.1.	Terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.....	85
4.1.2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan pada Seluruh Unit Kerja Perangkat Daerah.....	86
4.1.3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berjenjang.....	86
<b>4.2.</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berkualitas dengan Sumber Daya Memadai (kualitas) .....</b>	<b>87</b>
4.2.1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan sesuai Standar. ....	87
4.2.2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan oleh SDM yang memadai.....	87
4.2.3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. ....	88
4.2.4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. ....	88

4.2.5.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan Menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) .....	89
<b>4.3.</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam Efektifitas dan Efisiensi Kinerja (pemanfaatan) .....</b>	<b>89</b>
4.3.1.	Seluruh Rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah ditindaklanjuti .....	89
4.3.2.	Telah terjadi peningkatan implementasi sakip dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. ....	90
4.3.3.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dimanfaatkan Untuk Perbaikan Dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja .....	90
4.3.4.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dimanfaatkan dalam mendukung Efektifitas dan Efisiensi Kinerja.....	91
4.3.5.	Telah Terjadi Perbaikan dan Peningkatan Kinerja dengan Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal .....	91

## **BAB I**

### **PEMBAGIAN PERAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA**

SAKIP di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi meliputi SAKIP Pemerintah Daerah Provinsi dan SAKIP Perangkat Daerah. SAKIP Perangkat Daerah disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah melalui arahan kebijakan, verifikasi dan validasi Tim SAKIP Pemda. SAKIP Pemerintah Daerah Provinsi dikelola oleh Tim SAKIP Pemda dengan pembagian peran sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja diampu oleh Bappeda

Bappeda memiliki peran menyusun pedoman, membina dan memvalidasi penyelenggaraan SAKIP dimensi perencanaan kinerja. Bappeda juga dapat menjadi evaluator dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal dibawah koordinasi Inspektorat.

2. Pengukuran kinerja diampu oleh Bappeda

Bappeda memiliki peran menyusun pedoman, membina dan memvalidasi penyelenggaraan SAKIP dimensi pengukuran kinerja. Bappeda juga dapat menjadi evaluator dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal dibawah koordinasi Inspektorat.

3. Pelaporan kinerja diampu oleh Biro Organisasi

Biro Organisasi memiliki peran menyusun pedoman, membina dan memvalidasi penyelenggaraan SAKIP dimensi pelaporan kinerja. Biro Organisasi juga dapat menjadi evaluator dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal dibawah koordinasi Inspektorat.

Biro Organisasi juga memiliki peran dalam tata kelola penyelenggaraan SAKIP Pemerintah Daerah yaitu merumuskan dan memastikan seluruh tim SAKIP memiliki performa yang baik dalam mengimplementasikan kebijakan tentang tata kelola penyelenggaraan SAKIP.

4. Evaluasi kinerja diampu oleh Inspektorat.

Inspektorat memiliki peran menyusun pedoman, membina dan memvalidasi penyelenggaraan SAKIP dimensi evaluasi kinerja. Inspektorat juga dapat menjadi evaluator dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## BAB II PEDOMAN PENYUSUNAN PERENCANAAN KINERJA

### 2.1. Pedoman Manajemen Kinerja Terintegrasi

Manajemen Kinerja Instansi Pemerintahan Terintegrasi adalah sebuah konsepsi inovatif Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mengintegrasikan sistem manajemen kinerja institusi dengan sistem manajemen kinerja Individu.

Manajemen Kinerja terintegrasi bertujuan untuk:

1. Sinkronisasi kinerja institusi dengan kinerja individu
2. Menciptakan *single input* sistem perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja
3. Efisiensi dalam monitoring kinerja
4. Pengelolaan data base kinerja terintegrasi (kinerja institusi dan kinerja individu)

Manajemen Kinerja terintegrasi menjamin adanya korelasi antara kinerja Gubernur sampai dengan kinerja pelaksana, sehingga kedepannya bentuk-bentuk inovasi apapun harus mengarah kepada Indeks Kinerja Utama (IKU) Gubernur.

#### Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintahan Terintegrasi (#jabarsemakinpasti) (Integrasi Konsep dan Interoperabilitas Aplikasi E-SAKIP dan TRK)



Manajemen kinerja institusi meliputi perjenjangan kinerja, penerjemahan pohon kinerja kedalam perencanaan pembangunan dan perencanaan pembangunan perangkat daerah serta perjanjian kinerja. Adapun manajemen kinerja individu meliputi penyusunan SKP. Melalui manajemen kinerja terintegrasi, penyusunan SKP dimulai dari penyusunan penjenjangan kinerja hingga penyusunan perjanjian kinerja secara terintegrasi. Dengan demikian terdapat hubungan korelasi yang jelas antara kinerja individu dengan kinerja organisasi.

### 2.1.1. Pedoman Perjenjangan Kinerja

Pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Secara teoretis, konsep pohon kinerja mengadopsi konsep *logic model* yang merupakan salah satu pendekatan perencanaan yang sering digunakan menganalisis proses/tahapan logis yang diperlukan dalam mencapai *outcome* yang diinginkan.

- Model Logis (*logic model*): Merupakan alat/metode yang digunakan untuk membantu proses berpikir logis dalam menjabarkan bagaimana berbagai kondisi komponen saling terkait dan berinteraksi untuk menciptakan kondisi hasil yang diinginkan (Poister, 2003).
- Merupakan representasi grafis sederhana dari suatu sistem yang menunjukkan relasi logis suatu proses transformasi dari input menjadi *output* untuk mewujudkan keluaran (*outcome/result*).

Model logis terdiri dari tahapan kondisi yang saling berkaitan/berhubungan dalam membentuk *outcome*/hasil yang diharapkan. Tahapan kondisi ini membentuk sebuah alur logis yang tersistem yang sering dinamai dengan rantai nilai (*value chain*), yang model sederhananya terdiri dari input, proses, output, *outcome*. Input merupakan besaran sumber daya yang dibutuhkan sebuah organisasi untuk memproduksi *output* (keluaran) baik barang maupun jasa. Proses merupakan aktivitas atau upaya yang dilakukan untuk mengolah input menjadi *output*. *Output* merupakan barang/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi dalam rangka mencapai *outcome*. Sedangkan *outcome* adalah hasil dari berfungsinya output.

Tabel 1. Contoh Aktivitas *Output* dan *Outcome*

Aktivitas	Output	Outcome
Menulis	Tulisan / buku	Buku dibaca
Menjahit	Pakaian	Pakaian digunakan
Patroli keamanan	Wilayah yang dilakukan patrol keamanan	Aman/ tertib/ tidak ada kejahatan
Pembangunan jalan	Jalan terbangun	Kelancaran mobilitas/akses terbuka

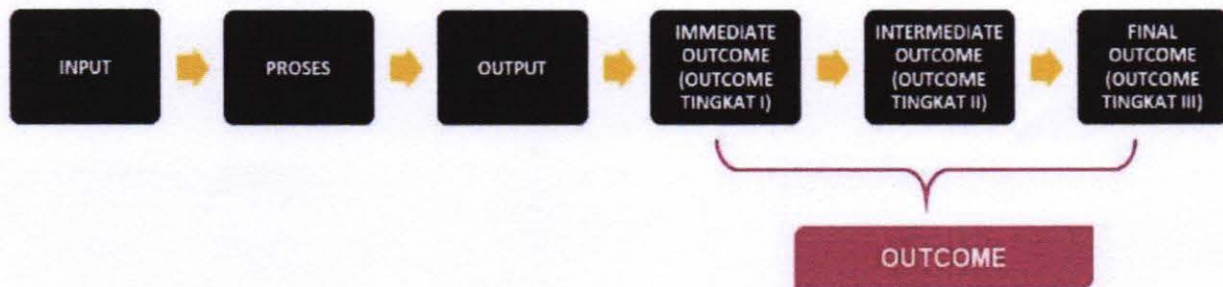
Skema di atas adalah skema paling sederhana dari sebuah model logis. Dari skema tersebut dapat diketahui bahwa *outcome* dapat dihasilkan jika output berfungsi dan tepat. Selain itu, yang paling harus dipahami adalah membedakan *output* dengan *outcome*. Output merupakan barang/jasa yang dihasilkan dari sebuah aktivitas pada sebuah organisasi. Sedangkan *outcome* adalah hasil dari berfungsinya output tersebut. Ketika menetapkan kinerja, sebuah organisasi pemerintah khususnya diwajibkan untuk menghasilkan *outcome*, tidak hanya output. Karena tentunya output belum cukup untuk menjawab alasan keberadaan dari organisasi tersebut.

Gambar 1. Model Logis Sederhana



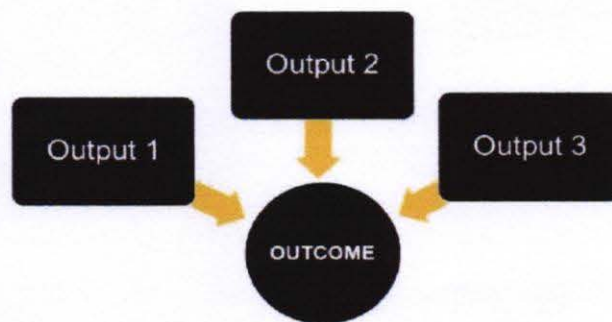
Gambar 1 tentang model logis adalah skema paling sederhana yang terjadi. Dalam kenyataannya, tahapan/alur logis yang terjadi lebih kompleks, bervariasi, dan lebih Panjang. Sebuah model logis dari sebuah program seringkali membutuhkan tahapan kondisi yang lebih panjang. Setiap output pun, tidak selalu langsung menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Terdapat kondisi antara output dan *outcome* yang ingin dicapai, kondisi antara tersebut sering disebut juga dengan *outcome* antara (*intermediate outcome*), dan *outcome* pendahuluan (*initial/immediate outcome*).

Gambar 2. Tahapan *Outcome* dalam *logic model*



Selain itu, sebuah *outcome* juga biasanya juga dihasilkan oleh lebih dari satu output. Sehingga bentuk dari *logic model* bukanlah sebuah model yang linear.

Gambar 3. Sebuah *Outcome* Hasil Dari Berfungsinya Berbagai *Output*



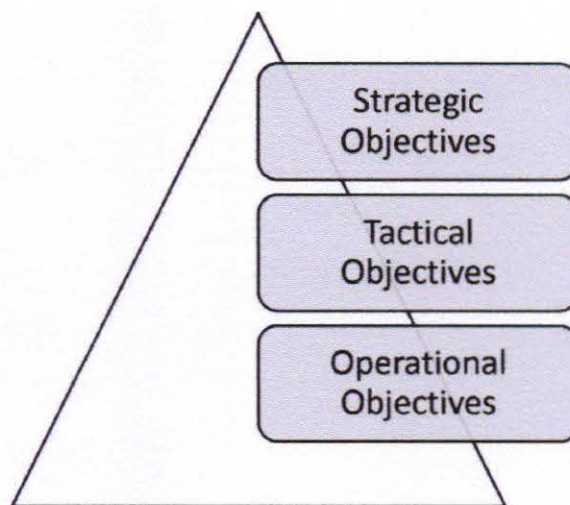
Dalam menyusun pohon kinerja, yang perlu dilakukan oleh instansi pemerintah adalah mengubah alur berpikir logis dari sebuah skema model logis, yang awalnya dimulai dari input dan berakhir pada *outcome*, menjadi dimulai dari *outcome* yang diinginkan dan berakhir pada input, sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4. Menyusun Pohon Kinerja Dimulai dari *Outcome*



Dalam sebuah organisasi, setidaknya dikenal 3 level kinerja (sasaran kinerja), yaitu sasaran/kinerja level strategis (*strategic objectives*), sasaran/kinerja level taktis (*tactical objectives*), dan sasaran/kinerja level operasional (*operational objectives*).

Gambar 5. *Levelling of Objective*



Sasaran/kinerja level strategis biasanya berupa hasil (*result*) yang harus diwujudkan oleh sebuah organisasi. Biasanya statement-nya menggambarkan perubahan kondisi suatu masyarakat menjadi lebih baik, misal: menurunnya kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, menurunnya kemacetan, dll. Sasaran/kinerja level taktis biasanya berupa efektivitas/hasil dari sebuah program. Program sendiri dapat diartikan dengan sekumpulan aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil, yang termuat dalam sasaran/kinerja strategis. Sedangkan sasaran operasional biasanya berisi *accomplishment* atau penyelesaian suatu kegiatan/aktivitas. Setiap level dalam piramida kinerja di atas tidak merepresentasikan satu jabatan/posisi tertentu dalam organisasi. Bisa saja dalam kinerja/sasaran operasional diisi oleh beberapa jabatan pada jenjang yang berbeda.

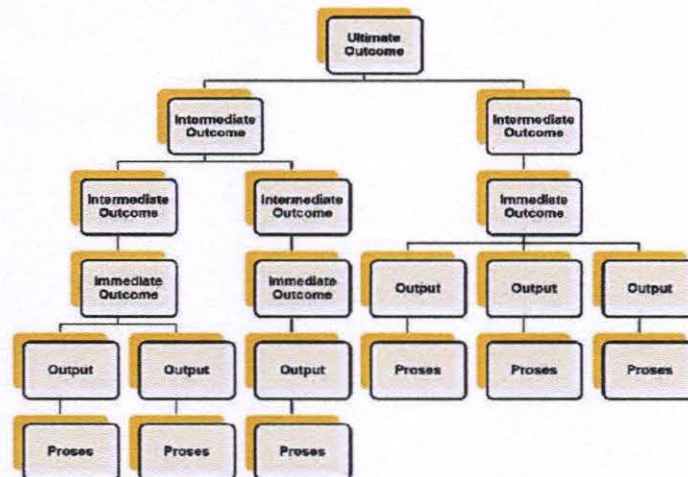
Piramida di atas juga menunjukkan bahwa seharusnya kinerja strategis diisi oleh kondisi *final outcome/longer term outcome*, kinerja taktis diisi oleh outcome antara (*intermediate outcome/initial outcome*), dan kinerja operasional diisi oleh output-output. Semakin ke bawah jenjang maka kinerjanya akan semakin teknis/operasional,

Outcome/hasil tersebut harus dihasilkan dari serangkaian proses keputusan strategis yang melibatkan para pimpinan instansi pemerintah. Tentunya, statement outcome/hasil tersebut harus sesuai dengan isu strategis, mandat, dan alasan keberadaan organisasi.

Skema yang terlihat pada gambar 6 akan lebih mengarahkan instansi pemerintah untuk menetapkan desain program/kegiatan (proses) yang lebih berfungsi, tepat, dan bermanfaat bagi pencapaian outcome/hasil. Instansi pemerintah akan mendapatkan gambaran utuh atas kondisi-kondisi yang diperlukan, termasuk output apa yang harus dihasilkan, agar outcome/hasil tercapai. Apabila hal ini terwujud, maka input yang akan digunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengembangan pohon kinerja juga sebaiknya dilakukan berdasarkan level organisasi, sehingga terdapat beberapa level pohon kinerja berdasarkan tingkatan organisasinya, seperti pohon kinerja level organisasi, pohon kinerja level unit organisasi, pohon kinerja level satuan kerja dan seterusnya.

Dalam membangun pohon kinerja, terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang teguh instansi pemerintah untuk mendapatkan logika yang ideal. Prinsip tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu prinsip umum dan prinsip penyusunan.

Gambar 6. Skema Pohon Kinerja



#### 2.1.1.1. Prinsip-prinsip Umum Membangun Pohon Kinerja

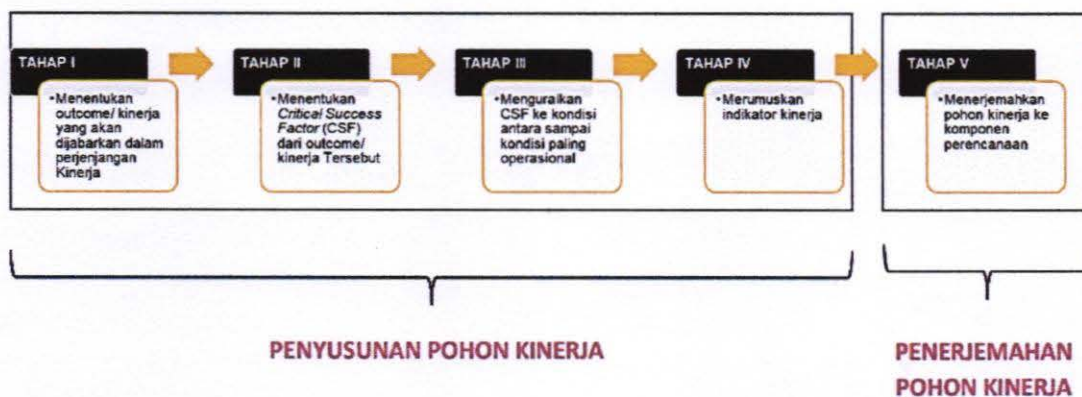
1. **Logis**, yakni suatu pohon kinerja harus menggambarkan hubungan 'sebab-akibat' ataupun 'jika-maka'. Pohon kinerja disusun untuk mengawal ketepatan logika. Kondisi yang berada di level/hierarki lebih tinggi adalah akibat/hasil dari kondisi/hierarki dibawahnya.
2. **Empiris**, yakni suatu pohon kinerja harus berdasarkan kondisi/isu strategis/permasalahan faktual yang terjadi. Fungsi pohon kinerja adalah untuk mendapatkan alternatif solusi atau pemecahan masalah yang dibutuhkan oleh organisasi. Agar mendapatkan alternatif pemecahan masalah yang tepat tentu penyusunan pohon kinerja harus didasari pada kondisi faktual di lapangan dan berdasar pada *evidence* dan informasi yang andal.
3. **Antisipatif**, yakni suatu pohon kinerja harus disusun dengan mempertimbangkan kondisi masa depan karena akan digunakan dalam jangka waktu lebih dari satu tahun.

4. **Dinamis**, yakni suatu pohon kinerja harus mengikuti perubahan lingkungan strategis. Hal ini berarti bahwa jika memang diperlukan, pohon kinerja dapat terus disempurnakan, diubah, bahkan disusun ulang untuk mengakomodir perubahan-perubahan yang terjadi. Pohon kinerja harus mendukung organisasi menjadi lebih dinamis dan berorientasi hasil, sehingga menjadikan pohon kinerja sebagai acuan yang tidak dapat diubah adalah hal yang salah kaprah.
5. **Holistik**, yakni suatu pohon kinerja harus mempertimbangkan keterkaitan dengan urusan lainnya. Penyusunan pohon kinerja seharusnya tidak tersekat oleh urusan atau kewenangan yang akan membatasi keluasan cakupan analisis. Penyusun perlu untuk membuka kemungkinan adanya pengaruh dari urusan lainnya pada pohon kinerja yang akan dibuat.
6. **Out of The Box**, yakni suatu pohon kinerja harus mengedepankan kerangka logis untuk mendapatkan upaya/strategis terbaik, bukan untuk mempertahankan *status quo*. Penyusun harus berusaha untuk mencari alternatif kondisi/solusi lain di luar rutinitas atau eksisting.
7. **Materialitas**, yakni suatu pohon kinerja harus diisi oleh kondisi-kondisi yang penting, strategis, dan paling berdampak. Apabila organisasi dihadapkan pada keterbatasan sumber daya yang membuatnya harus menentukan pilihan dari berbagai solusi yang dihasilkan dari pohon kinerja, maka pilihan solusi harus dijatuhkan pada yang paling penting, strategis, dan berdampak

#### 2.1.1.2. Tahapan Perjenjangan Kinerja

Secara umum, terdapat 5 tahapan yang perlu dilalui sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini. Tahap I sampai dengan Tahap IV adalah tahap penyusunan pohon kinerja. Tahap V adalah tahap untuk menerjemahkan pohon kinerja dalam komponen perencanaan dan struktur organisasi.

Gambar 7. Tahapan Perjenjangan Kinerja



### **Tahap I: Tentukan Outcome/Hasil yang akan dijabarkan**

Tahap pertama dari penyusunan pohon kinerja adalah menetapkan *outcome*/hasil yang akan dijabarkan dalam pohon kinerja. Penentuan *outcome*/hasil apa yang akan dijabarkan memerlukan kesepakatan bersama, khususnya dari para penentu keputusan strategis, karena akan mempengaruhi bangunan kinerja instansinya. Identifikasi ini seharusnya dilakukan berdasarkan pada bukti (*evidence*) maupun data yang andal dan valid. Identifikasi *outcome* ini juga harus terkait dengan hal-hal yang bersifat faktual/empiris ataupun berdasarkan isu strategis yang terjadi dan bukan hanya berdasarkan perkiraan semata.

*Outcome*/hasil tingkat instansi harus menggambarkan *outcome*/hasil yang strategis (*strategic objective*). *Outcome*/hasil strategis sendiri seharusnya menggambarkan perubahan kondisi lingkungan dan masyarakat karena hal tersebut menggambarkan pengaruh/keberadaannya bagi lingkungan/masyarakat. Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mendasari sebuah instansi dalam menetapkan *outcome*/strategis nya, antara lain:

- 1) Mandat atas tugas dan fungsi yang diembannya sesuai dengan Peraturan perundangan yang berlaku;
- 2) Isu strategis/permasalahan yang dihadapi dan yang akan dihadapi;
- 3) Ekspektasi/harapan masyarakat dan/atau *stakeholder*.

### **Tahap II: Identifikasi *Critical Success Factor* yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja/outcome strategis**

Setelah instansi pemerintah menetapkan *outcome*/hasil yang harus dicapai, maka tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) *outcome*/hasil terkait. Mengidentifikasi CSF sebenarnya adalah langkah awal untuk membangun model logis dari *outcome*/kinerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, proses membangun model logis kinerja sebenarnya adalah mengidentifikasi kondisi/*outcome* antara (*immediate/initial outcome*) sampai pada kondisi paling teknis/operasional yang dapat menghasilkan output (lihat kembali gambar 4)

CSF adalah area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Apabila CSF tercapai, maka *outcome*/hasil berpotensi besar untuk tercapai. Oleh karenanya mendapatkan CSF yang tepat menjadi sangat penting bagi instansi pemerintah. Keterbatasan pengetahuan, pengalaman, teori, dan logika menjadi hambatan dalam mendapatkan CSF yang tepat. Oleh karenanya, instansi pemerintah dianjurkan untuk mendapatkan CSF melalui diskusi, *brainstorming*, meminta pendapat para ahli, serta mengambil teori-teori yang relevan.

Beberapa pertanyaan dapat diajukan untuk mendapatkan CSF seperti "apa saja yang harus ada/diperlukan agar *outcome*/kinerja tercapai?" "Bagaimana agar kinerja/*outcome* terwujud?" "Apa kondisi prasyarat yang harus ada agar *outcome* terealisasi?"

Dalam menjawab pertanyaan tersebut dan agar model logis yang disusun berkualitas baik, maka terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan, antara lain:

- 1) Tetapkan CSF yang menggambarkan isu/permasalahan yang benar-benar terjadi (factual problem);
- 2) Tetapkan CSF yang juga menggambarkan kebutuhan mencapai outcome/kinerja di masa yang akan datang (antisipatif);
- 3) Tetapkan CSF dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan;
- 4) Identifikasi CSF harus dilakukan secara holistic, tidak tersekat urusan;
- 5) Pastikan CSF merupakan "sebab" atau "cara" dan kinerja/outcome adalah "akibat" atau "hasil" nya.

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab kemacetan berlalu lintas, selanjutnya, terjemahkan faktor-faktor tersebut ke dalam kalimat-kalimat kondisi yang diperlukan untuk mencapai *outcome*. Untuk memudahkan, proses penjabaran dapat dilakukan dengan menggunakan gambar/diagram.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kondisi dapat diartikan sebagai (1) Keadaan (baik maupun buruk), dan (2) Persyaratan. Karena kondisi merupakan keadaan maupun persyaratan, maka seringkali penjelasan atas kondisi disertai dengan kata sifat atau keterangan. Untuk memahami apa yang disebut dengan kondisi, terdapat contoh dan ilustrasi yang digunakan.

Tabel 2. Perbedaan Kondisi Baik dan Kondisi Buruk

Ekonomi semakin stabil	Kesehatan semakin menurun
Kurs Rupiah Menguat	Infrastruktur Rusak berat
Produksi Padi Meningkat	Produksi Pupuk Menurun

Gambar 8. Penjabaran *Outcome* Kemacetan ke Kondisi yang Diperlukan



Penjelasan dari gambar 8 di atas adalah bahwa *outcome* "menurunnya kemacetan lalu lintas" dapat dicapai melalui perwujudan setidaknya lima kondisi antara, yaitu 'meningkatnya kapasitas jalan dibanding kendaraan', 'menurunnya pelanggaran berlalu

lintas', 'meningkatnya kualitas jalan raya', 'berkurangnya parkir liar', dan 'terciptanya penataan kota yang baik'.

### **Tahap III: Uraikan *Critical Success Factor* kepada Kondisi-Kondisi Antara Sampai kepada Kondisi Paling Teknis/Operasional**

CSF yang telah diidentifikasi dan diterjemahkan dalam kalimat kondisi merupakan dasar bagi proses penjabaran kondisi-kondisi perlu lainnya. Proses penjabaran-nya sama seperti ketika mengidentifikasi key success factor dan menerjemahkannya menjadi kondisi yang diperlukan untuk pencapaian outcome. Gunakan logika "sebab-akibat" atau "jika-maka", atau gunakan pertanyaan "kondisi apa yang diperlukan agar CSF dapat terwujud?". Sama halnya seperti menentukan CSF, mengurai CSF kepada kondisi-kondisi antara dapat dilakukan dengan melakukan FGD, brainstorming, melihat teori, untuk selanjutnya mencocokkannya dengan kondisi empiris yang sebenarnya terjadi.

### **Tahap IV: Lengkapi dengan Indikator Kinerja**

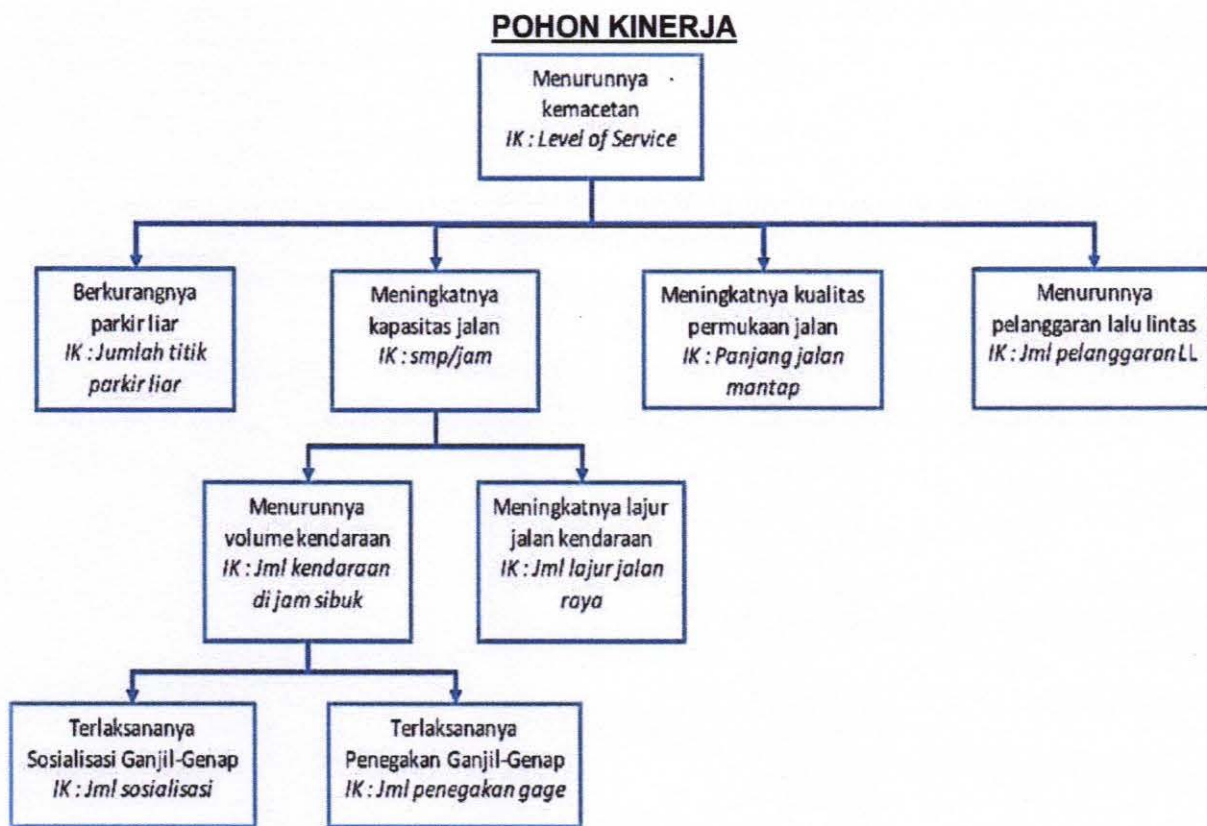
Apabila variabel yang mempengaruhi pencapaian *outcome* telah cukup dijabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melengkapi setiap variabel dengan indikatornya masing-masing. Indikator harus mampu menggambarkan pencapaian kinerja pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (output), hasil (*outcome*), dampak (*impact*), dan terukur.

Indikator yang baik yaitu indikator yang memenuhi kriteria SMART, yakni *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Timebound*.

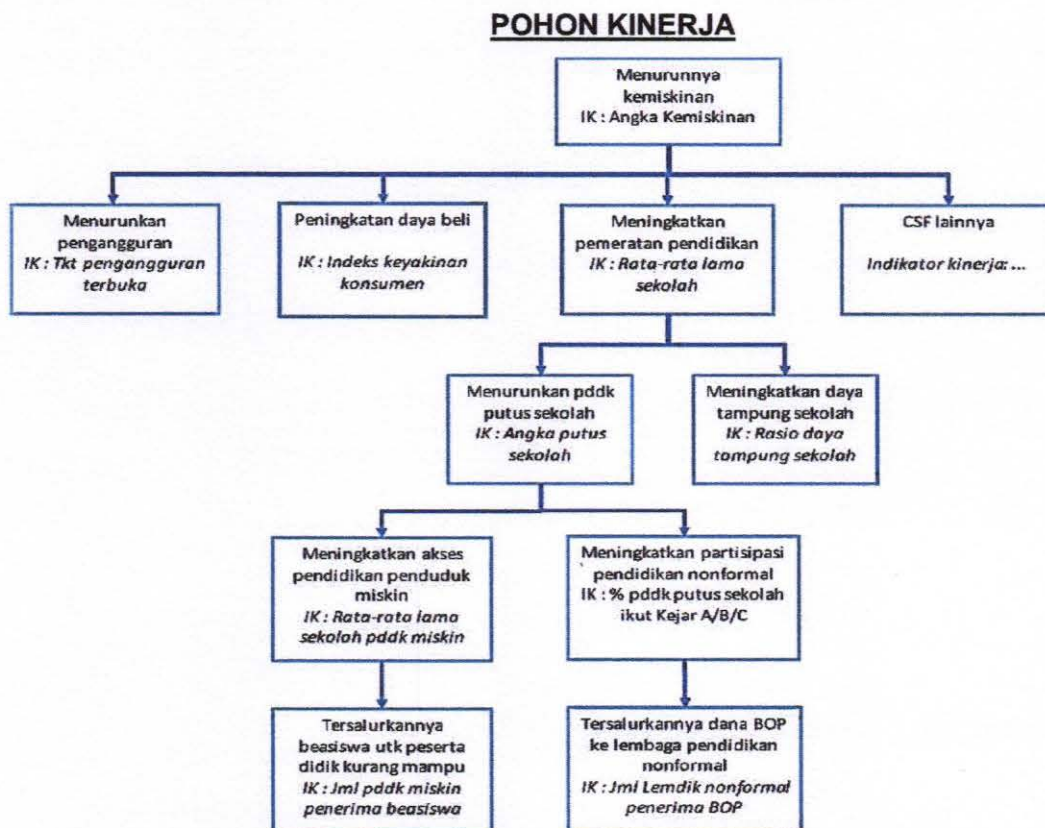
- *Specific* berarti bahwa indikator tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias, atau bermakna ganda.
- *Measurable* berarti indikator tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif.
- *Attainable* berarti bahwa indikator tersebut adalah indikator yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai.
- *Relevant* berarti indikator tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat dengan kinerja yang diukur.
- *Timebound* berarti bahwa indikator tersebut adalah indikator yang menggambarkan kondisi pada suatu kurun waktu tertentu.

Dibawah ini adalah beberapa contoh pohon kinerja sederhana (parsial), antara lain terkait permasalahan strategis kemacetan dan kemiskinan yang disusun sesuai langkah-langkah diatas:

Gambar 9. Contoh Pohon Kinerja Kemacetan (parsial)

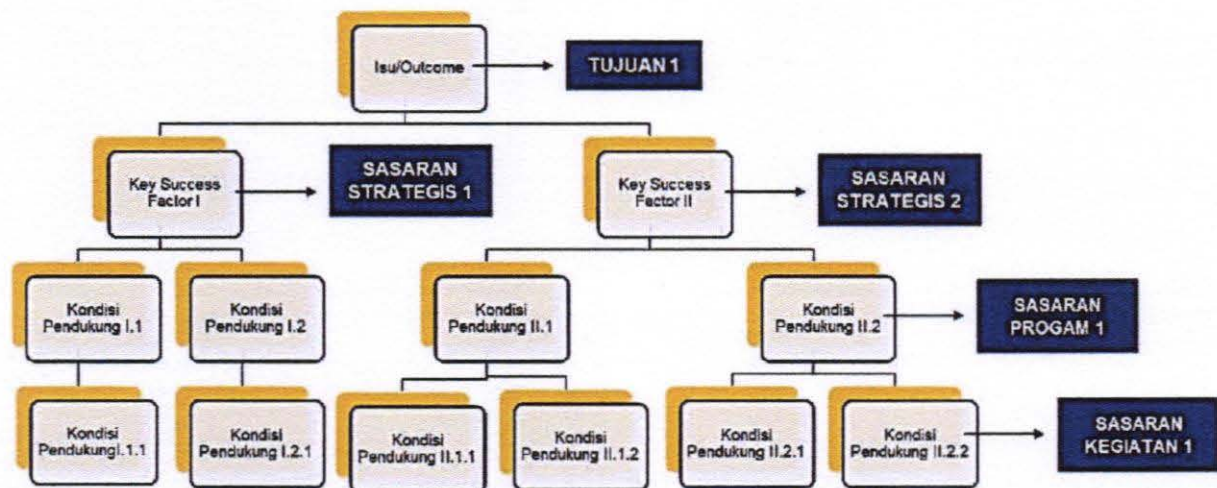


Gambar 10. Contoh Pohon Kinerja Kemiskinan (parsial)



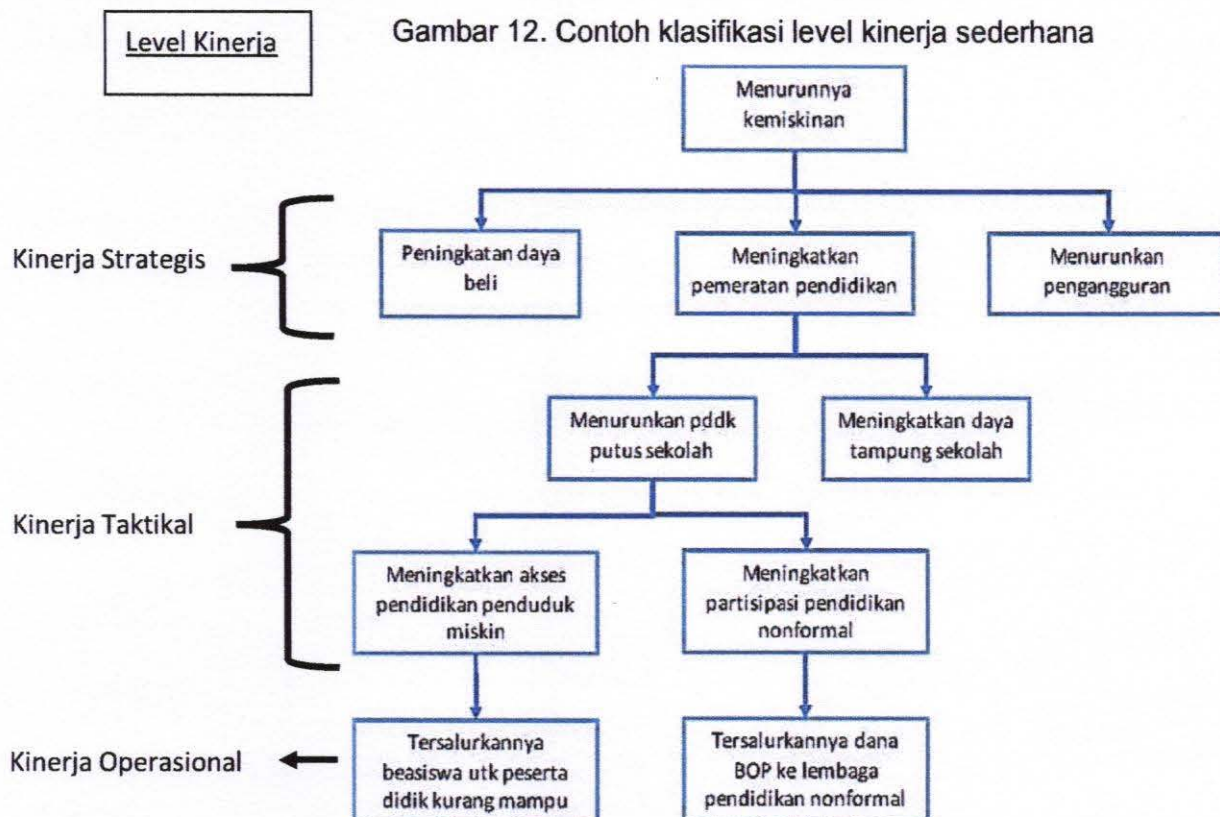
Setelah pohon kinerja tersusun dengan baik, selanjutnya pohon kinerja tersebut diterjemahkan menjadi nomenklatur program/kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan didistribusikan ke setiap jabatan dalam struktur organisasi, yang akan dibahas pada bab selanjutnya. Lebih lanjut, pohon kinerja ini juga dapat dijadikan dasar rujukan dalam menetapkan struktur organisasi instansi pemerintah. Dengan demikian, nantinya struktur organisasi yang dibangun dapat mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan.

Gambar 11. Satu Kotak Menjadi Satu Komponen Perencanaan



### 2.1.1.3. Mengklasifikasi Pohon Kinerja Kepada Level Kinerja

Langkah awal yang dilakukan dalam menuangkan pohon kinerja ke perencanaan kinerja instansi pemerintah adalah dengan mengklasifikasi pohon kinerja ke 3 (tiga) level kinerja, yaitu level kinerja strategis, level kinerja taktikal dan level kinerja operasional. Penjelasan lengkap tentang ketiga level kinerja tersebut dan kriteria-kriterianya terdapat di Bab II pedoman ini. Klasifikasi kinerja ini akan menjadi acuan dalam menentukan perencanaan kinerja dan kinerja utama setiap jabatan. Berikut contoh pengklasifikasian pohon kinerja ke dalam level kinerja yang mengacu pada contoh parsial pohon kinerja kemiskinan pada gambar 10 Bab III pedoman ini:



Dalam praktiknya, pengklasifikasian level kinerja dapat lebih kompleks dari gambar contoh diatas. Pengklasifikasian kinerja strategis bisa dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Kinerja Strategis Daerah, untuk kinerja yang bersifat strategis di tingkat daerah (Pemerintah Daerah)
2. Kinerja Strategis Urusan dan Bidang Urusan, untuk kinerja yang bersifat strategis di tingkat Perangkat Daerah.

#### 2.1.2. Penerjemahan Pohon Kinerja ke dalam Cascading, Perencanaan Pembangunan Daerah dan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah

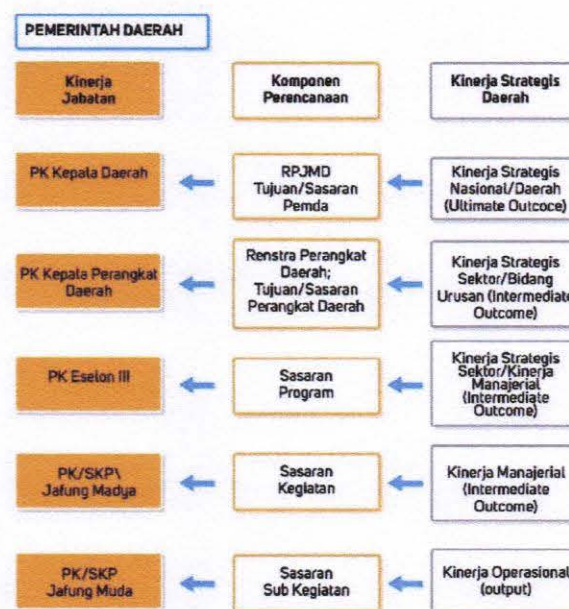
Langkah selanjutnya setelah mengklasifikasi level kinerja adalah menuangkan tiap-tiap level kinerja tersebut ke komponen perencanaan dan mendistribusikannya ke tiap level sebagai berikut:

1. Prinsip-prinsip menuangkan pohon kinerja kepada komponen perencanaan yang telah dijelaskan sebelumnya
2. Skema dalam menuangkan level kinerja ke dalam dokumen perencanaan dan perjanjian kinerja tiap jabatan, seperti yang ditampilkan dalam gambar dibawah
3. Peraturan terkait penetapan program dan kegiatan Pemerintah Daerah
4. Mandat dan ruang lingkup tugas jabatan

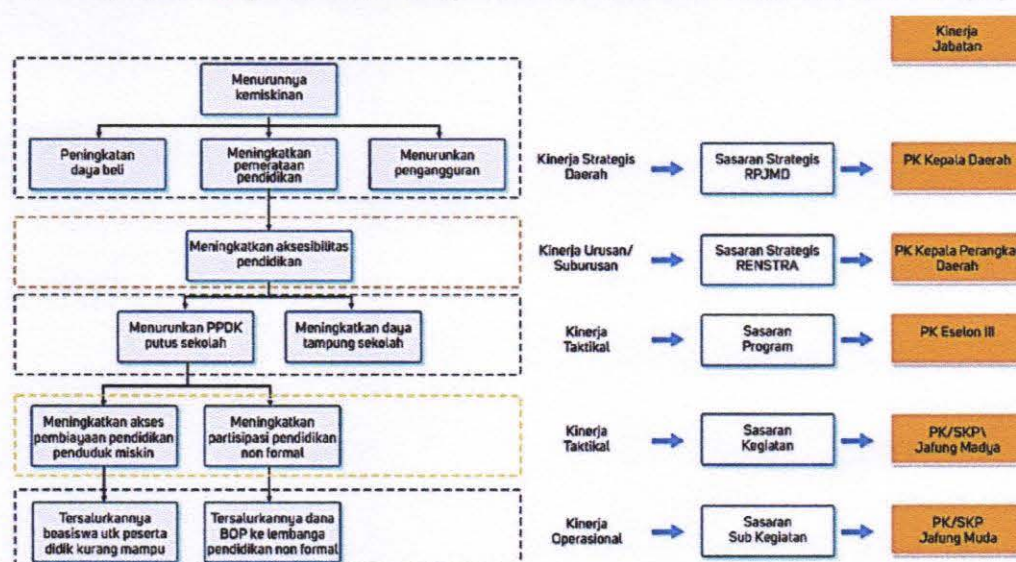
Agar dokumen perencanaan pembangunan daerah dan dokumen perencanaan pembangunan daerah selaras dan memenuhi ketentuan hubungan logis, maka pohon kinerja dan cascading harus menjadi pedoman dalam penyusunan RPJMD, Renstra, RKPd, Renja, DPA, Perjanjian Kinerja, dan SKP.

Hampir sama dengan penjelasan sebelumnya, tahapan awal dalam menuangkan pohon kinerja ke dalam komponen perencanaan Pemerintah Daerah adalah dengan terlebih dahulu mengklasifikasi pohon kinerja menjadi kinerja strategis, kinerja manajerial, dan kinerja operasional. Kinerja strategis perlu diurai menjadi beberapa jenis dan tingkatan kinerja strategis. Gambar berikut adalah contoh klasifikasi level kinerja dari pohon kinerja pengentasan kemiskinan di daerah.

Gambar 13. Skema penguangan pohon kinerja ke komponen perencanaan dan kinerja jabatan



Gambar 14. Contoh penguangan pohon kinerja ke komponen perencanaan dan kinerja jabatan



Selanjutnya berdasarkan klasifikasi level kinerja diatas, Pemerintah Daerah menuangkan pohon kinerja ke komponen perencanaan dan kinerja tiap level jabatan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan Kinerja Strategis Daerah sebagai Tujuan dan Sasaran dalam Perencanaan Strategis Pemerintah Daerah

Perencanaan strategis Pemerintah Daerah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang menggambarkan arah dan prioritas pembangunan Pemerintah Daerah, serta diuraikan hasil yang ingin dicapai instansi pemerintah dalam 5 (lima) tahun kedepan serta strategi-strategi penting yang akan dilakukan agar hasil yang direncanakan dapat dicapai sesuai harapan. Oleh karena itu, penentuan tujuan dan sasaran dalam RPJMD harus mengacu pada kinerja strategis daerah yang menjawab isu-isu dan permasalahan strategis daerah.

Berikut contoh menuangkan pohon kinerja dari Gambar 14 diatas ke dalam Tujuan dan Sasaran RPJMD Pemerintah Daerah:

Tabel 3. Contoh Tujuan dan Sasaran RPJMD yang Ditetapkan dari Pohon Kinerja

<u>Tujuan</u>	<u>Indikator Tujuan</u>	<u>Target</u>				
Menurunnya Kemiskinan	Angka Kemiskinan	X5				
<u>Sasaran Strategis</u>	<u>Indikator Sasaran</u>	n.I	n.II	n.III	n.IV	n.V
Meningkatnya Pemerataan Pendidikan	Rata-rata lama sekolah	X1	X2	X3	X4	X5

Indikator kinerja tujuan dan sasaran contoh diatas sebelumnya sudah ditetapkan dalam penyusunan pohon kinerja. Sedangkan target ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi awal periode perencanaan dan kondisi yang diharapkan terjadi pada periode akhir perencanaan.

2. Menetapkan Kinerja Strategis Urusan/Bidang Urusan sebagai Tujuan dan Sasaran Strategis dalam Perencanaan Strategis Perangkat Daerah.

Langkah selanjutnya adalah menetapkan kinerja strategis urusan/bidang urusan sebagai tujuan dan sasaran strategis dalam perencanaan strategis perangkat daerah. Perencanaan strategis perangkat daerah menggambarkan peran penting dan strategis suatu pemerintah daerah dalam mendukung tercapainya prioritas pembangunan daerah dan menjelaskan alasan keberadaan (eksistensi) perangkat daerah tersebut. Dalam menetapkan Tujuan dan Sasaran Strategis Perangkat Daerah, dapat menggunakan prinsip-prinsip dalam menerjemahkan kinerja ke komponen perencanaan yang telah dijelaskan sebelumnya.

### 3. Menetapkan Kinerja Taktikal sebagai Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan

Langkah selanjutnya dalam rangka pencapaian kinerja utama, perangkat daerah menetapkan program dan kegiatan dengan mengacu pada peraturan yang diatur oleh Kementerian Dalam Negeri. Agar program dan kegiatan yang telah ditetapkan lebih spesifik ukuran keberhasilannya, perangkat daerah menetapkan sasaran program, indikator program, dan targetnya, serta menetapkan sasaran kegiatan, indikator kegiatan, dan target kegiatan dengan mengacu kepada pohon kinerja level kinerja manajerial. Contoh berikut mengacu pada gambar 14 diatas, menuangkan kinerja manajerial pada pohon kinerja ke program dan kegiatan, sasaran program, sasaran kegiatan, indikator program dan indikator kegiatan:

Tabel 4. Contoh Menetapkan Kinerja Taktikal Sebagai Sasaran Program dan Kegiatan

Nama Program	:	Pengelolaan Pendidikan
Sasaran Program	:	Menurunnya penduduk putus sekolah
Indikator Program	:	Angka Putus Sekolah SD
Target Program	:	xxx
Nama Kegiatan	:	Pengelolaan Pendidikan Nonformal/Kesetaraan
Sasaran Kegiatan	:	Meningkatnya partisipasi Pendidikan nonformal
Indikator Kegiatan	:	Persentase penduduk putus sekolah yang melanjutkan pendidikan pada program Kejar Paket A/B/C sampai tamat
Target Kegiatan	:	xxx
Anggaran	:	Rp.000,-

### 4. Menetapkan Kinerja Operasional sebagai Sasaran Subkegiatan

Langkah selanjutnya adalah perangkat daerah menetapkan subkegiatan yang akan dilaksanakan dengan mengacu pada peraturan yang diatur oleh Kementerian Dalam Negeri. Agar Subkegiatan yang telah ditetapkan lebih spesifik ukuran keberhasilannya, perangkat daerah menetapkan sasaran subkegiatan, indikator subkegiatan, target subkegiatan, dengan mengacu kepada pohon kinerja level kinerja operasional. Contoh berikut mengacu pada gambar 14 diatas menuangkan kinerja operasional pada pohon kinerja ke subkegiatan serta sasaran dan indikatornya:

Tabel 5. Contoh Menetapkan Kinerja Operasional Sebagai Sasaran Subkegiatan

Nama Subkegiatan	:	Pengelolaan dana BOP Sekolah Nonformal/Kesetaraan
Sasaran Subkegiatan	:	Tersalurkannya dana BOP ke Lembaga Pendidikan Nonformal
Indikator Subkegiatan	:	Jumlah Lembaga Nonformal yang menerima dan mengelola dana BOP
Target Subkegiatan	:	xxx
Anggaran	:	Rp.000,-

#### 2.1.2.1. Langkah-langkah mendistribusikan pohon kinerja dan cascading ke setiap jabatan

Distribusi pohon kinerja ke setiap jabatan pada Pemerintah Daerah mengacu pada klasifikasi level kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya (gambar 14). Berikut panduan dalam mendistribusi kinerja tiap jabatan pada Pemerintah Daerah:

- a. Kinerja strategis daerah sebagai ukuran kinerja Kepala Daerah
- b. Kinerja strategis bidang urusan sebagai ukuran kinerja Kepala Perangkat Daerah
- c. Kinerja taktikal (*intermediate outcome*) sebagai kinerja Administrator
- d. Kinerja taktikal (*immediate outcome*) sebagai kinerja Administrator/Jabatan Fungsional Madya
- e. dan operasional (*output* aktivitas) sebagai kinerja Pengawas/Jabatan Fungsional Muda/Ketua Tim.

Dalam mendistribusikan pohon kinerja menjadi kinerja setiap jabatan pada suatu instansi pemerintah, perlu memperhatikan mandat dan ruang lingkup kerja setiap struktur jabatan. Sebagai contoh, kinerja “menurunnya penduduk putus sekolah” dalam struktur jabatan yang terbagi pada 2 bidang, yaitu bidang pengelolaan Sekolah Dasar, dan bidang pengelolaan Sekolah Menengah Pertama, sehingga distribusi kinerja disesuaikan, yaitu “menurunnya penduduk putus sekolah SD” untuk bidang yang menangani Sekolah Dasar, dan “menurunnya penduduk putus sekolah SMP” untuk bidang yang menangani Sekolah Menengah Pertama. Selanjutnya, distribusi kinerja jabatan ke kinerja individu mengacu Peraturan Menteri PANRB terkait manajemen kinerja ASN atau peraturan lain yang berlaku.

### 2.1.2.2. Penggunaan Kamus Padanan Indikator berbasis Kebutuhan dengan Indikator berbasis Penyeragaman

Dalam rangka sinkronisasi indikator berbasis kebutuhan dengan indikator berbasis penyeragaman perlu diterapkan kamus indikator padanan. Kamus indikator ini digunakan ketika penyusunan pohon kinerja dan cascading.

No	Indikator	Nama Indikator Outcome/Output	Nama Indikator SIPD/Kemendagri
54	Indikator Sub Kegiatan	Jumlah Arsitektur Kinerja sasaran strategis tidak tercapai yang terevisi	Jumlah Dokumen Hasil Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
55	Indikator Sub Kegiatan	Jumlah aplikasi interoperabilitas esakip dan TRK (1 Fitur)	Jumlah Dokumen Hasil Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
56	Indikator Sub Kegiatan	Jumlah Fitur sistem perbaikan kinerja yang diterapkan	Jumlah Dokumen Hasil Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Untuk mengakses kamus indikator ini dalam dilakukan langkah langkah sebagai berikut:

1. Login melalui <https://kinerja.jabarprov.go.id/sakip/login> melalui akun masing-masing perangkat daerah atau alamat link penggantinya.



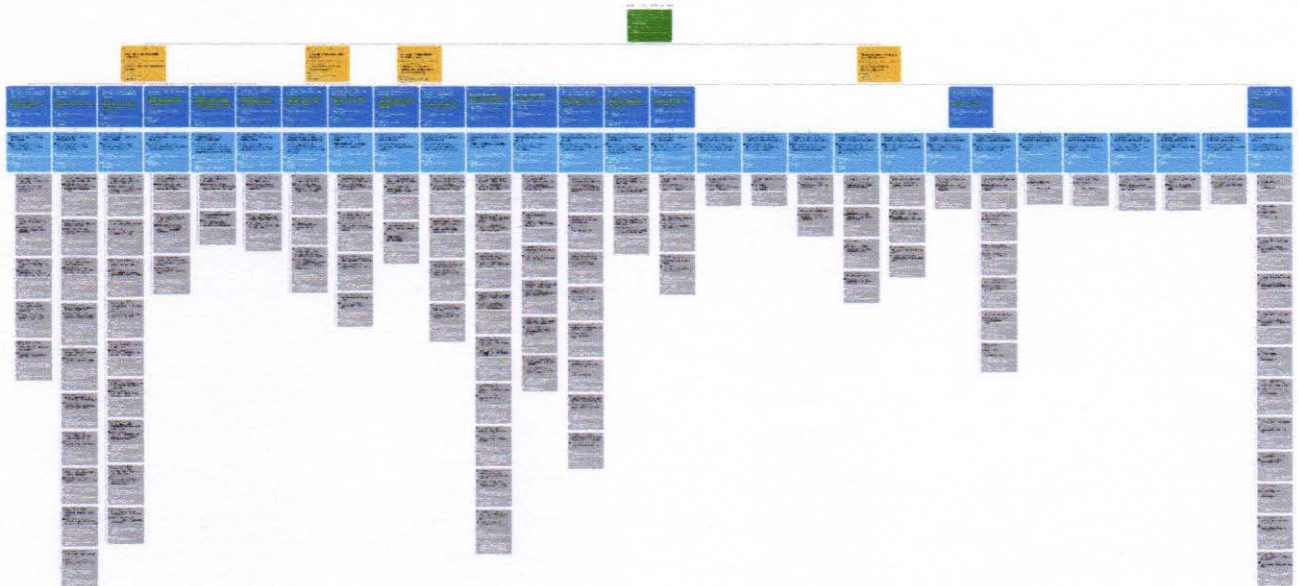
2. Masuk ke menu "Kamus Indikator"



### 2.1.2.3. Penyajian Pohon Kinerja (*Logical Framework*) dan cascading secara digital

Pohon kinerja dan cascading dituangkan secara digital pada aplikasi Jabar makin pasti (Jawa Barat Manajemen Kinerja Terintegrasi)

Gambar 15 Pohon Kinerja Digital dan Cascading Digital



Langkah penyajian pohon kinerja (*logical framework*) dan cascading secara digital sebagai berikut.

1. Login melalui <https://kinerja.jabarprov.go.id/sakip/login> melalui akun masing-masing perangkat daerah atau alamat link penggantinya;
2. Pilih “Sasaran Strategis Perangkat Daerah” dan klik “tambah”

The screenshot shows the eSAKIP application interface. The main content area displays a table of strategic goals. A red circle highlights the 'Tambah' button in the top right corner of the table area. The table contains the following data:

No	Sasaran Strategis RPJMD	KU Gubernur	Sasaran Strategis PD	KU PD	Sasaran	Target Kinerja	Realisasi	Aksi	Selengkapnya
1	20 - Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel	29 - Indeks Reformasi Birokrasi (kategori)	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERKINERJA, NETRAL DAN BERKINERJA TEGAS	Indeks Sistem Merit	POINT	2019: 204 2020: 225 2021: 275.5 2022: 280.5 2023: 300.5	2019: 277 2020: 275.5 2021: 275.5 2022: 300.5 2023: 300.5	<span style="color: green;">●</span> <span style="color: orange;">●</span> <span style="color: red;">●</span>	

### 3. Pilih "Kinerja Program" dan klik "tambah"

The screenshot shows the eSAKIP dashboard with the 'Kinerja Program' view selected. The table displays the following data:

No	Sasaran Strategis PD	IKU PD	Sasaran Program	Program	Indikator Program	Satuan	TARGET Kinerja	Realisasi Kinerja	Penganggung	Aktif	Subsistemnya
1	MENDUKUNG ASN YANG PROFESIONAL, BERKUALITAS, NETRAL DAN BERSINERGI TINGGI	Indeks Sistem Merit	MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN, EVALUASI, PELAKSANAAN, DAN PENGANTARAN JENJANG DAN KEPRERAWATAN DI LINGKUP BKD	PROGRAM PENGUANGAN URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI	Nilai SAKIP BKD	KATEGORI	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0 Okt: 0 Nov: 0 Des: 0	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0 Okt: 0 Nov: 0 Des: 0	SEKRETARIS	Yes	
2	MENDUKUNG ASN YANG PROFESIONAL, BERKUALITAS, NETRAL DAN BERSINERGI TINGGI	Indeks Sistem Merit	OPERASIONALITA SISTEM MERIT DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI	PROGRAM KEPESANTIRAN DAERAH	Nilai SISTEM MERIT	POINT	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0	KEPALA BIDANG MUTU DAN PRODUKSI	Yes	

### 4. Pilih "Kinerja Kegiatan" dan klik "tambah"

The screenshot shows the eSAKIP dashboard with the 'Kinerja Kegiatan' view selected. The table displays the following data:

No	Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	TARGET Kinerja	Realisasi Kinerja	Penganggung	Aktif	Subsistemnya
1	PROGRAM KEPESANTIRAN DAERAH	Meningkatnya kualitas pengembangan aset ASN yang berdasarkan sistem merit	Pengembangan kompetensi ASN	Nilai Kinerja Pengembangan Aset	Point	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0 Okt: 0 Nov: 0 Des: 116	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0 Okt: 0 Nov: 0 Des: 0	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN ARAKATUB	Yes	
2	PROGRAM KEPESANTIRAN DAERAH	Meningkatnya kualitas pembinaan, kebutuhan ASN, pendampingan dan pelayanan ASN	Pengalihan, Pemertahanan dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Kinerja Pemertahanan (Gubukah) Pemertahanan dan Pelayanan, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Point	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0	Jan: 0 Feb: 0 Mar: 0 Apr: 0 Maj: 0 Jun: 0 Jul: 0 Agst: 0 Sep: 0	KEPALA BIDANG PENGADARAN, PEMBERHANTAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN	Yes	

### 5. Pilih "Kinerja Sub Kegiatan" dan klik "tambah"

The screenshot shows the eSAKIP dashboard with the 'Kinerja Sub Kegiatan' view selected. The table displays the following data:

No	Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Satuan	TARGET Kinerja	Realisasi Kinerja	Penganggung	Aktif	Subsistemnya
1	Mutasi dan Promosi ASN	Terbangunnya Fitur Versi-Pada Aplikasi E-Pangkat	Pengelolaan Gerakan Pangkat ASN	Jumlah Fitur Versi pada Aplikasi E-Pangkat	Fitur	1	0	Tim Pengembangan Back - MUSKAMAD AREA KUSUMAMA	Yes	
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Terwujudnya kebijakan agen perubahan	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Ditlat	Jumlah kebijakan Agen Perubahan	kegiatan	1	0	Tim Agen Perubahan MUTU, WUSHTA KOPERATA	Yes	
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Terwujudnya IT	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Ditlat Jabatan Fungsional	Jumlah IT yang Terlan	Orang	50	0	Tim Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diker Fungsional - ANDINA RANAU	Yes	
4	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terbangunnya Sistem Pengalokasian Keuangan	Koordinasi dan Penyiapan Laporan Keuangan	Jumlah Fitur Sistem Pengalokasian Keuangan	Fitur	1	1	Tim Kelengkapan DENY KUSUMADI	Yes	
5	Administrasi Keuangan	Terbangunnya Penerimaan Aplikasi	Koordinasi dan Penyiapan Laporan Keuangan	Jumlah fitur Aplikasi laporan keuangan	Fitur	1	1	Tim FinDes - YUBI PESTIAW	Yes	

#### 2.1.2.4. Verifikasi dan Validasi Pohon Kinerja dan Cascading

Pohon kinerja dan cascading disusun oleh perangkat daerah melalui konsinyering dengan tim saking pemerintah provinsi Jawa Barat sektor perencanaan kinerja. Validasi pohon kinerja dan cascading dilakukan oleh Bappeda Pemerintah Provinsi Jawa Barat

#### 2.1.3. Penerjemahan Pohon Kinerja dan Cascading ke dalam Perjanjian Kinerja

Setelah pohon kinerja diterjemahkan ke dalam RPJMD, RKPD, Renstra, Renja dan DPA, selanjutnya dituangkan ke dalam Perjanjian Kinerja (PK). Ketentuan ketentuan dalam menyusun dokumen Perjanjian Kinerja (PK) adalah sebagai berikut:

- A. Kepala Perangkat Daerah menyusun PK paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.
- B. PK ditandatangani secara elektronik oleh Pimpinan Instansi (penerima amanah) sebagai tanda kesanggupan untuk mencapai target kinerja dengan Gubernur Jawa Barat sebagai persetujuan atas target kinerja yang diperjanjikan.
- C. Format penulisan dokumen Perjanjian Kinerja sebagai berikut:
  - 1) Jenis Huruf : Arial ukuran 12
  - 2) Kertas Ukuran : F4 80 gram
  - 3) Spasi : 1,5
  - 4) Margin : Atas 2,54, bawah 2,54, kanan 2,54, kiri 2,54
  - 5) Orientasi : Potrait
  - 6) Logo : Warna dan ukuran sesuai tata naskah.
- D. Penandatanganan PK Perangkat Daerah
  - 1) Dilakukan mengacu kepada Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 108 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Tata Naskah Dinas Elektronik di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
  - 2) Dokumen PK perangkat daerah dikirim melalui account JPT (sebagai Konseptor);
  - 3) Ketentuan judul PK adalah sebagai berikut:

LOGO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

KEPALA .....

PROVINSI JAWA BARAT

- E. Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:
  - 1) Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;

- 2) Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
- 3) Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

**LOGO**  
**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022**  
**KEPALA .....**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Adapun ketentuan PK Perubahan Perangkat Daerah adalah sebagai berikut.

- 1) Batang tubuh pada PK Perubahan tahun 2022 berisi sesuai dengan PK perangkat daerah anggaran APBD Murni tahun 2022.
  - 2) Titimangsa pada PK Perubahan tahun 2022 pada tanggal 27 Juli 2022
- F. Penandatanganan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah melalui SIDEBAR
- 1) Pada menu 'Tandatangan Multi File' di bagian 'Aksi' dibuat menjadi 3 (tiga) level Pamaraf, terdiri dari JPT (Kepala Badan/Dinas/Biro), Sekda, dan Wakil Gubernur;
  - 2) Penandatanganan adalah Gubernur.

**Contoh Format Perjanjian Kinerja**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kami yang berlandaskan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ir. H. YERRY YANUAR, M.M.**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama : **MOCHAMAD RIDWAN KAMIL**  
 Jabatan : **GOVERNUR JAWA BARAT**

Selaku atasan PIHAK KESATU, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK KESATU berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah yang dilaksanakan dalam program dan kegiatan seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan 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.

**PIHAK KEDUA,**



**MOCHAMAD RIDWAN KAMIL**

**Bandung, 27 Januari 2022**

**PIHAK KESATU,**



**Dr. Ir. H. YERRY YANUAR, M.M.**  
 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Dokumen ini dibuat berdasarkan secara elektronik menggunakan aplikasi elektronik yang diizinkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Dokumen ini dibuat dengan menggunakan aplikasi elektronik yang diizinkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral Dan Berkinerja Tinggi	Indeks Sistem Merit	380,5 Poin


NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Pemungutan Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 35.128.686.873	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 16.646.449.950	APBD

**Bandung, 27 Januari 2022**



**MOCHAMAD RIDWAN KAMIL**


**Bandung, 27 Januari 2022**



**Dr. Ir. H. YERRY YANUAR, M.M.**  
 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Dokumen ini dibuat berdasarkan secara elektronik menggunakan aplikasi elektronik yang diizinkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Dokumen ini dibuat dengan menggunakan aplikasi elektronik yang diizinkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

## Contoh Format Perjanjian Kinerja Perubahan



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ir. H. YERRY YANUAR, M.M.**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA BARAT**  
 Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : **MOCHAMAD RIDWAN KAMIL**  
 Jabatan : **GUBERNUR JAWA BARAT**  
 Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK KESATU berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah yang dilaksanakan dalam program dan kegiatan seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Kami.

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

PIHAK KEDUA,



Bandung, 15 Juli 2022  
 PIHAK KESATU,

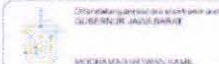


### PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
f	2	3	4
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral Dan Berkinerja Tinggi	Indeks Sistem Merit	380,5 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 35,128,686,873	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 16,646,449,950	APBD

Bandung, 15 Juli 2022



MOCHAMAD RIDWAN KAMIL



Dr. Ir. H. YERRY YANUAR, M.M.

### 2.1.4. Penerjemahan Pohon Kinerja dan Cascading ke dalam SKP

Penerjemahan pohon kinerja ke dalam SKP menggunakan pendekatan Manajemen Kinerja Terintegrasi. Pendekatan ini merupakan sebuah konsepsi inovatif Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mengintegrasikan sistem manajemen kinerja institusi dengan sistem manajemen kinerja Individu. Secara kongkrit Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintahan Terintegrasi di Jawa Barat diwujudkan dalam bisnis proses Interoperabilitas Aplikasi JABAR - SEMAKIN PASTI dengan TRK. Proses bisnis ini menjamin adanya sistem dan fitur berbagi pakai data secara terintegrasi antara Aplikasi JABAR - SEMAKIN PASTI (sistem manajemen kinerja intitusi) dengan Aplikasi TRK (Sistem Penilaian kinerja individu).

Interoperabilitas Aplikasi JABAR - SEMAKIN PASTI dan TRK bertujuan untuk:

1. Menciptakan *single input* sistem perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja
2. Sinkronisasi kinerja institusi dengan kinerja individu
3. Efisiensi dalam monitoring kinerja
4. Pengelolaan data base kinerja terintegrasi (kinerja institusi dan kinerja individu)

Interoperabilitas Aplikasi JABAR - SEMAKIN PASTI dan TRK menjamin adanya korelasi antara kinerja Gubernur sampai dengan kinerja pelaksana, sehingga kedepannya bentuk – bentuk inovasi apapun harus mengarah kepada Indeks Kinerja Utama (IKU)

Gubernur. Bisnis proses Interoperabilitas Aplikasi JABAR - SEMAKIN PASTI dengan TRK tersebut mendorong review kinerja tingkat organisasi dan individu, penerapan budaya kinerja pemberian reward Individu melalui “Employee of the month” dan pemberian reward Perangkat Daerah melalui “Raport Kinerja”, mendorong terbangunnya sistem pengendalian program lintas fungsi serta mendorong penyajian narasi laporan kinerja yang informatif dan bermanfaat.

Ilustrasi penerjemahan pohon kinerja ke dalam SKP dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 16 Penerjemahan Pohon Kinerja ke dalam SKP



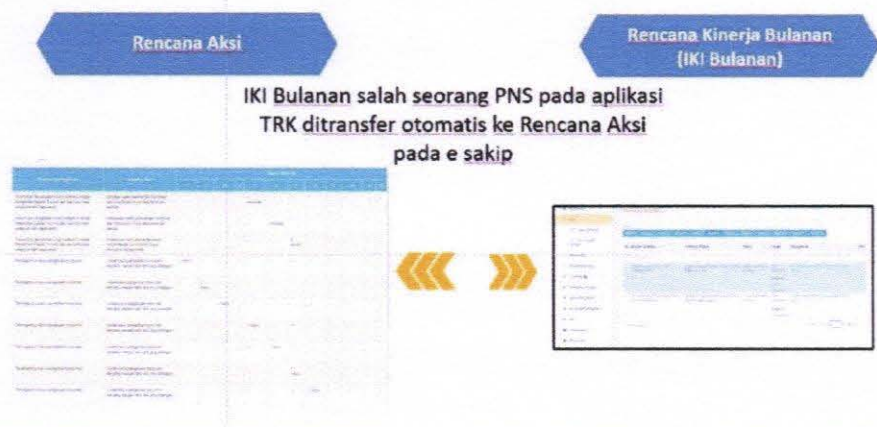
Dalam penyusunan SKP, setiap PNS mengakses aplikasi TRK dan menarik data pohon kinerja yang tertuang didalam aplikasi Jabar Makin Pasti. Adapun langkah langkah penyusunan SKP melalui interoperabilitas aplikasi Jabar Makin Pasti dengan TRK adalah sebagai berikut:

1. Login ke Aplikasi TRK
2. Pilih fitur Input SKP utama pada menu Rencana Kerja
3. Pilih “sinkronisasi kinerja institusi”

#### 2.1.5. Penerjemahan Pohon Kinerja Ke Dalam Rencana Aksi

Untuk mengetahui tahapan logis dari setiap output/sasaran sub kegiatan maka disusun rencana aksi. Rencana aksi adalah tahapan logis untuk mencapai output/sasaran sub kegiatan. Rencana aksi disusun melalui mekanisme interoperabilitas aplikasi TRK dengan aplikasi JABAR MAKIN PASTI (ESAKIP) yaitu menyusun langkah aksi untuk setiap output dengan cara menarik data IKI bulanan setiap PNS pada SKP PNS.

PENERAPAN RENCANA AKSI TERINTEGRASI IKI BULANAN SKP



Penyajian rencana aksi pada aplikasi Jabar Makin Pasti adalah sebagai berikut.

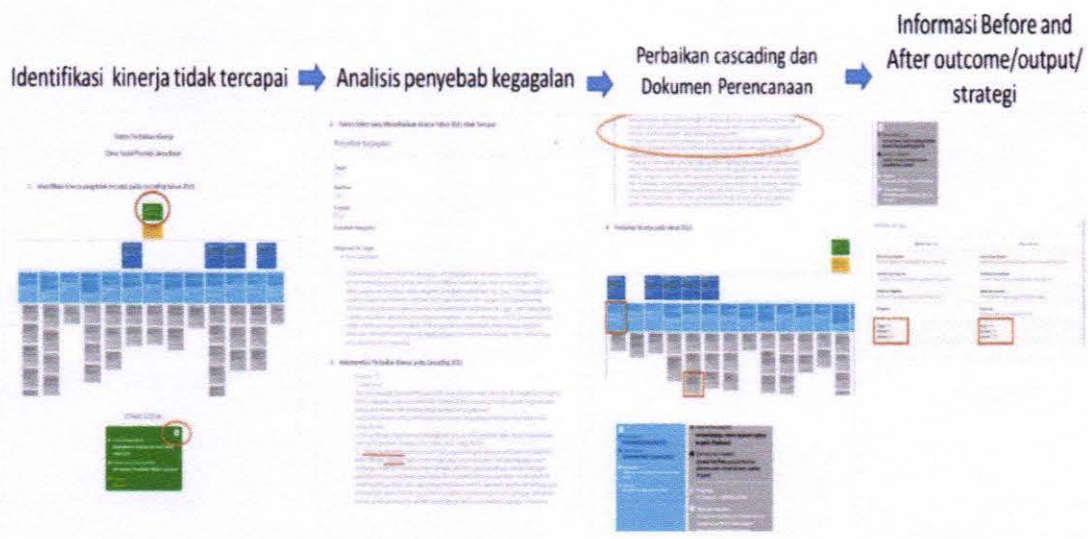
No	Muatan Kerja	Program	Kegiatan	Sifat Kegiatan	Indikator dan Sasaran	Target Bulanan
11	PMAS (Peningkatan Kualitas dan Peningkatan)	PROSEKAS (Peningkatan Data KEMERDEKAAN KEMERDEKAAN)	Pengelolaan kegiatan dan kegiatan lainnya	Pengembangan Layanan Publik	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022
12	PMAS (Peningkatan Kualitas dan Peningkatan)	PROSEKAS (Peningkatan Data KEMERDEKAAN KEMERDEKAAN)	Pengelolaan kegiatan dan kegiatan lainnya	Pengembangan Layanan Publik	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022
13	PMAS (Peningkatan Kualitas dan Peningkatan)	PROSEKAS (Peningkatan Data KEMERDEKAAN KEMERDEKAAN)	Pengelolaan kegiatan dan kegiatan lainnya	Pengembangan Layanan Publik	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022
14	PMAS (Peningkatan Kualitas dan Peningkatan)	PROSEKAS (Peningkatan Data KEMERDEKAAN KEMERDEKAAN)	Pengelolaan kegiatan dan kegiatan lainnya	Pengembangan Layanan Publik	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022
15	PMAS (Peningkatan Kualitas dan Peningkatan)	PROSEKAS (Peningkatan Data KEMERDEKAAN KEMERDEKAAN)	Pengelolaan kegiatan dan kegiatan lainnya	Pengembangan Layanan Publik	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022	"No.Indikator dan Sasaran (KPI) 2022" (KPI) 2022

2.1.6. Perbaikan Perencanaan Kinerja berdasarkan LKIP

Pohon kinerja dan cascading diperbaiki berdasarkan umpan balik (*feedback*) dari rekomendasi perbaikan hasil analisis LKIP. Informasi/analisis LKIP terkait dengan faktor faktor yang menyebabkan kegagalan kinerja beserta upaya perbaikan yang dilakukan pada Bab III LKIP ditindaklanjuti dengan perbaikan dokumen perencanaan. Perbaikan dimaksud dilakukan melalui sistem perbaikan kinerja sebagai berikut.

LKIP Dimanfaatkan dalam Perbaikan Perencanaan melalui Sistem Perbaikan Kinerja





Sistem Perbaikan Kinerja atau dikenal dengan Sistem Kinerja Pakai Hati (Perbaikan Kinerja Tiada Henti) menemukan kinerja mana pada cascading yang tidak tercapai untuk didiagnosa penyebab kegagalannya. Hasil diagnosa kemudian ditindaklanjuti dengan perbaikan cascading tahun berikutnya yang diikuti dengan penyesuaian dokumen perencanaan dan penganggaran.

### 2.1.7. Perbaikan Perencanaan Kinerja berdasarkan Lembar Hasil Evaluasi

Dokumen perencanaan diperbaiki berdasarkan umpan balik (*feedback*) dari rekomendasi LHE Kemenpan RB maupun Inspektorat. Rekomendasi yang tertuang didalam LHE ditindaklanjuti dengan matriks rencana aksi tindak lanjut LHE. Matriks rencana aksi dimaksud dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

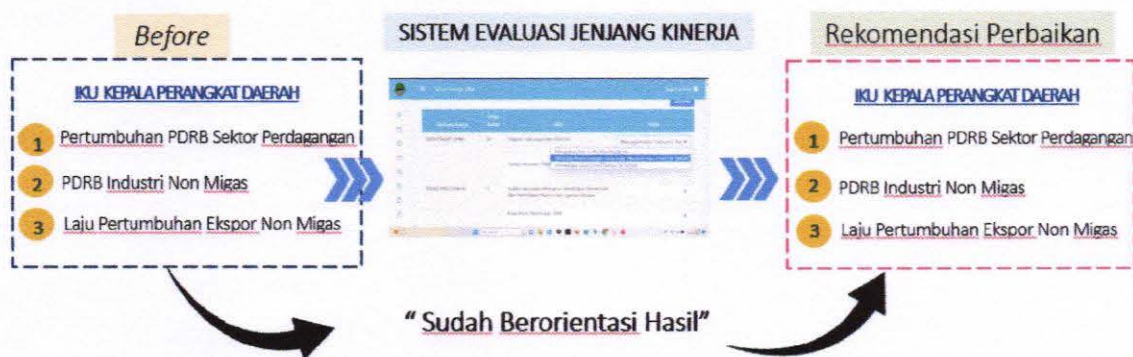
Tabel 7 Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2022

NO.	REKOMENDASI LHE 2022	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progres Penyelesaian	Link Bukti Dukung
1							
2							

### 2.1.8. Sistem Penilaian Jenjang Kinerja

Untuk menjamin setiap pengampu kinerja sudah mengampu level kinerja yang sesuai, maka diterapkan sistem penilaian jenjang kinerja. Melalui sistem ini diukur apakah sasaran dan indikator sudah memenuhi kaidah perjenjangan kinerja dan kaidah indikator *SMART* atau belum. Kriteria kriteria perjenjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis RPJMD harus memenuhi kriteria *Ultimate Outcome* (berorientasi hasil) diampu oleh Kepala Daerah.
2. Sasaran strategis Renstra harus memenuhi kriteria *Intermediate Outcome* bidang urusan (berorientasi hasil) diampu oleh Kepala Perangkat Daerah Daerah.
3. Sasaran program harus memenuhi kriteria *Intermediate Outcome* sub bidang urusan diampu oleh Jabatan Fungsional Madya/Administrator.
4. Sasaran Kegiatan harus memenuhi kriteria *Immediate Outcome* diampu oleh Jabatan Fungsional Madya/Administrator.
5. Sasaran Sub Kegiatan harus memenuhi kriteria *Output* diampu oleh Jabatan Fungsional Muda/Pengawas/Ketua Tim.

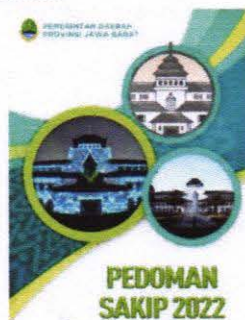


## 2.2. Eviden Penilaian Perencanaan Kinerja Standar Evidence Perencanaan Kinerja

### 1.1. Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (pemenuhan)

#### 1.1.1. Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja

##### PEDOMAN SAKIP



**ANALISIS**  
**PERENCANAAN KINERJA**

Perencanaan kinerja merupakan proses berorientasi kinerja yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi telah melakukan semua yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan kinerja adalah proses yang melibatkan penetapan tujuan, identifikasi indikator kinerja utama (IKU), dan penetapan target kinerja yang akan diukur dan dipantau.

Perencanaan kinerja merupakan kunci penting dalam keberhasilan pelaksanaan rencana kerja pemerintah. Dengan adanya perencanaan kinerja, pemerintah dapat memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan kinerja yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki tujuan yang jelas dan terukur.
2. Memiliki indikator kinerja yang relevan.
3. Memiliki target yang realistis dan dapat diukur.
4. Memiliki sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif.

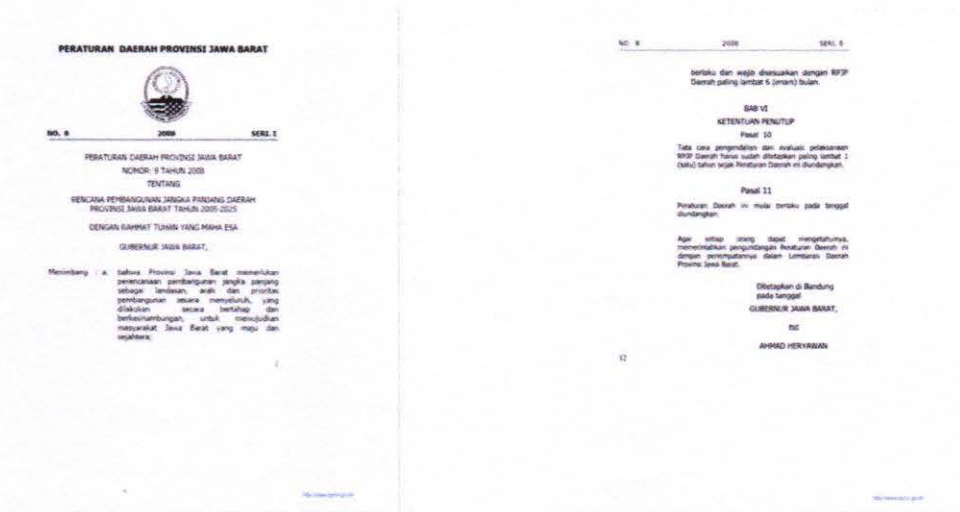
Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur.
2. Mengidentifikasi indikator kinerja utama (IKU) yang relevan.
3. Menetapkan target kinerja yang realistis dan dapat diukur.
4. Menetapkan sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif.

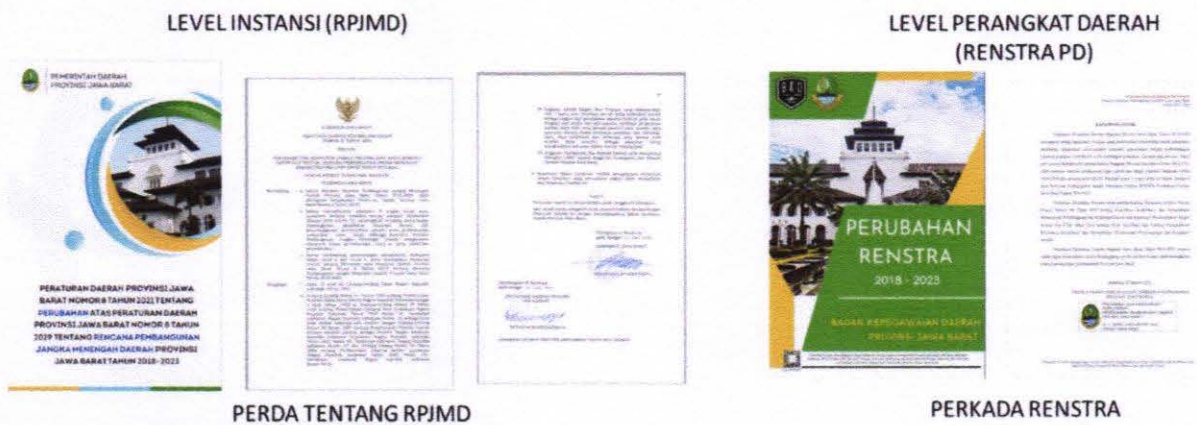
##### PERATURAN KEPALA DAERAH TENTANG TATA KELOLA SAKIP

### 1.1.2. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang

#### RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH (RPJPD)



### 1.1.3. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah



### 1.1.4. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek



### 1.1.5. Terdapat Dokumen Perencanaan Aktivitas yang Mendukung Kinerja

#### RENCANA AKSI

No	Sesuai KPI/JP	Sasaran	Indikator	Kapabilitas Kinerja	Program	Regulasi	Tahap Kegiatan	Tanggal Rpt	Indikator Kinerja
1		Meningkatnya hasil kelibangan yang didiseminasikan kepada Perangkat Daerah dan Biro Pemprov. Jabar/ Pemerintah Kab. Dan Kota di Jabar/ Masyarakat/ Dunia Usaha/ Pihak Lainnya	Persentase hasil kelibangan yang didiseminasikan kepada Perangkat Daerah dan Biro Pemprov. Jabar/ Pemerintah Kab. Dan Kota di Jabar/ Masyarakat/ Dunia Usaha/ Pihak Lainnya		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Pemysunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Membahas rencana penyusunan dokumen Renja Tahun 2023  Menyusun draft dokumen rancangan awal Renja Tahun 2023	Laporan hasil Pembahasan rencana penyusunan Dokumen Renja Tahun 2023  Laporan hasil Pembahasan draft dokumen Kancangan Awal Renja Tahun 2023

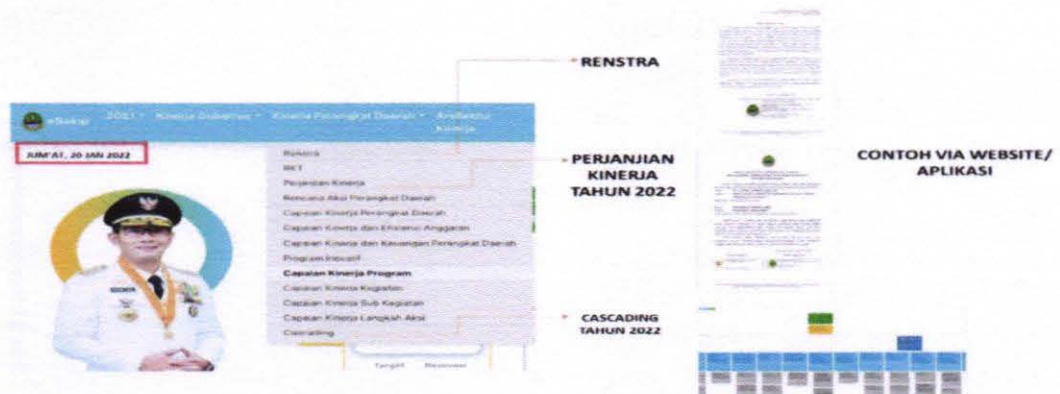
### 1.1.6. Terdapat Dokumen Perencanaan Anggaran yang Mendukung Kinerja

#### PERDA APBD

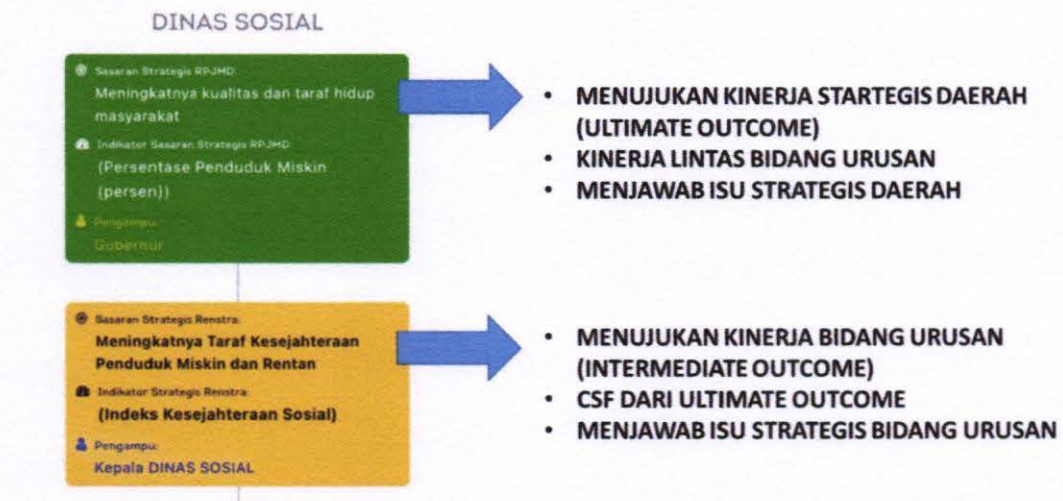
## 1.2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah Memenuhi Standar yang Baik, yaitu untuk Mencapai Hasil, dengan ukuran Kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara Logis, serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain (Crosscutting). (Kualitas)

### 1.2.1. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Diformalkan

### 1.2.2. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Dipublikasikan



### 1.2.3. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Menggambarkan Kebutuhan Atas Kinerja Sebenarnya yang Perlu Dicapai

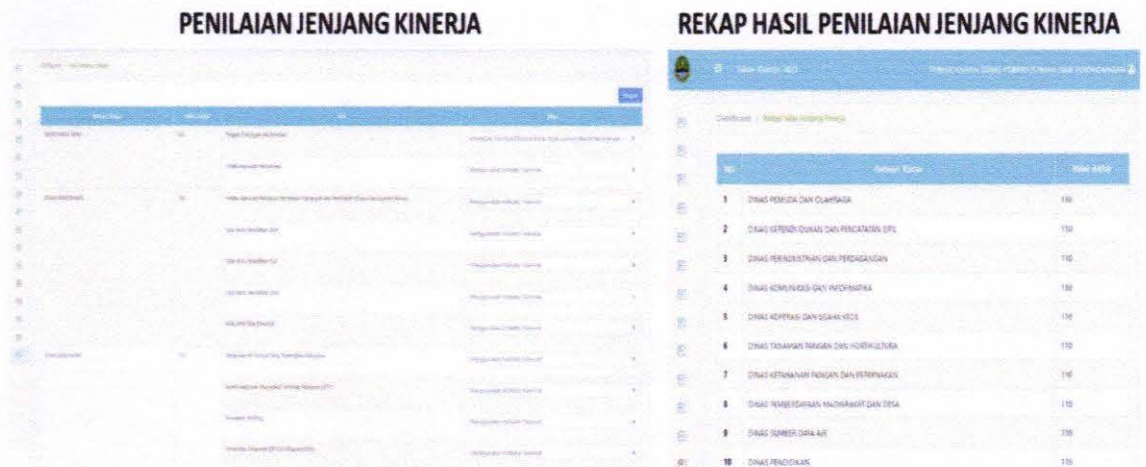


### 1.2.4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) Telah Jelas Menggambarkan Kondisi Kinerja yang Akan Dicapai

No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator
1	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatnya perdagangan dalam negeri	PDRB Sektor Perdagangan
2	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatnya ekspor non migas Jawa Barat	Laju pertumbuhan ekspor non migas
3	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PDRB Industri Non Migas

- **MENUJUKAN KINERJA BIDANG URUSAN (INTERMEDIATE OUTCOME)**
- **CSF DARI ULTIMATE OUTCOME**
- **MENJAWAB ISU STRATEGIS BIDANG URUSAN**

### 1.2.5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Telah Memenuhi Kriteria SMART



### 1.2.6. Indikator kinerja utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).

Tabel 4.2  
Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah  
BKD Provinsi Jawa Barat 2018 – 2023 Versi Sebelum dan Sesudah

No	Uraian	Indikator Jangka Menengah	2019	2020	2021	2022	2023	Keterangan
1.	Sebelum Perubahan	Indeks Merit Sistem	294	333.5	355	377	387.5	
2.	Menjadi	Indeks Merit Sistem	294	325	375.5	380.5	390	
3.		Indeks Profesionalitas ASN	64.5	66	-	-	-	Dihapuskan



**CONTOH SALAH**  
TERJADI PERUBAHAN DALAM 1 PERIODE PERENCANAAN STRATEGIS

TABEL 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun				
						2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Meningkatkan Investasi yang Berkualitas dan Berkelanjutan		Laju Pertumbuhan PMA & PMCN	Persen	14.90	0	3	3	3	3
2		Meningkatnya Realisasi Investasi	Nilai Realisasi Investasi	Tribun Rupiah	137.50	99.03	101.97	106.00	109.20	

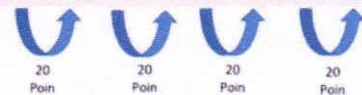


**CONTOH BENAR**  
SUSTAINABLE - TIDAK SERING DIGANTI DALAM 1 PERIODE PERENCANAAN STRATEGIS

1.2.7. target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

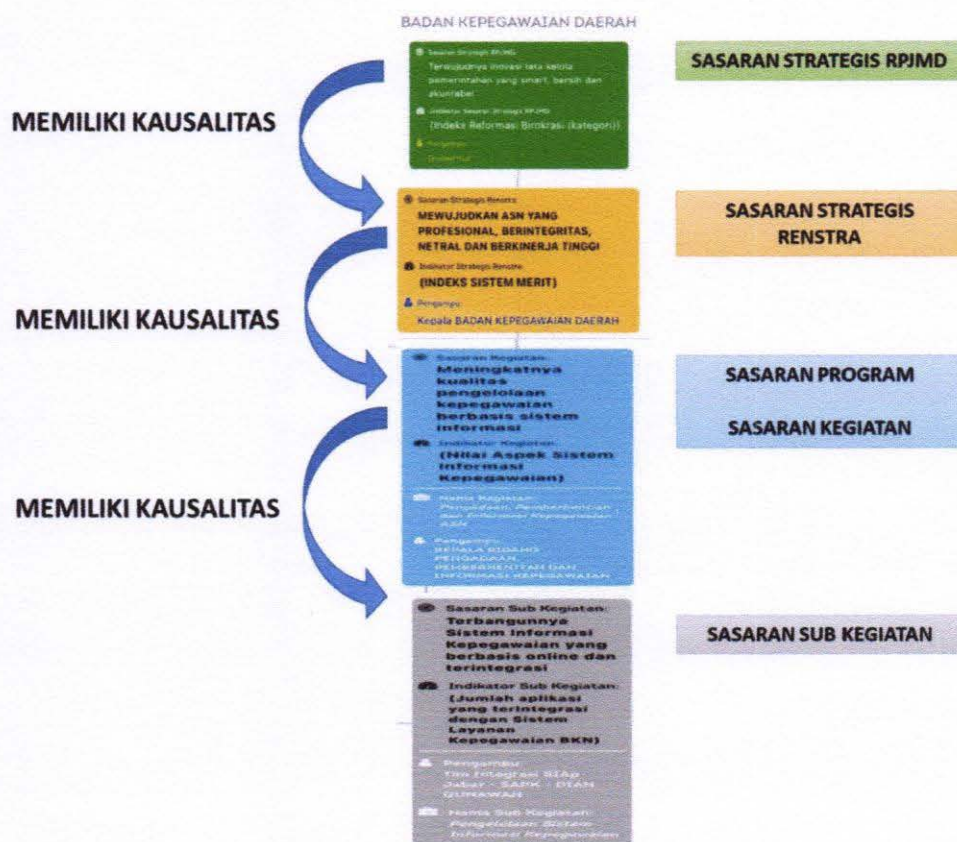
TABEL 4.2  
SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2018-2023

NO	SASARA STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET					KET.
			2019	2020	2021	2022	2023	
1.	MENINGKATKAN PROFESIONALISME, INTEGRITAS DAN KESEJAHTERAAN APARATUR	INDEKS SISTEM MERIT	310	330	350	370	390	



Target dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

1.2.8. Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading).





### 1.3. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan. (Pemanfaatan)

#### 1.3.1. Anggaran yang Ditetapkan Telah Mengacu Pada Kinerja yang Ingin Dicapai

##### RKT

RKT

Pilar Satuan Kerja  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

No	Sasaran Kerja	Isiparan	Indikator	Target	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB Industri Non Migas	882,86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Rengasdan Barang Migas Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rengasdan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 4.989.002.891
2	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB industri Non Migas	892,38	PROGRAM PENYIANG DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	Penyusunan, Penerapan, dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Provinsi	Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Rp 200.000.000
3	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB Industri Non Migas	892,66	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 4.989.002.891
4	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB industri Non Migas	883,86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Pemeliharaan Barang Migas Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Benihan Kerdakan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 4.989.002.891
5	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB Industri Non Migas	892,56	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 4.989.002.891
6	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatkan pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PORB Industri Non Migas	892,88	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 4.989.002.891

#### 1.3.2. Aktivitas yang Dilaksanakan Telah Mendukung Kinerja yang Ingin Dicapai

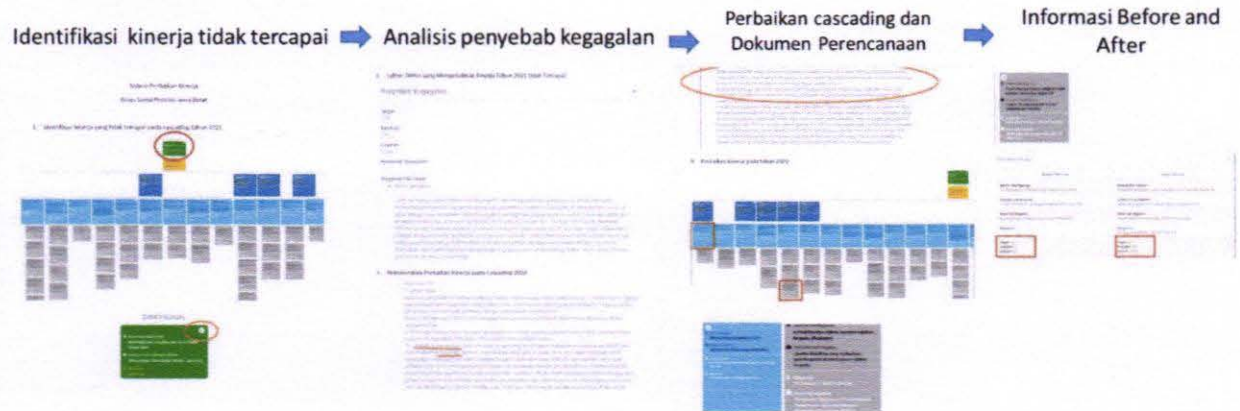
##### RENCANA AKSI

No	Sasaran Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Uraian Aksi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Bulan Ke											
											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
58	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatkan perdagangan dalam negeri	PORB Sektor Perdagangan	100,00	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DISTRIBUSI PERDAGANGAN	Pembangunan dan Penggantian Pusat Distribusi Regional dan Pusat Distribusi Provinsi serta Pasar Lelang Komoditas	Pembinaan dan Pengendalian Pusat Distribusi Regional dan Pusat Distribusi Provinsi	sertifikasi pasar rakyat	jumlah pasar yang tersertifikasi	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4

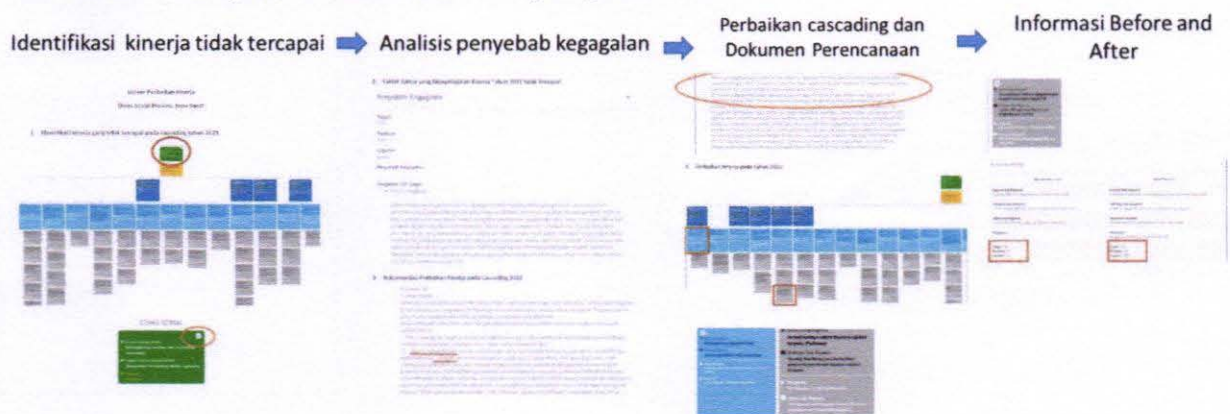




1.3.5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.



1.3.6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam Mewujudkan Kondisi/Hasil yang lebih baik.



1.3.7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

# SAYA PAHAM

**TUPOKSI dan KINERJA**



**PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

**NAMA:**  
YERRY YANUAR

**JABATAN:**  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

**PERANGKAT DAERAH:**  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

---

**TUGAS POKOK**  
melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya

**KINERJA GUBERNUR**  
Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel  
**(Indeks Reformasi Birokrasi (kategori) BB)**

↑

**KINERJA PERANGKAT DAERAH**  
Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi  
**(Indeks Sistem Merit 375, 5 Point)**

↑

**KINERJA INDIVIDU**  
Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi  
**(Indeks Sistem Merit 375, 5 Point)**





1.3.8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

**SAYA PAHAM** TUPOKSI dan KINERJA

 **PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

**NAMA:**  
ERIK ANDRIYATMA  
**JABATAN:**  
ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA  
PERANGKAT DAERAH:  
SEKRETARIAT DAERAH



**KINERJA GUBERNUR**  
Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel  
(Indeks Reformasi Birokrasi A)

**KINERJA PERANGKAT DAERAH**  
Meningkatnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan => Pelaporan Kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyelesaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya  
(Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Provinsi Jawa Barat => Nilai SAKIP Penda dimensi pelaporan Kinerja 13,50 Poin)

**KINERJA ATASANKETUA TIM**  
LKIP Pemerintah Daerah Informatif dan Bermfaat  
(Persentase LKIP yang memenuhi 7 Informasi 100 %)

**INDIKATOR KINERJA INDIVIDU**  
- Terbangunnya Fitur Pemanfaatan Informasi Kinerja  
- Tersusunnya LKIP Pemerintah Daerah yang lebih spesifik



## **BAB III**

### **PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA**

#### **3.1. Jenis jenis Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja di Pemerintah Provinsi Jawa Barat terdiri dari pengukuran kinerja tahunan, triwulanan dan bulanan. Pengukuran Kinerja adalah proses menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

##### **3.1.1. Pengukuran Kinerja Tahunan secara Berjenjang**

Pengukuran kinerja tahunan dilakukan secara berjenjang yaitu pada kinerja sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan, dan sasaran sub kegiatan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan melakukan pengukuran terhadap realisasi kinerja 7 informasi kinerja sasaran strategis perangkat daerah. Pengukuran terhadap 7 informasi sasaran strategis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Data Pengelolaan Kinerja Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Utama	P1			P2					P3		P4			P5			P6					P7		
		Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian 2022	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian Tahun 2021	Peningkatan/ Penurunan Capaian 2022	Peningkatan/ Penurunan Realisasi 2022	Target Akhir Renstra (Tahun 2025)	Realisasi 2022 terhadap Target Renstra Tahun 2022	Rate-Rate Nasional	Perbandingan Realisasi 2022 dengan Rate-Rate Nasional	Partisipat Peringkat Daerah di Level Nasional	KU PD yang Terkait	Target (2022)	Realisasi (2022)	Capaian	Nama Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisi Anggaran	Capaian	Efisiensi	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24	25	26	28	
Sasaran Strategis:																									
1																									

Keterangan:

**P1** adalah perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai/dievaluasi

**P2** adalah perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya dan perbandingan capaian tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya

**P3** adalah perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra

**P4** adalah perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan capaian nasional

**P5** adalah faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

**P6** adalah program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

**P7** adalah efisiensi penggunaan anggaran. Untuk efisiensi anggaran dengan rumus target dikurangi realisasi dengan syarat capaian IKU 100%.

Pengukuran kinerja secara berjenjang juga dilakukan melalui Aplikasi Jabar Makin Pasti seperti gambar di bawah ini. Pengukuran kinerja tahunan melalui aplikasi Jabar makin pasti dilakukan terhadap sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan, dan sasaran sub kegiatan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja setiap tahun.

### 1. Jenjang Sasaran Strategis

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Sasaran Strategis Perangkat Daerah

No	Sasaran Kerja	Sasaran Strategis RPJMD	RUJ Gubernur	Sasaran Strategis PD	IKSP PD	Satuan	Target Kinerja	Realisasi	Aksi	Selengkapnya
1	INDENTORAT DAERAH	20 - Meningkatkan Indeks Tata Kelola Pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel	29 - Indeks Reformasi Birokrasi (Kategori)	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah	Nilai evaluasi SAKIP Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat	Nilai	2018: 100 2020: 100 2021: 100 2022: 100 2023: 100	2018: 100 2020: 100 2021: 100 2022: 100 2023: 9	<span style="color: green;">✔</span> <span style="color: orange;">⚠</span> <span style="color: red;">✘</span>	
2	DINAS SOSIAL	2 - Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat	2 - Peningkat Pembuluh Monev (persen)	Meningkatnya Tarif Kesejahteraan Penderita Mukandis Rentan	Indeks Kesejahteraan Sosial	persen	2018: 38.01 2020: 39.67 2021: 39.01 2022: 39.67 2023: 49.27	2019: 36.01 2020: 42.5 2021: 42.5 2022: 42.92 2023: -	<span style="color: green;">✔</span> <span style="color: orange;">⚠</span> <span style="color: red;">✘</span>	
3	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	13 - Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan kesejahteraan masyarakat	17 - Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) (persen)	Meningkatnya upaya pertambangan yang bertani administrasi dan follow	Persentase Usaha Pertambangan yang bertani administrasi dan follow	Persen	2018: 45 2020: 48 2021: 46 2022: 47 2023: 48	2019: 48.87 2020: 46.65 2021: 46.33 2022: 48.33 2023: -	<span style="color: green;">✔</span> <span style="color: orange;">⚠</span> <span style="color: red;">✘</span>	

### 2. Jenjang Sasaran Program

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Kinerja Program Perangkat Daerah

No	Sasaran Strategis PD	IKSP	Sasaran Program	Program	Indikator Program	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Pengguna	Aksi	Selengkapnya
1	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKORNER TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN, EVALUASI PELAKSANAAN KEMUDA DAN KESENGAJAN SERVA PELAKSANA KEMERDEKAAN DI LINGKUP BID	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	NILAI SAKIP BID	KATEGORI	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Aug 0 Sep 0 Okt 0 Nov 0 Des 0	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Aug 0 Sep 0 Okt 0 Nov 0 Des 0	SEKRETARIS	<span style="color: green;">✔</span> <span style="color: orange;">⚠</span> <span style="color: red;">✘</span>	
2	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKORNER TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	DITERAKANNYA SISTEM MERIT DI LINGKUPAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI	PROGRAM KEPERAWAAN DAERAH	NILAI SISTEM MERIT	POINT	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Aug 0 Sep 0	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Aug 0 Sep 0	KERALA SIDANG MUSAJI DAN FRONKON	<span style="color: green;">✔</span> <span style="color: orange;">⚠</span> <span style="color: red;">✘</span>	

### 3. Jenjang Sasaran Kegiatan

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Kinerja Kegiatan Perangkat Daerah

No	Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Penganggung	Aksi	Selesai
1	PROGSAKIP KEPERAWATAN DASAR	Memangkas biaya pengembangan karir ASN yang bertepatan silsilah masa	Pengembangan kompetensi ASN	Tipe Kriteria Pengembangan Karir	Port	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Agt 0 Sep 0 Okt 0 Nov 0 Des 110	Jan - Feb - Mar - Apr - Maj - Jun - Jul - Agt - Sep - Okt - Nov - Des -	KEPLA BIDANG PENGEMBANGAN APRESIATOR	🟢🟡🔴	
2	PROGRAM KEPERAWATAN DASAR	Memangkas biaya perencanaan, kebutuhan ASN pengembangan dan pelayanan ASN	Pengadaan, Pembentukan dan Informasi Keperawatan ASN	Tipe Kriteria Perencanaan, Pembentukan dan Informasi Keperawatan ASN	Port	Jan 0 Feb 0 Mar 0 Apr 0 Maj 0 Jun 0 Jul 0 Agt 0 Sep 0	Jan - Feb - Mar - Apr - Maj - Jun - Jul - Agt - Sep -	KEPLA BIDANG PENGEMBANGAN, PENYIARAN DAN INFORMASI KEPERAWATAN	🟢🟡🔴	

### 4. Jenjang Sasaran Sub Kegiatan

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Kinerja Sub Kegiatan Perangkat Daerah

No	Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Penganggung	Aksi	Selesai
1	Melaksanakan Promosi ASN	Tertanggungnya Fitur Virtual Pustaka Aplikasi E-Pangkat	Pengelolaan Kelembagaan Perangkat ASN	Jumlah Fitur Virtual pada Aplikasi E-Pangkat	Ketr	1	0	Tim Pengembangan Basop - MUHAMMAD FAHRI YUGRANA	🟢🟡🔴	
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Tertanggungnya ketajaman agen perutusan	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Detail	Jumlah kegiatan Agen Perutusan	Kepus	1	0	Tim Agen Perutusan - HENRI HUSNITA NUGRABA	🟢🟡🔴	
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Tertanggungnya IT	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Detail	Jumlah IT yang Terjadi	Orang	50	0	Tim Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Detail Punggalan - ANDIYA RIMAHU	🟢🟡🔴	
4	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tertanggungnya Sistem Pemeliharaan Keunggulan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Fitur Sistem Pemeliharaan Keunggulan	Fitur	1	1	Tim Kelembagaan - DENI KUSNADI	🟢🟡🔴	
5	Administrasi Keuangan	Tertanggungnya Pemeliharaan Aplikasi	Koordinasi dan Penyusunan laporan Keunggulan	Jumlah Fitur Aplikasi Keunggulan	Fitur	1	1	Tim Kelembagaan - YUNI PRATIWI	🟢🟡🔴	

#### 3.1.2. Pengukuran Kinerja Triwulanan

Pengukuran kinerja triwulanan menggunakan rapor kinerja. RAPOR KINERJA MOLI (*More Output Less Input*) merupakan Alat Ukur kinerja digital bagi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Tujuan dari dibuatnya Rapor Kinerja yaitu untuk membangun kultur kinerja baru dalam pengukuran kinerja yaitu dengan menggunakan pendekatan hasil kerja dibanding penyerapan.

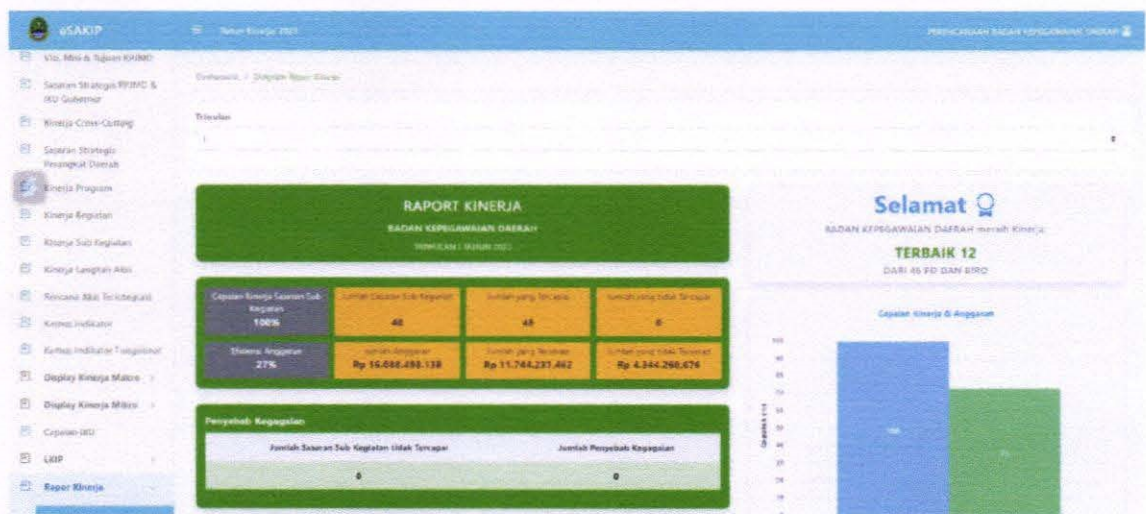
Rapor Kinerja memiliki karakter yang berbeda dengan instrumen pengukuran yang lain. Rapor Kinerja mengukur secara riil kinerja sebenarnya yang dihasilkan perangkat daerah. Rapor Kinerja mengukur kinerja secara berkala yaitu triwulanan dan tahunan. Level Kinerja yang diukur oleh Rapor Kinerja meliputi kinerja output yang akan berkontribusi terhadap *Immediate Outcome*, *Intermediate Outcome*, dan *Ultimate Outcome*. Output merupakan Sasaran sub Kegiatan, *Immediate Outcome* merupakan Sasaran Kegiatan, *Intermediate Outcome* merupakan Sasaran program dan *Ultimate Outcome* merupakan Sasaran Strategis.

Rapor Kinerja berfungsi sebagai sistem perbaikan kinerja Triwulanan. Perangkat daerah setiap Triwulan diukur sejauh mana pencapaian output. Jika ditemukan ada Output yang tidak tercapai di setiap Triwulan maka akan di diagnosa dan diarahkan untuk diperbaiki kinerjanya pada Triwulan berikutnya.

Rapor Kinerja juga berfungsi sebagai bentuk *reward and punishment* non finansial. Setiap Triwulan perangkat daerah mendapatkan ranking. Ranking yang diberikan kepada perangkat daerah dapat memicu perangkat daerah untuk berkinerja lebih baik kedepannya.

Rapor Kinerja memastikan setiap pimpinan maupun ASN untuk memantau secara langsung atas capaian kinerjanya. Capaian Kinerja dinotifikasi oleh rapor kinerja ke *handphone* JPT memastikan adanya pemantauan kinerja oleh JPT. Berikut tampilan pada Aplikasi eSAKIP Jawa Barat.

Gambar Diagram Rapor Kinerja Perangkat Daerah



Gambar Ranking Rapor Kinerja Perangkat Daerah

Rank	Nama Sub Kegiatan	Capaian Kinerja	Skor	Jumlah Anggaran	Anggaran yang digelakkan	Anggaran yang tidak digelakkan	% Anggaran yang digelakkan	% Anggaran yang tidak digelakkan	Pencapaian Indeks Output
1	DINAS PERENCANAAN, PERENCANAAN, PENGANTARAN, ANDAL, CASH, dan LACAK PERENCANAAN	100	2,27	Rp 1.707.128.899	Rp 1.264.694.710	Rp 442.434.189	96,89	3,11	-
2	SALAH PENGALIHAN KELOMPOK DAN LAIN LAIN	100	7,25	Rp 27.905.733.247	Rp 19.828.161.612	Rp 7.711.209.976	92,05	7,95	-
3	KUALITAS AKTIVITAS DAN PENGEMBANGAN DAERAH	100	7,39	Rp 1.901.080.585	Rp 1.611.105.000	Rp 285.561.075	93,01	7,39	-
4	DINAS PERENCANAAN DAN PERENCANAAN	100	8,25	Rp 22.521.988.772	Rp 20.888.402.272	Rp 265.144.940	96,12	8,25	1
5	SALAH PERENCANAAN PENGANTARAN DAERAH	100	2,77	Rp 10.642.14.350	Rp 4.700.542.011	Rp 5.941.598.339	87,43	2,77	-
6	DINAS PERENCANAAN DAN PERENCANAAN	100	2,94	Rp 2.952.012.889	Rp 1.888.894.710	Rp 1.063.118.179	99,16	2,94	-

Adapun langkah-langkah pengukuran kinerja melalui rapor kinerja pada aplikasi eSAKIP Jawa Barat oleh masing-masing perangkat daerah adalah sebagai berikut:

1. Login melalui alamat <https://kinerja.jabarprov.go.id/sakip/login> atau alamat link pengantarnya

Berikut tampilan saat login, masukan username dan password dan pilih tahun kinerja yang akan dilakukan input.

2. Masuk ke menu Kinerja Sub Kegiatan

No	Region	Nama Sub Kegiatan	Selisi Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Status	Target Kinerja	Pencapaian Kinerja	Pengantar	Aksi	Belum selesai
1	Kabupaten Bandung	Tertanggungjawabnya Efisiensi dan Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Fitur yang pada Aplikasi E-Pengantar	Fitur	1	0	Tanpa Pengantaran Data - NUPHARIC, SAU, RUGRARA	👍👎🔄	
2	Kabupaten Bandung	Tertanggungjawabnya Kompetensi ASN	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Dinas	Jumlah Subjawan Agen Pemasukan	Keprib	1	0	Tanpa Agen Pemasukan - NUPHARIC, SAU, RUGRARA	👍👎🔄	
3	Kabupaten Bandung	Tertanggungjawabnya Kompetensi ASN	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Dinas	Jumlah IF yang Terseleh	Dieng	50	0	Tanpa Koordinator dan Subjawan Pemasukan - NUPHARIC, SAU, RUGRARA	👍👎🔄	
4	Kabupaten Bandung	Tertanggungjawabnya Sistem Pemantauan Keuangan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Fitur Sistem Pemantauan Keuangan	Fitur	1	1	Tanpa Koordinator - DENY, KENDARA	👍👎🔄	
5	Kabupaten Bandung	Tertanggungjawabnya Peningkatan Kualitas Pelayanan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Fitur Aplikasi Laporan Keuangan	Fitur	1	1	Tanpa Koordinator - KURN, RUGRARA	👍👎🔄	

### 3.1.3. Pengukuran Kinerja Bulanan

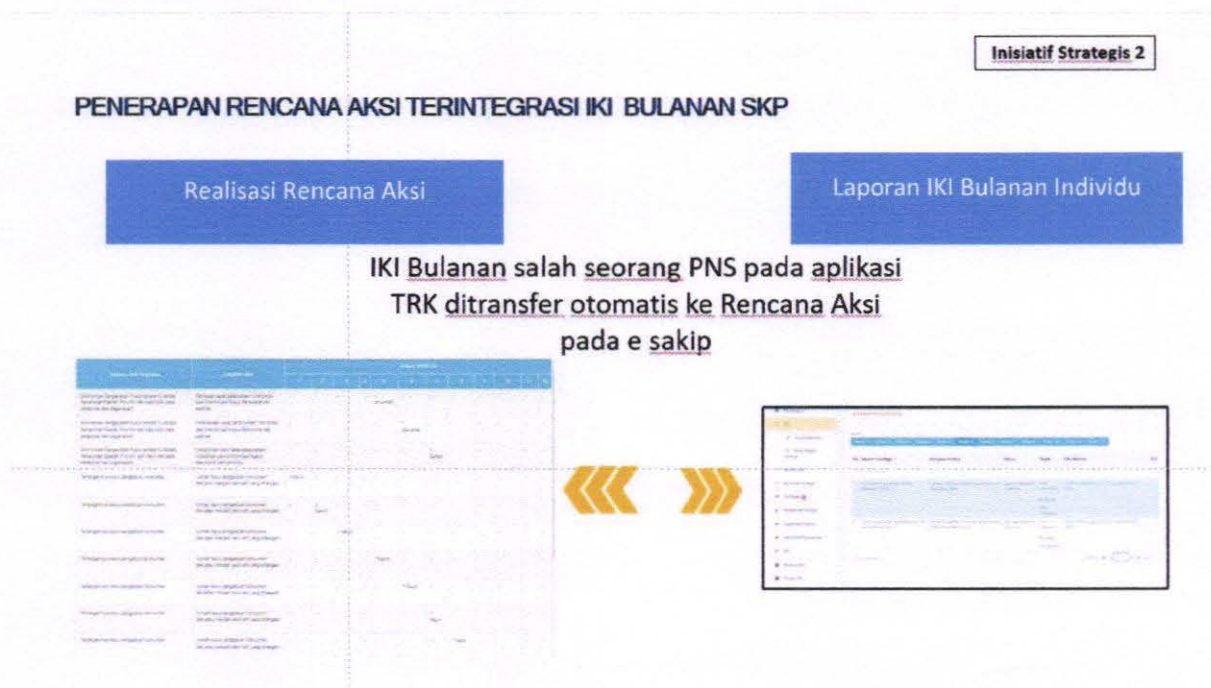
Pengukuran kinerja bulanan dilakukan terhadap sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan, dan sasaran sub kegiatan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja setiap bulan.

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Bulanan Perangkat Daerah

No	Satuan Kerja	Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Pengampu	Aksi	Selengkapnya
1	BADAN PENDAPATAN DAERAH	-	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum, Penengkapan, Kepegawaian dan Kehumasan	-	Persentase Penuhuan Sarana dan Prasarana Layanan Samsat	Documen	Jan: 1 Feb: 1 Mar: 1 Apr: 1 May: 1 Jun: 1 Jul: 1 Aug: 1 Sep: 1 Oct: 1 Nov: 1 Dec: 1	Jan: - Feb: - Mar: - Apr: - May: - Jun: - Jul: - Aug: - Sep: - Oct: - Nov: - Dec: -	KEPALA UPTD PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KABUPATEN KUNINGAN		
2	BADAN PENDAPATAN DAERAH	-	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum, Penengkapan, Kepegawaian dan Kehumasan	-	Persentase Kebutuhan Layanan Jasa Kantor	%	Jan: 100 Feb: 100 Mar: 100 Apr: 100 May: 100 Jun: 100 Jul: 100 Aug: 100 Sep: 100	Jan: - Feb: - Mar: - Apr: - May: - Jun: - Jul: - Aug: - Sep: -	KEPALA UPTD PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KABUPATEN KUNINGAN		

### Pengukuran kinerja bulanan dilakukan terhadap rencana aksi

Karena Rencana aksi disusun melalui mekanisme interoperabilitas aplikasi TRK dengan aplikasi JABAR MAKIN PASTI (ESAKIP) yaitu menyusun langkah aksi untuk setiap output dengan cara menarik data IKI bulanan setiap PNS pada SKP PNS, maka pengukuran kinerja rencana aksi menggunakan mekanisme yang sama.



### 3.2. Prosedur Pengumpulan Data Kinerja

#### 3.2.1. Prosedur Pengumpulan Data Kinerja eSakip

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja berbasis pohon kinerja meliputi:

MEKANISME PENGUMPULAN DATA KINERJA

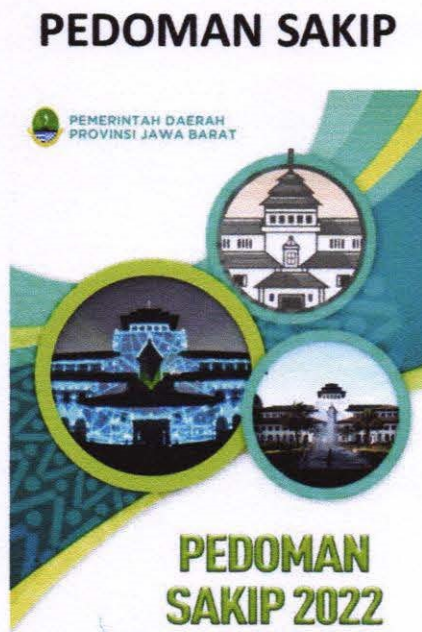
NO.	AKTIVITAS	PELAKSANA					MUTU BAKU					
		PELAKSANA	KASUBAG PERENCANAAN DAN PELAPORAN	SEKRETARIS PD	KEPALA PERANGKAT DAERAH	BIRO BIA DAN BPKAD	BIRO ORGANISASI	KELENGKAPAN	WAKTU (HENTU)	OUTPUT	KET	
1.	INPUT DATA REALISASI CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS, SASARAN PROGRAM, SASARAN KEGIATAN, SASARAN SUB KEGIATAN, DAN LANGKAH AKSI PADA APLIKASI ESAKIP		○							dokumen		DOKUMEN
2.	VERIFIKASI DATA REALISASI CAPAIAN KINERJA PADA APLIKASI ESAKIP				◇					dokumen		DOKUMEN
3.	VERIFIKASI REALISASI KEUANGAN PADA APLIKASI ESAKIP					◇				dokumen		DOKUMEN
4.	DISPLAY DAN NOTIFIKASI RAPORT KINERJA DAN DISPLAY CAPAIAN KEUANGAN PADA APLIKASI TRK						○			dokumen		DISPLAY PADA APLIKASI ESAKIP

1. Input data realisasi capaian kinerja sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan, sasaran sub kegiatan, dan langkah aksi pada aplikasi esakip
2. Verifikasi data realisasi capaian kinerja pada aplikasi esakip
3. Verifikasi realisasi keuangan pada aplikasi esakip
4. Display dan notifikasi raport kinerja dan display capaian keuangan pada aplikasi TRK

### 3.3. Eviden Penilaian Pengukuran Kinerja Standar Evidence Pengukuran Kinerja

#### 2.1. Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan (pemenuhan)

2.1.1. Terdapat Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja.



#### PERATURAN KEPALA DAERAH TENTANG TATA KELOLA SAKIP

**BAB VI**  
**PENGUKURAN KINERJA**

**6.1 Pengertian Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai program, kebijakan, sistem, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan dilaksanakan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Pengukuran kinerja harus menjabarkan Perjanjian Kinerja, dan untuk tingkat Provinsi harus membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (RENSTRA) dan membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar provinsi (jika ada).

**6.2 Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja dilakukan dengan memandatkan data kinerja melalui dua sumber yaitu data internal dan data eksternal.

Pengumpulan data kinerja untuk indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari indikator-indikator masukan, keluaran, dan hasil, dilakukan secara terencana dan sistematis setiap tahun untuk mengukur efektivitas, efisiensi dan kualitas pencapaian sasaran. Sedangkan pengumpulan data kinerja untuk indikator manfaat dan dampak dapat diluar pada akhir periode selesainya suatu program atau dalam rangka mengukur pencapaian tujuan-tujuan perangkat daerah. Perangkat daerah disarankan untuk dapat melakukan survei sendiri guna mendapatkan data mengenai hasil yang ditetapkan, kepatuhan masyarakat yang dilayani, dan

2.1.2. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.

### Persentase Penduduk Miskin

#### RPJMD AWAL

Tahun	2020	2021	2022	2023
	6,07 - 6,31	5,48 - 5,72	4,89 - 5,13	4,30 - 4,54

#### Pembahasan RPJMD

Tahun	2020	2021	2022	2023
Target Ver 3 Desember	8,13 - 8,12	8,02 - 7,99	7,91 - 7,88	7,76 - 7,73
Target perubahan	8,13 - 8,12	7,77-7,75	7,67-7,64	7,54-7,50

**Definisi:** Persentase penduduk miskin yang berada di bawah garis kemiskinan. Headcount Index secara sederhana mengukur proporsi yang dikategorikan miskin. Angka yang ditunjukkan oleh HCI-PO menunjukkan proporsi penduduk miskin di suatu wilayah. Persentase penduduk miskin yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kemiskinan di suatu wilayah juga tinggi.

**Rumus:**

$$P_0 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^y \left[ \frac{z - y_i}{z} \right]^0$$

Dimana:  
 P<sub>0</sub> = Persentase penduduk miskin  
 z = Garis kemiskinan  
 y<sub>i</sub> = Nilai data pendapatan per kapita, setelah penyesuaian yang meliputi 3 variabel dasar kemiskinan, yaitu:  
 1. Pendidikan penduduk yang berada di bawah garis kemiskinan  
 2. Status pekerjaan  
 3. Status penduduk

**Sumber Data:** Badan Pusat Statistik (BPS). Dihasilkan dari Survey Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS)

**Metode Penentuan Proyeksi:** Penduduk miskin dihitung menggunakan regresi sederhana antara variasi PDRB perkapita dan TPT

**Realisasi:**

Indikator	2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Penduduk Miskin	9,53	8,95	8,71	7,45	6,91

**Proses Perubahan Proyeksi:**  
 Dibahas dengan Tim Kerangka makro ekonomi daerah provinsi Jawa Barat bersama Bappenas pada tanggal 26-28 November tahun 2020.

2.1.3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

### SOP PENGUMPULAN DATA REALISASI KINERJA

**PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**  
**SEKRETARIAT DAERAH**  
**SEKRETARIAT D#**

**Dasar Hukum**

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pemerintahan Pembangunan Nasional
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2010 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Baru Awal Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 96 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelaksanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
- Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2023

**Keterkaitan**

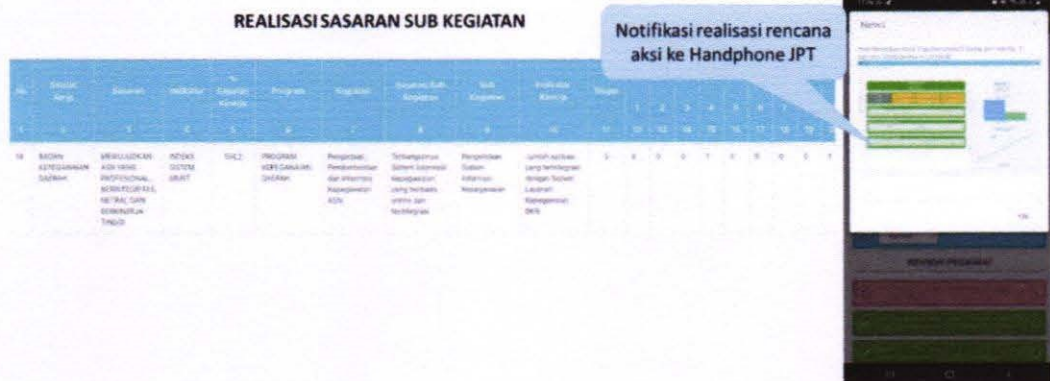
**Peringatan**  
 Jika tidak dilaksanakan sesuai dengan SOP, akan menghambat mekanisme pengendalian capaian program prioritas pembangunan daerah

**Mekanisme Pengendalian Kinerja Program Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat**

No	Uraian Kegiatan	Pemeriksaan Kegiatan				Muti Saku					
		Pengantar Daerah	Beasiswa	Biru Organisasi	Insentif/Insan	Pengantar Keunggulan	Manajemen	Output	Respon		
1	Mengumpulkan data realisasi kinerja melalui esdokip	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Verifikasi dan validasi data realisasi kinerja pada esdokip										
3	Penyusunan Pelaporan Kinerja Periode										
4	Review efas Pelaporan kinerja Periode										

## 2.2. Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan. (Kualitas)

2.2.1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja



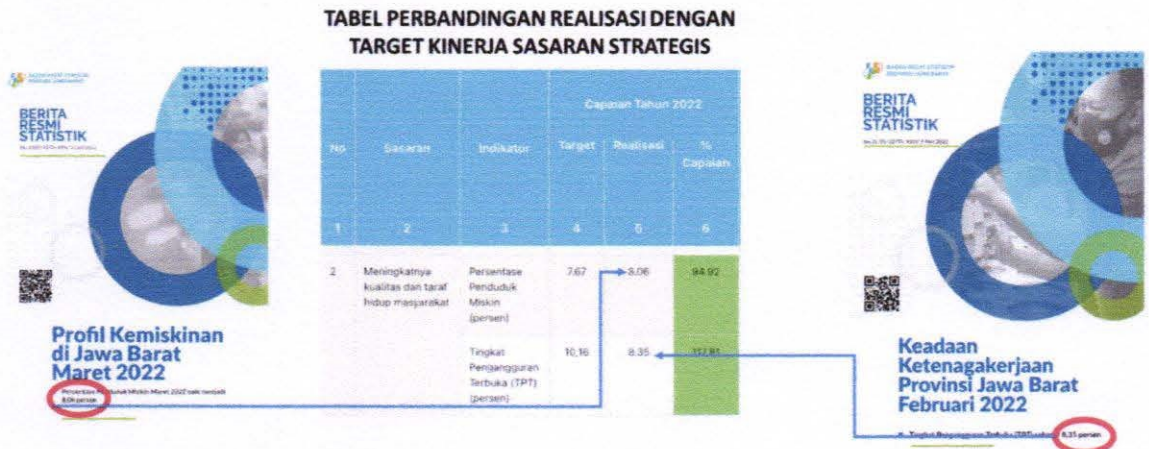
Selain eviden diatas, bisa juga menggunakan notulen pembahasan pimpinan tentang pengukuran kinerja

**NOTULENSI EVALUASI CAPAIAN KINERJA S.D BULAN MEI TAHUN 2023**  
**Selasa, 13 juni 2023**

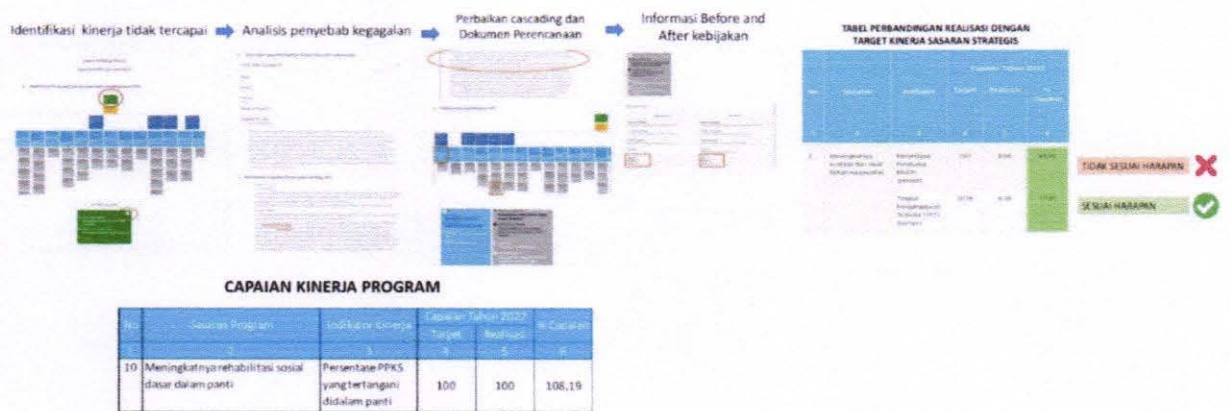
1. BIDANG ILMATE

- Subkegiatan perencanaan output sebanyak 2 dokumen (rekomendasi RPI Kota Cirebon dan Kabupaten Bogor)
- Subkegiatan percepatan, pengembangan dan penyebaran perwilayahan industri deviasi 7,17 (kuning) dan output sebanyak 6 dokumen (Laporan Sosialisasi industri hijau, sosialisasi vokasi industri, kajian rantai pasok industri, kajian pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri,, kajian pengembangan industri baru, kajian pengembangan industri HALAL)
- Subkegiatan evaluasi rencana pembangunan industri belum ada output karena masih dalam proses evaluasi RPIP yang direncanakan selesai dibulan September
- Indikator kinerja program dengan capaian 33 industri baru

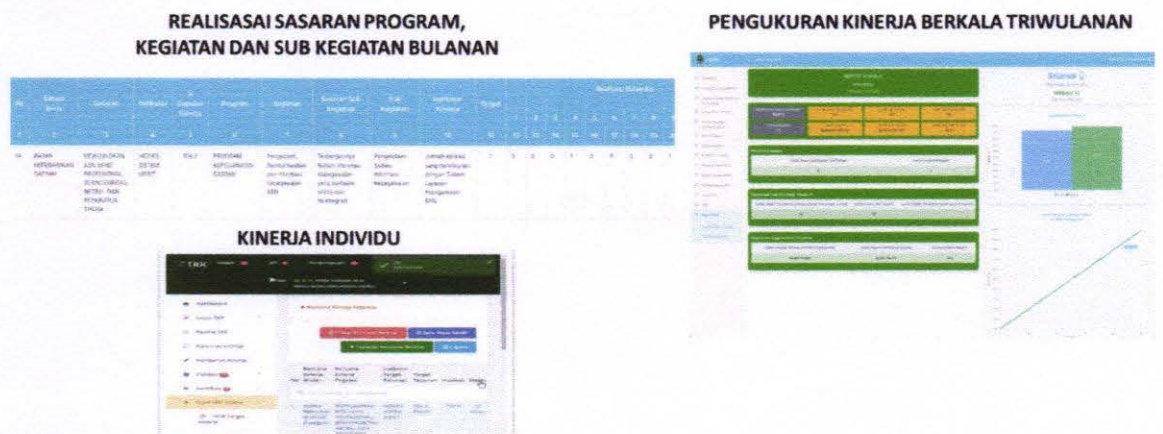
2.2.2. Data Kinerja yang Dikumpulkan Telah Relevan Untuk Mengukur Capaian Kinerja Yang Diharapkan.



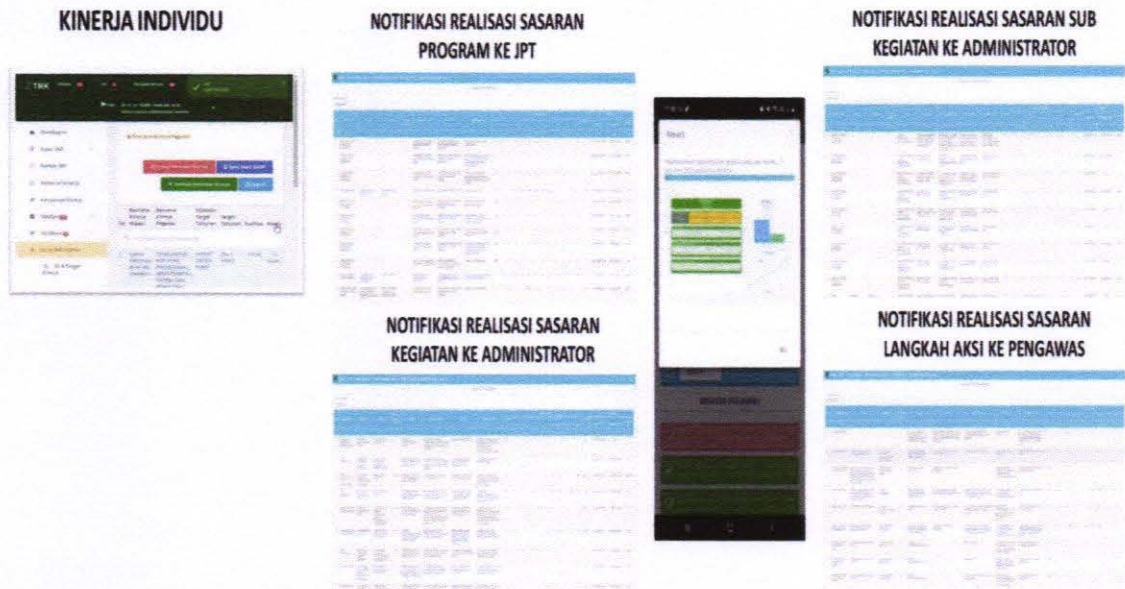
2.2.3. Data Kinerja yang Dikumpulkan Telah Mendukung Capaian Kinerja yang Diharapkan.



2.2.4. Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan Secara Berkala



## 2.2.5. Setiap Level Organisasi Melakukan Pemantauan Atas Pengukuran Capaian Kinerja Unit Dibawahnya Secara Berjenjang.



Selain eviden diatas, bisa juga menggunakan notulen pembahasan pimpinan tentang pengukuran kinerja.

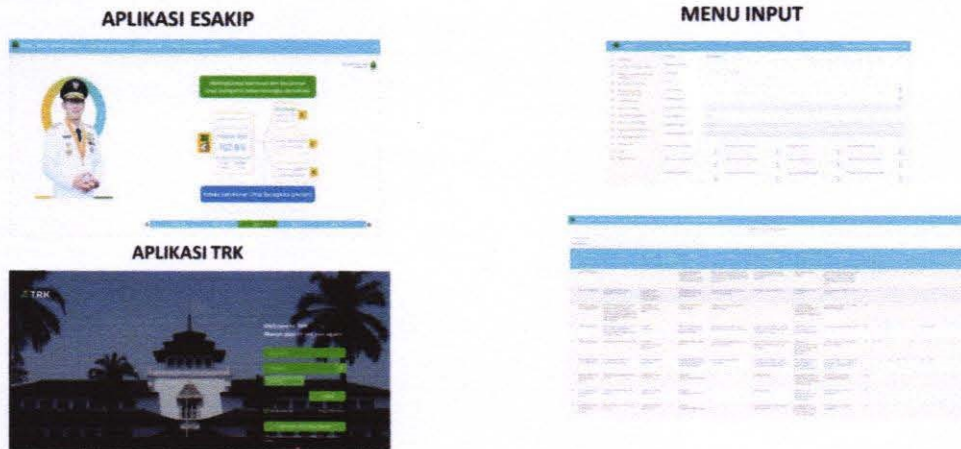
### NOTULENSI EVALUASI CAPAIAN KINERJA S.D BULAN MEI TAHUN 2023

Selasa, 13 juni 2023

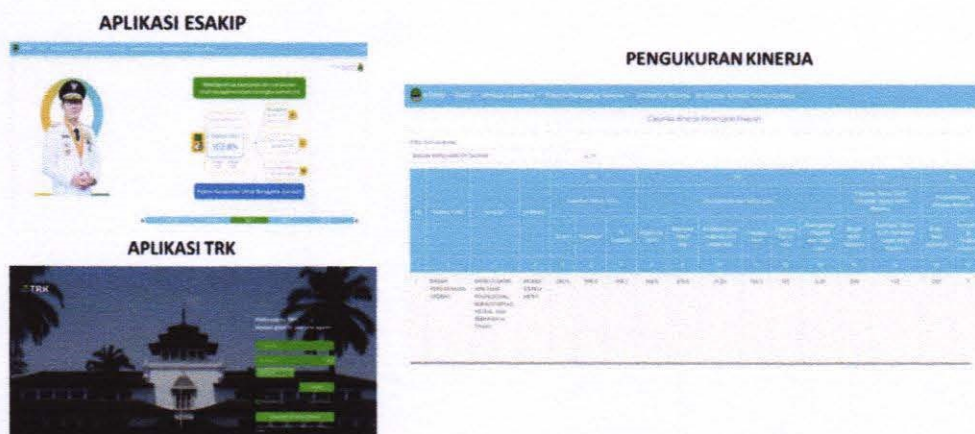
#### 1. BIDANG ILMATE

- Subkegiatan perencanaan output sebanyak 2 dokumen (rekomendasi RPI Kota Cirebon dan Kabupaten Bogor)
- Subkegiatan percepatan, pengembangan dan penyebaran perwilayahan industri deviasi 7,17 (kuning) dan output sebanyak 6 dokumen (Laporan Sosialisasi industri hijau, sosialisasi vokasi industri, kajian rantai pasok industri, kajian pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri,, kajian pengembangan industri baru, kajian pengembangan industri HALAL)
- Subkegiatan evaluasi rencana pembangunan industri belum ada output karena masih dalam proses evaluasi RPIP yang direncanakan selesai dibulan September
- Indikator kinerja program dengan capaian 33 industri baru

2.2.6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).



2.2.7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).



**2.3. Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward dan Punishment, Serta Penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien. (Pemanfaatan)**

2.3.1. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

**REWARD AND PUNISMENT**

KINERJA ORGANISASI DAN INDIVIDU SUDAH TERUKUR SETIAP BULAN & TRIWULAN DENGAN MEMANFAATKAN APLIKASI YANG TERINTEGRASI ANTARA ARSITEKTUR KINERJA PADA E-SAKIP DENGAN TRK DAN SIM TUNJANGAN. PENGUKURAN KINERJA TERSEBUT DISERTAI DENGAN PEMBERIAN REWARD & PUNISHMENT SECARA FINANSIAL DAN NON FINANSIAL.

KINERJA PERANGKAT DAERAH SETIAP TRIWULAN PADA FITUR RAPORT KINERJA MORE OUTPUT LES INPUT DALAM APLIKASI E-SAKIP. REWARD FINANSIAL DIBERIKAN MELALUI:

1. PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA SESUAI NILAI KINERJA HASIL REVIEW KINERJA INDIVIDU SETIAP BULAN.
2. EMPLOYEE OF THE MONTH BAGI PNS DENGAN KINERJA TERBAIK DIANTARA YANG TERBAIK SETIAP BULAN

2.3.2. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.

**PENGUKURAN KINERJA TELAH MENJADI DASAR DALAM PENEMPATAN/PENGHAPUSAN JABATAN**

**02 REVIEW STRUKTUR OPD BERDASARKAN ARSITEKTUR KINERJA**

**PROGRES PENATAAN PERANGKAT DAERAH BERDASARKAN ARSITEKTUR KINERJA**

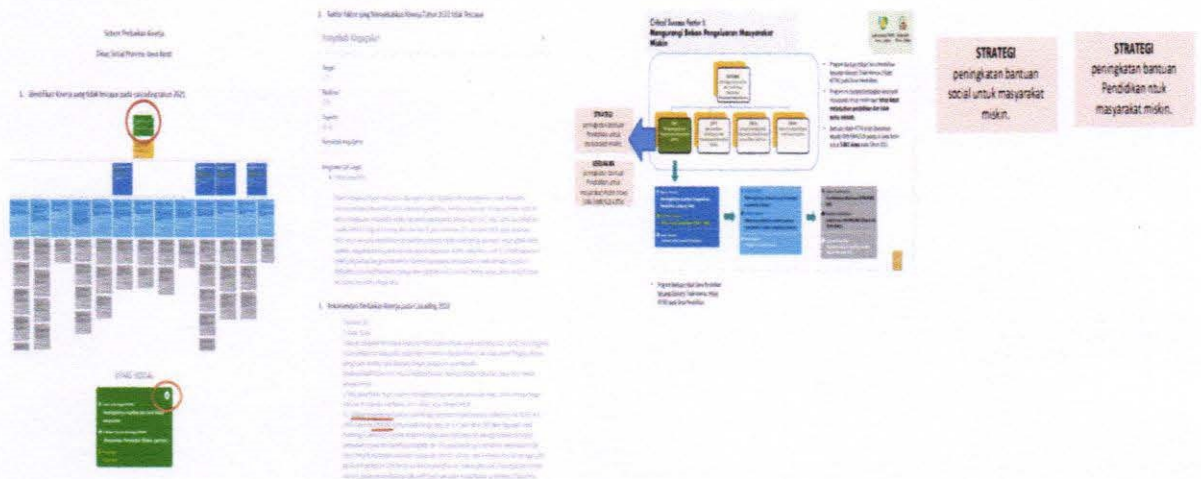
TAHUN 2021		▶▶▶▶	TAHUN 2022	
<p>PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK DAN RAPERDA PENATAAN PERANGKAT DAERAH</p> <p>SELESAI PADA OKTOBER 2021</p>	<p>PENYAMPAIAN USULAN PROGRAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH TAHUN 2022 (RAPERDA PENATAAN PD)</p> <p>26 OKTOBER 2021</p>		<p>PEMBAHASAN RAPERDA PENATAAN PERANGKAT DAERAH BERSAMA DPRD</p> <p>OKTOBER - DESEMBER 2022</p>	
<p>PENETAPAN DPRD TENTANG PROGRAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH TAHUN 2022 (RAPERDA PENATAAN PD)</p> <p>29 NOVEMBER 2021</p>				

2.3.3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi.



2.3.4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja.

Identifikasi kinerja tidak tercapai ➔ Analisis penyebab kegagalan ➔ Perbaikan cascading dan Dokumen Perencanaan ➔ Informasi Before and After strategi



### 2.3.5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam Mencapai Kinerja

Identifikasi kinerja tidak tercapai → Analisis penyebab kegagalan → Perbaikan cascading dan Dokumen Perencanaan → Informasi Before and After Kebijakan

1. Identifikasi kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2016

2. Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja tahun 2016 tidak tercapai

3. Rekomendasi perbaikan kinerja pada cascading 2017

4. Dokumen perencanaan cascading

5. Informasi kinerja pada tahun 2017

<b>STRATEGI</b> peningkatan bantuan sosial untuk masyarakat miskin.	<b>STRATEGI</b> peningkatan bantuan Pendidikan untuk masyarakat miskin.
<b>KEBIJAKAN</b> peningkatan bantuan Sosial untuk masyarakat miskin wilayah bencana	<b>KEBIJAKAN</b> peningkatan bantuan Pendidikan untuk masyarakat miskin siswa SMA/SMK/SIS KETMA

### 2.3.6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.

Identifikasi kinerja tidak tercapai → Analisis penyebab kegagalan → Perbaikan cascading dan Dokumen Perencanaan → Informasi Before and After aktivitas

1. Identifikasi kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2016

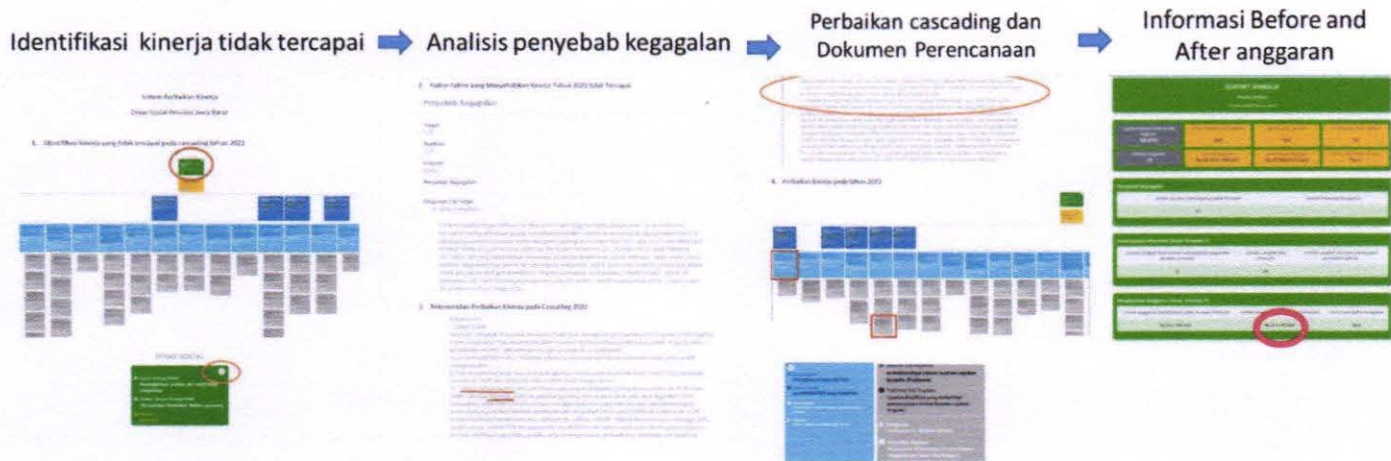
2. Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja tahun 2016 tidak tercapai

3. Rekomendasi perbaikan kinerja pada cascading 2017

4. Dokumen perencanaan cascading

5. Informasi kinerja pada tahun 2017

2.3.7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.



2.3.8. Terdapat Efisiensi atas Penggunaan Anggaran dalam Mencapai Kinerja

**TABEL KINERJA DAN EFISIENSI ANGGARAN**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian Kinerja	Anggaran			Efisiensi
						Target	Realisasi	% Penyerapan Anggaran	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	375.5	375.5	100	Rp 39.808.179.666	Rp 39.079.255.981	98.169	Rp 728.923.885
2	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	375.5	375.5	100	Rp 20.268.838.515	Rp 19.652.589.878	96.974	Rp 613.248.637


2.3.9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

**REALISASI SASARAN SUB KEGIATAN**

No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	TARGET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
18	BAGAN KEPERAWATAN DAERAH	MERUJUKKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	104,2	PROGRAM KEPERAWATAN DAERAH	Pengabdian, Pemberdayaan dan Informasi Keperawatan ASN	Tertanggungjawab Sistem Informasi Keperawatan yang berbasis online dan terintegrasi	Pengujian Sistem Informasi Keperawatan	Jumlah aplikasi yang terintegrasi dengan Sistem Layanan Keperawatan BKN	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	

Keterangan : Evaluasi Kinerja PD/Unit yang melibatkan seluruh personal

Notifikasi realisasi rencana aksi ke Handphone JPT



2.3.10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

**REALISASI SASARAN SUB KEGIATAN**

No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	TARGET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
18	BAGAN KEPERAWATAN DAERAH	MERUJUKKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	104,2	PROGRAM KEPERAWATAN DAERAH	Pengabdian, Pemberdayaan dan Informasi Keperawatan ASN	Tertanggungjawab Sistem Informasi Keperawatan yang berbasis online dan terintegrasi	Pengujian Sistem Informasi Keperawatan	Jumlah aplikasi yang terintegrasi dengan Sistem Layanan Keperawatan BKN	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	

Notifikasi realisasi rencana aksi ke Handphone ASN



## **BAB IV**

### **PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA**

#### **4.1. Tujuh Informasi/Analisis Kinerja pada LKIP**

Kepala Perangkat Daerah menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) harus menyajikan narasi dan infografis terkait 7 informasi capaian kinerja yaitu sebagai berikut:

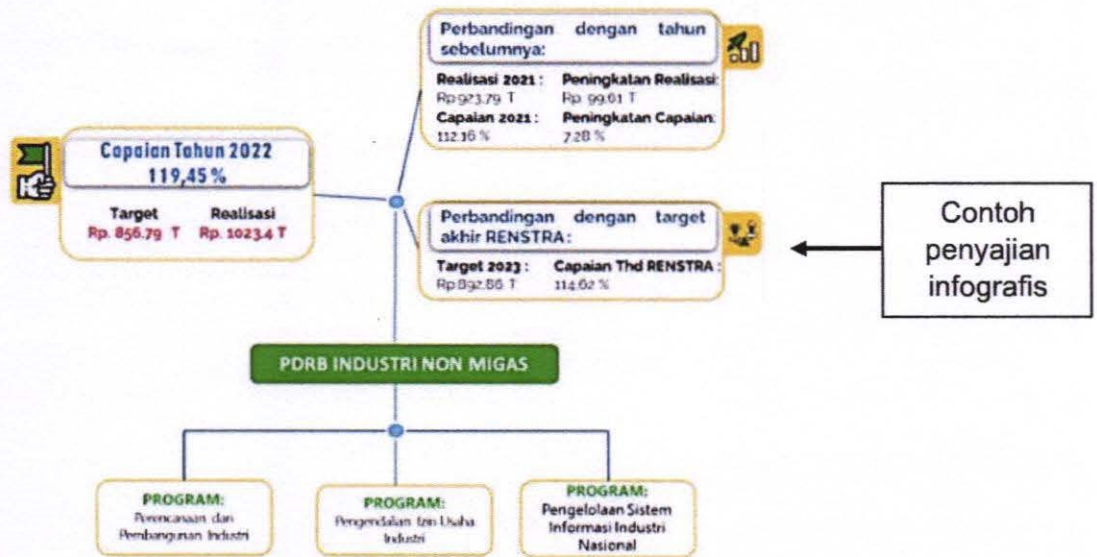
- **P1** adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai/dievaluasi
- **P2** adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya dan perbandingan capaian tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya
- **P3** adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra
- **P4** adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan capaian nasional
- **P5** adalah informasi/analisis tentang faktor-faktor penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan. Informasi faktor penyebab kegagalan dapat merujuk ke critical success factor pada cascading yaitu sasaran program, sasaran kegiatan, dan sasaran subkegiatan.
- **P6** adalah informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
- **P7** adalah informasi/analisis tentang atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Untuk efisiensi anggaran dengan rumus target dikurangi realisasi dengan syarat capaian IKU 100%.

Contoh penyajian 7 informasi/analisis adalah sebagai berikut

#### **SASARAN STRATEGIS 1**

##### **MENINGKATNYA PERTUMBUHAN INDUSTRI MANUFAKTUR JAWA BARAT**

Sasaran strategis ini untuk menggambarkan kinerja perindustrian di Provinsi Jawa Barat sesuai dengan Renstra Perubahan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023. Sasaran strategis ini diukur oleh Indikator PDRB Industri Non Migas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut :



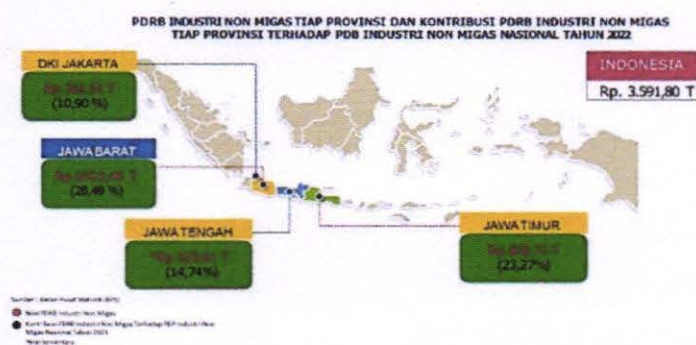
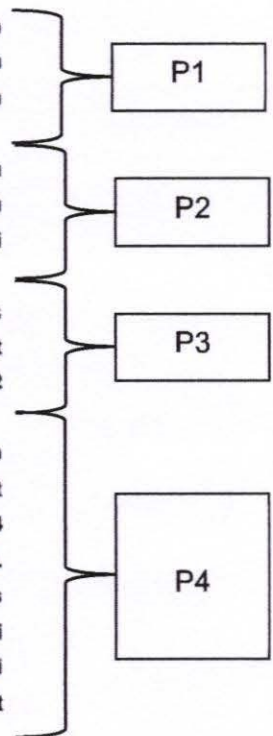
Sumber : BPS Jawa Barat dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa barat

Kinerja sektor perindustrian Jawa Barat pada Tahun 2022 mengalami pertumbuhan dibandingkan tahun 2021. Hal tersebut terlihat dari realisasi indikator kinerja PDRB Industri Non Migas tahun 2022 sebesar Rp.1023,4T dari target sebesar Rp.856,79T sehingga capaian kinerjanya sebesar 119,45 persen atau Kategori "Sangat Tinggi"

Capaian PDRB Industri Non Migas mengalami peningkatan sebesar 7,28 Persen yaitu dari Capaian Tahun 2021 yang sebesar 112,16 persen menjadi 119,45 persen pada tahun 2022. Dilihat dari perbandingan realisasi mengalami peningkatan sebesar Rp.99.61T yaitu dari capaian tahun 2021 yang sebesar Rp.923,79T menjadi Rp.1023,4T pada tahun 2022.

Dilihat dari perspektif target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tahun 2023, Realisasi PDRB Industri Non Migas di Jawa Barat sebesar Rp.1.023,4T dari target sebesar Rp.892.86T, dengan capaian kinerja sebesar 114.62 Persen.

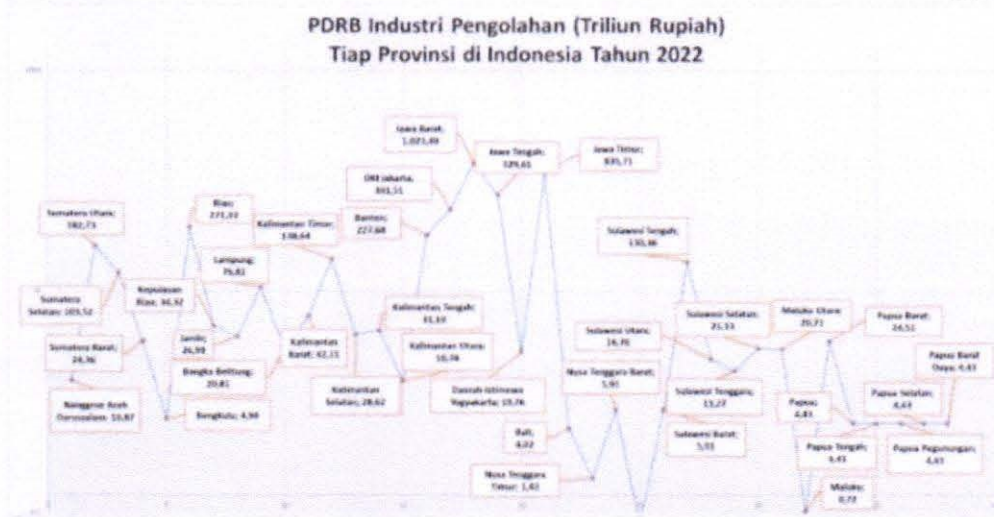
Tahun 2022, apabila Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan Provinsi di Pulau Jawa seperti Jawa Tengah, Provinsi Jawa Timur dan DKI Jakarta, maka Provinsi Jawa Barat menempati Posisi Pertama, dengan nilai PDRB Industri Non Migas sebesar Rp. 1.023,4 Triliun kemudian diikuti Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah dan DKI Jakarta. Sedangkan Kontribusi PDRB Industri Non Migas terhadap PDP Industri Non Migas Nasional, Provinsi Jawa Barat menempati Posisi Pertama, dengan kontribusi PDRB Industri Non Migas terhadap PDP Industri Non Migas Nasional sebesar 28,49 Persen, kemudian diikuti Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah dan DKI Jakarta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut :



Gambar 3.2 PDRB Industri Non Migas Tiap Provinsi dan Kontribusi PDRB Industri Non Migas Tiap Provinsi Terhadap PDB Provinsi Non Migas Nasional Tahun 2022

Tahun 2022, apabila Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan nasional, maka Provinsi Jawa Barat menempati **Posisi Pertama**, dengan nilai PDRB Industri Non Migas sebesar Rp. **1.023,4 Triliun** kemudian diikuti Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah dan DKI Jakarta dan Provinsi lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.3 sebagai berikut :

P4



Gambar 3.3 PDRB Industri Non Migas Tiap Provinsi di Indonesia

Faktor Keberhasilan yang mendukung pencapaian PDRB Industri Non Migas di Provinsi Jawa Barat yaitu dengan meningkatnya pengendalian izin usaha industri. Hal ini ditandai dengan persentase izin usaha industri (IUI) besar yang dipantau dan dianalisis dalam laporan hasil pemantauan yang dikeluarkan oleh instansi terkait yang realisasinya sebesar 2,22 persen. Kondisi tersebut didorong oleh meningkatnya penyelesaian verifikasi teknis tepat waktu, yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya – upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi diatas adalah terwujudnya persamaan persepsi terkait verifikasi teknis berbasis resiko dengan kabupaten/kota sebanyak 1 Laporan, meningkatnya pengetahuan pelaku usaha terkait SIINas sebanyak 3 Laporan, Verifikasi Teknis Berita Acara Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) sebanyak 145 pelaku usaha, Meningkatnya pengetahuan pelaku usaha terkait perizinan berbasis risiko sebanyak 4 video publikasi terkait perizinan berbasis risiko.

P5

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB industri non migas yaitu meningkatnya kualitas pelayanan Industri Kecil Menengah Pangan Olahan dan Kemasan. Hal ini ditandai dengan pertambahan jumlah industri sebanyak 50 Unit usaha. Kondisi tersebut didorong oleh Meningkatnya Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri di Jawa Barat Pada UPTD Industri Pangan Olahan Kemasan yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya – upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi diatas adalah Terfasilitasinya cetak kemasan bagi pelaku usaha sebanyak 260 Pelaku Usaha, Terfasilitasinya dummy label kemasan bagi pelaku usaha sebanyak 125 Pelaku Usaha, Terlayannya desain kemasan bagi pelaku usaha sebanyak 180 pelaku usaha.

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB industri non migas yaitu meningkatnya kualitas pelayanan Industri Kecil Menengah logam yaitu dengan meningkatnya kualitas pelayanan industri kecil menengah logam. Hal ini ditandai dengan pertambahan jumlah industri sebanyak 50 unit usaha. Kondisi tersebut didorong oleh Meningkatnya Penyusunan, Penerapan, dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Provinsi pada UPTD Industri Logam, yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi diatas adalah Terselenggaranya Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri UPTD INLOG sebanyak 1 dokumen sistem mutu pada UPTD Industri Logam, Terselenggaranya Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat UPTD INLOG sebanyak 20 Pelaku Usaha.

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB industri non migas yaitu meningkatnya kualitas perencanaan dan pembangunan industri provinsi jawa barat. Hal ini ditandai dengan pertambahan jumlah industri sebanyak 100 unit usaha. Kondisi tersebut didorong oleh Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pembangunan Industri di Provinsi Jawa

Barat yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi diatas adalah terfasilitasinya pengurusan sertifikat halal bagi IKM sebanyak 175 fasilitasi sertifikat halal, tersediaanya kajian pengembangan sentra industri hasil tembakau jawa barat sebanyak 7 Dokumen Kajian, terpublikasikannya kawasan indsutri di jawa barat sebanyak 2 video publikasi kawasan industri, Terlatihnya pelaku usaha pengelasan sebanyak 40 pelaku usaha, Pelaku usaha yang mendapatkan pemahaman terkait akun SIINas sebanyak 60 pelaku usaha yang belum memiliki akun SIINas, tersediaanya data industri Logam Mesin Alat Transportasi dan Elektronika sebanyak 2 dokumen data industri ilmate, tersosialisasinya Rencana Pembangunan Industri Kabupaten / Kota sebanyak 30 peserta dari 27 Kabupaten/Kota, tersediaanya dokumen perbandingan Kawasan Industri Hasil Tembakau (KIHT) di Jawa barat sebanyak 2 dokumen, Pelaku usaha yang mendapatkan sertifikat halal dan HAKI sebanyak 155 pelaku usaha, Petani milenial yang mendapatkan sertifiat halal dan HAKI sebanyak 175 Pelaku Usaha.

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB industri non migas yaitu meningkatnya pengelolaan sistem informasi industri nasional. Hal ini ditandai dengan Persentase perusahaan industri besar dan perusahaan kawasan industri lintas kabupaten/kota yang masuk dalam SIINas sebesar 97,79 persen. Kondisi tersebut didorong oleh Meningkatnya Ketersediaan Data Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI, dan IPKI Kewenangan Provinsi Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) sebesar 100 persen, Terpantau dan Terevaluasinya Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Provinsi dalam menyampaikan Data ke SIINas sebanyak 61 Laporan Pemantauan dan Evaluasi Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri yang Menyampaikan Laporan ke SIINas, Terfasilitasinya Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Provinsi Melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) sebanyak 25 Pelaku Usaha yang difasilitasi untuk Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri.

Program – Program yang mendukung pencapaian PDRB Industri Non Migas Jawa Barat diantaranya Program Perencanaan dan Pembangunan Industri, Program Pengendalian Izin Usaha Industri, dan Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional. Efisiensi Indikator Kinerja Utama (IKU) di atas mencapai 2,70 % atau setara dengan Rp. 230.275.608,-.

P5

P6 dan  
P7

## 4.2. Sistematika LKIP

7 informasi LKIP diatas dituangkan kedalam bab III LKIP yang sistematikanya sebagai berikut:

### I. Bab I Pendahuluan

- 1.1. Struktur Organisasi berbasis cascading dan proses bisnis
- 1.2. Tugas dan Fungsi
- 1.3. Isu Strategis& Permasalahan Utama
- 1.4. SDM Aparatur
- 1.5. Sarana dan Prasarana
- 1.6. Sistematika LKIP
- 1.7. Tindak lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

### II. Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

### III. Bab III Akuntabilitas Kinerja

#### 3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- 3.1.1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- 3.1.2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- 3.1.3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- 3.1.4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
- 3.1.5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
- 3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- 3.1.7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

### 3.2. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

### III. Bab IV Penutup

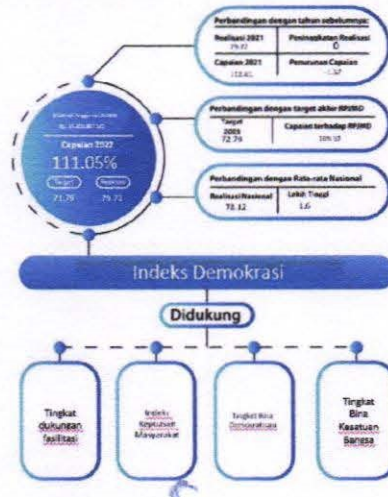
Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### IV. Lampiran:

1. Perjanjian Kinerja
2. Data pengelolaan kinerja (tabel 6 halaman 41)
3. Lain-lain yang dianggap perlu

### 4.3. Notifikasi LKIP ke ASN

Agar informasi pada LKIP menjadi kepedulian pimpinan dan seluruh pegawai, maka informasi laporan kinerja perlu dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Informasi dalam laporan kinerja yang disampaikan kepada seluruh pegawai meliputi ringkasan (infografis) 7 informasi/analisis laporan kinerja.

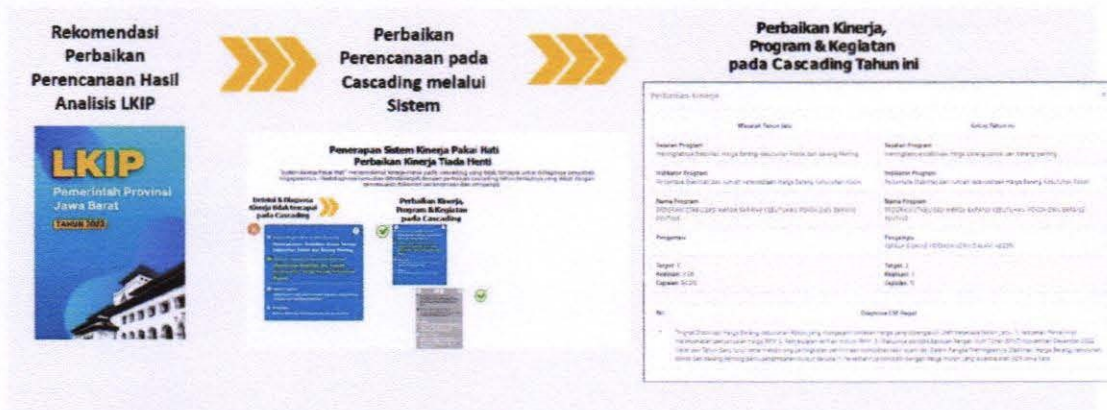


No	Sasaran Strategis RPJMD	IKU Gubernur	Sasaran Strategis PD	IKU PD	Satuan	Target Kinerja	Realisasi	Aksi	Selesai
1	20 - Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel	29 - Indeks Reformasi Birokrasi (kategori)	MENJUALKAN ASN YANG PROFESIONAL BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	Indeks Sistem Merit	POINT	2019: 294 2020: 325 2021: 375.5 2022: 380.5 2023: 396.5	2019: 277 2020: 375.5 2021: 375.5 2022: 396.5 2023: 396.5	<span style="color: green;">●</span> <span style="color: yellow;">●</span> <span style="color: red;">●</span>	

Informasi kinerja LKIP diatas disampaikan kepada seluruh pegawai melalui berbagai media seperti notifikasi di telepon genggam atau media lainnya.

#### 4.4. Pemanfaatan LKIP untuk Perbaikan Perencanaan

Setelah selesai disusun, LKIP dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan. Pada Bab III LKIP terdapat analisis faktor faktor yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan. Pada pembahasan tersebut terdapat rekomendasi perbaikan perencanaan agar kinerja pada masa yang akan datang lebih baik. Rekomendasi perbaikan perencanaan hasil analisis LKIP masuk ke dalam sistem perbaikan kinerja untuk proses perbaikan kinerja pada cascading dan dokumen perencanaan. Mekanisme pemanfaatan LKIP untuk perbaikan perencanaan dapat dilihat pada gambar berikut.



#### 4.5. Eviden Penilaian Penyusunan Laporan Kinerja

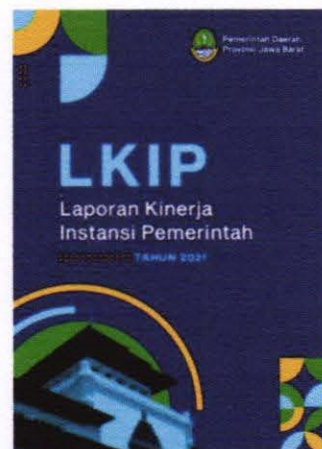
##### Standar Evidence Pelaporan Kinerja

#### 3.1. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (pemenuhan)

##### 3.1.1. Dokumen Laporan Kinerja Telah disusun

#### DOKUMEN LPPD

#### DOKUMEN LKIP





### 3.1.4. Dokumen Laporan Kinerja Telah Dipublikasikan

#### PUBLIKASI LKIP PADA ESAKIP

The image shows two screenshots from the eSAKIP system. The left screenshot displays the user's profile and a navigation menu with options like 'Display Kinerja Mikro', 'Laporan Kinerja', and 'Rapor Kinerja'. The right screenshot shows a detailed view of a performance report document, with a red box highlighting the 'BAZ B' section.

**DIPUBLIKASIKAN PADA MEDIA INFORMASI**

**e-SAKIP REVU**

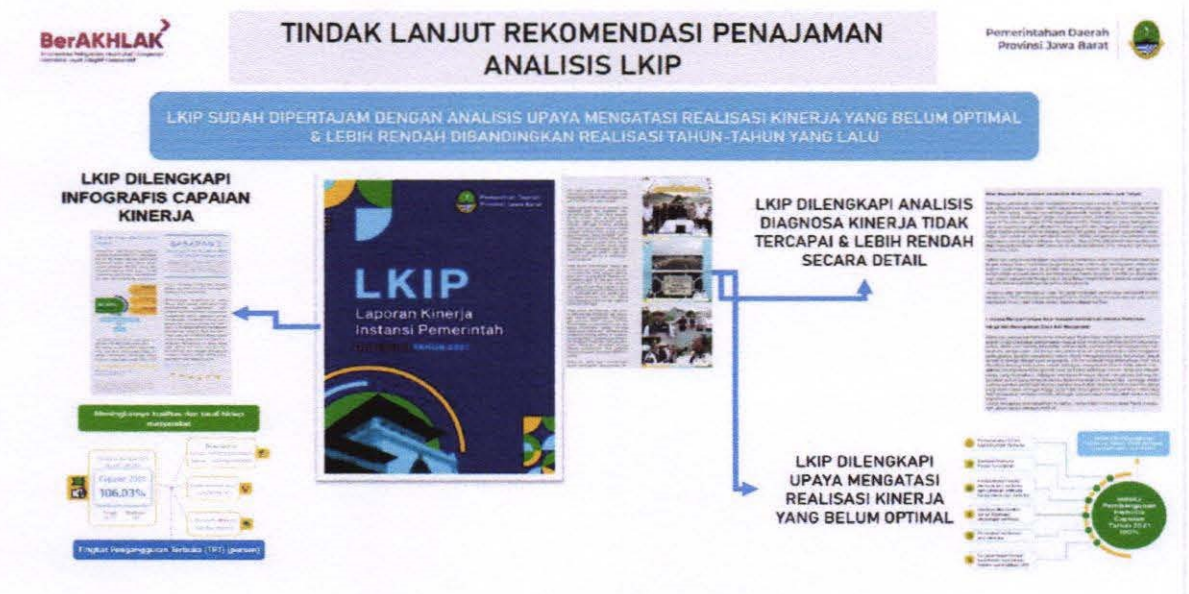
KUK.prov.jabar

No	Username	Unit Kerja	Tgl Upload	Dokumen	Ket	Tanggapan
1	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	03 Aug 2023 11:33		LKIP REV 2023 HASIL DESK	
2	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	07 Jul 2023 17:16		LKIP 2022 Revisi Desk	
3	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	21 Mar 2023 07:58		LKIP 2023	
4	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	27 Mar 2023 16:51		LKIP 2022	
5	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	06 Oct 2022 16:13		LKIP 2021	
6	KUK.prov.jabar	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	11 Mar 2022 08:58		lkip 2019	

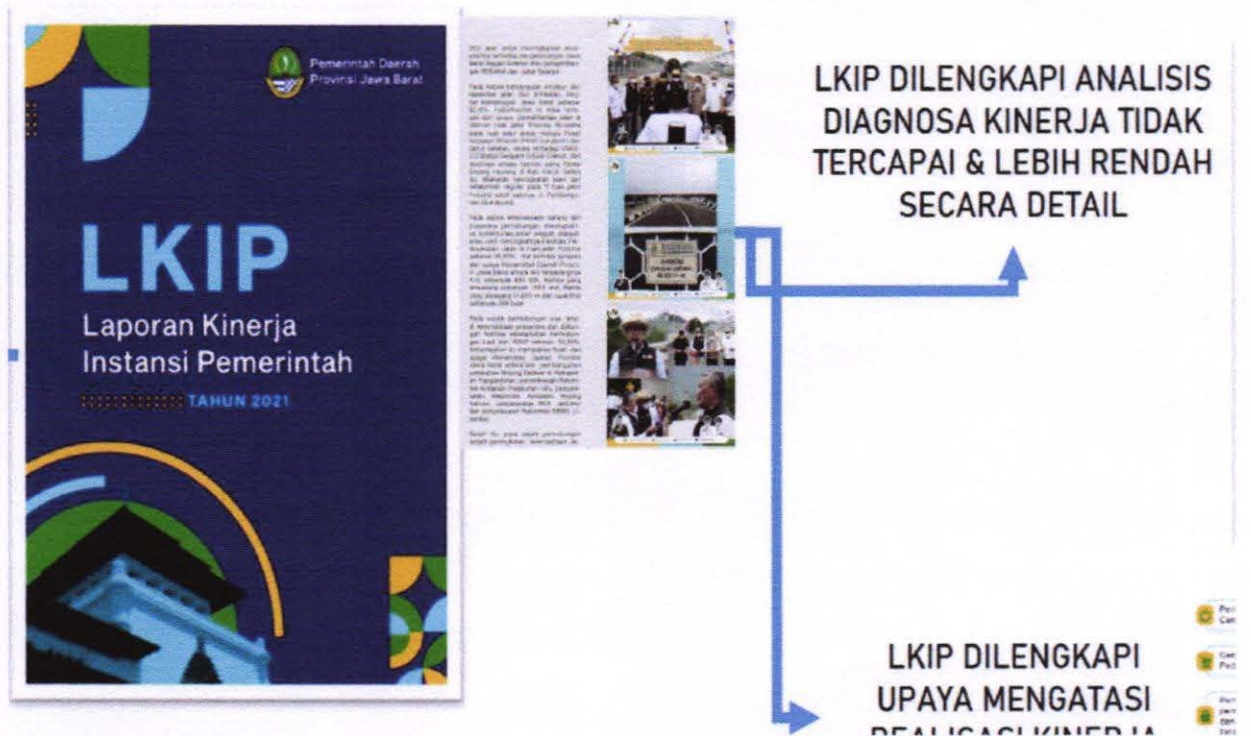


### 3.2. Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas Atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Serta Upaya Perbaikan/Penyempurnaannya. (Kualitas)

3.2.1. Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.



3.2.2. Dokumen laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.



3.2.3. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.

#### Narasi Laporan Kinerja

### Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)

Kualitas lingkungan hidup Jawa Barat meningkat. Keadaan lingkungan hidup dapat memberikan daya dukung yang baik bagi kelangsungan hidup masyarakat. Indeks kualitas lingkungan hidup Jawa Barat pada Tahun 2021 sangat baik yaitu sebesar 62,69 poin meningkat 1,1 poin dari tahun sebelumnya walaupun posisinya 8,74 poin di bawah rata-rata nasional. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup pada Tahun 2021 sudah melebihi harapan, yaitu sebesar 103,14% meningkat 1,46% dari tahun sebelumnya. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup di Tahun 2021 melebihi target akhir RPJMD yaitu sebesar 101,77%.



3.2.4. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target Jangka Menengah.

#### Narasi Laporan Kinerja

### Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)

Kualitas lingkungan hidup Jawa Barat meningkat. Keadaan lingkungan hidup dapat memberikan daya dukung yang baik bagi kelangsungan hidup masyarakat. Indeks kualitas lingkungan hidup Jawa Barat pada Tahun 2021 sangat baik yaitu sebesar 62,69 poin meningkat 1,1 poin dari tahun sebelumnya walaupun posisinya 8,74 poin di bawah rata-rata nasional. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup pada Tahun 2021 sudah melebihi harapan, yaitu sebesar 103,14% meningkat 1,46% dari tahun sebelumnya. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup di Tahun 2021 melebihi target akhir RPJMD yaitu sebesar 101,77%.



3.2.5. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi Kinerja Tahun-tahun sebelumnya.

Narasi Laporan Kinerja



Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)

Kualitas lingkungan hidup Jawa Barat meningkat. Keadaan lingkungan hidup dapat memberikan daya dukung yang baik bagi kelangsungan hidup masyarakat. Indeks kualitas lingkungan hidup Jawa Barat pada Tahun 2021 sangat baik yaitu sebesar 62,69 poin meningkat 1,1 poin dari tahun sebelumnya walaupun posisinya 8,74 poin di bawah rata-rata nasional. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup pada Tahun 2021 sudah melebihi harapan, yaitu sebesar 103,14% meningkat 1,46% dari tahun sebelumnya. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup di Tahun 2021 melebihi target akhir RPJMD yaitu sebesar 101,77%.

3.2.6. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja).

Narasi Laporan Kinerja



Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)

Kualitas lingkungan hidup Jawa Barat meningkat. Keadaan lingkungan hidup dapat memberikan daya dukung yang baik bagi kelangsungan hidup masyarakat. Indeks kualitas lingkungan hidup Jawa Barat pada Tahun 2021 sangat baik yaitu sebesar 62,69 poin meningkat 1,1 poin dari tahun sebelumnya walaupun posisinya 8,74 poin di bawah rata-rata nasional. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup pada Tahun 2021 sudah melebihi harapan, yaitu sebesar 103,14% meningkat 1,46% dari tahun sebelumnya. Capaian kinerja indeks kualitas lingkungan hidup di Tahun 2021 melebihi target akhir RPJMD yaitu sebesar 101,77%.

3.2.7. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Narasi Efisiensi dalam Laporan Kinerja



sektor pendidikan, Program Pengembangan UMKM pada sektor koperasi dan UMKM, serta Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja pada sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi. Efisiensi atas capaian Sasaran Strategis ini tidak ada karena IKU tidak tercapai.

Program yang mendukung pencapaian IKLH Jawa Barat meliputi 17 (tujuh belas) program, salah satunya diantaranya Program Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup dari sektor Lingkungan Hidup, Program

Pengelolaan Hutan dari sektor Kehutanan, Program Pengelolaan Mineral dan Batubara dari sektor Sumber Daya Mineral, dan Program Penyelenggaraan Penataan Ruang dari sektor Tata Ruang. Adapun efisiensi anggaran capaian sasaran strategis di atas sebesar 26,82% atau setara Rp86.919.933.321,-

3.2.8. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

**Upaya Akselerasi Peningkatan Capaian Kinerja Persentase Penduduk Miskin Tahun 2022**

1. Mewadahi Masyarakat Target Ponds Diakses Ponds	1. Efisiensi Layanan Keuangan, yaitu dengan melalui pendanaan dan layanan keuangan digital kepada masyarakat	1. Peningkatan Kapasitas Masyarakat Melalui Pelatihan dan Pembinaan	1. Peningkatan Kualitas Layanan Masyarakat Melalui Pelatihan dan Pembinaan	1. Peningkatan Kualitas Layanan Masyarakat Melalui Pelatihan dan Pembinaan	1. Peningkatan Kualitas Layanan Masyarakat Melalui Pelatihan dan Pembinaan

**Akar Masalah Persentase Penduduk Miskin belum mencapai Target**

Walaupun penduduk miskin mengalami penurunan sebesar 383.700 orang dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 sebanyak 4 juta orang dan tahun 2021 sebanyak 3.616.300 orang, namun persentase penduduk miskin akibat dari dampak ekonomi tahun 2021 tidak mencapai target. Pada tahun 2021, indikator kinerja ini hanya mencapai 87% yaitu dari target 7,27% terrealisasi 7,39%. Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target indikator ini, dipengaruhi oleh tingginya beban pengeluaran untuk memenuhi kebutuhan barang kebutuhan pokok, kebutuhan pendidikan, kesehatan, dan sosial di masa pandemi covid 19. Berbau pengaliran masyarakat miskin mengalami peningkatan sebesar Rp21.922,- atau 5,21% dan nilai dari besaran Indeks Harga Konsumen (IHK) dari 108,05 pada November 2021 menjadi 108,15 pada Desember 2021.

Faktor lain yang menyebabkan persentase penduduk miskin masih belum mencapai target adalah faktor stabilitas harga kebutuhan pokok dan pendapatan masyarakat miskin. Pada masa covid 19, rumah masyarakat miskin yang keluar dan garis ketahanan hidup menjadi sangat penantangannya masih terbatas. Kondisi ini berdampak oleh masih banyaknya tenaga kerja yang belum bisa kembali bekerja akibat dampak pandemi seluruhnya masyarakat tenaga kerja.

Adapun akar permasalahan tidak tercapainya target persentase penduduk miskin pada tahun 2021 serta upaya perbaikan tahun 2022 untuk mengoptimalkan penurunan penduduk miskin dari setiap sektor adalah sebagai berikut:

**1. Upaya Mengantisipasi Akar masalah kemiskinan melalui Stabilitas Harga dan Peningkatan Daya Beli Masyarakat**

Salah satu penyebab Persentase Penduduk Miskin tidak mencapai target tahun 2021 adalah tingginya beban pengeluaran masyarakat miskin untuk memenuhi kebutuhan pokok. Walaupun barang kebutuhan pokok hasil produksi langsung pasokan dari produsen, perkebunan, perikanan dan peternakan di Jawa Barat telah mengalami peningkatan, namun masyarakat belum dapat mengakses barang kebutuhan pokok tersebut dengan harga yang terjangkau. Hal ini diakibatkan oleh distribusi barang kebutuhan pokok. Sebagian masyarakat miskin tidak dapat mengakses barang kebutuhan pokok hasil produksi setempat karena terganggu dengan harga yang terjangkau. Sebagian masyarakat hanya dapat mengakses barang kebutuhan pokok yang terlebih dahulu dibelanjakan ke tempat lain sehingga ketika sampai kembali ke tempat asalnya barang kebutuhan pokok tersebut memiliki harga yang lebih mahal. Dengan harga yang tidak terjangkau, oleh masyarakat maka daya beli masyarakat semakin rendah sehingga penghasilan masyarakat miskin kurang signifikan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

### 3.3. Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/ Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (Pemanfaatan)

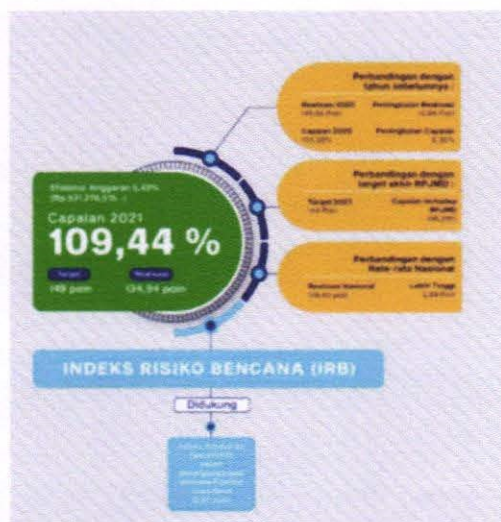
3.3.1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).



#### NOTIFIKASI LKIP KE JPT

JPT mengevaluasi laporan kinerja dan informasi di LKIP dijadikan dasar perbaikan kinerja berikutnya

3.3.2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.



Laporan kinerja didesiminasikan kepada seluruh Pegawai

3.3.3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

RAPORT KINERJA			
DINAS SOSIAL			
TRIWULAN III TAHUN 2022			
Capaian Kinerja Sasaran Sub Kegiatan 93.67%	Jumlah Sasaran Sub Kegiatan 158	Jumlah yang Tercapai 148	Jumlah yang tidak Tercapai 10
Efisiensi Anggaran -%	Jumlah Anggaran Rp 69.810.364.622	Jumlah yang Terserap Rp 87.383.622.546	Jumlah yang tidak Terserap Rp 0
<b>Penyebab Kegagalan</b>			
Jumlah Sasaran Sub Kegiatan tidak Tercapai		Jumlah Penyebab Kegagalan	
10		1	
<b>Penyesuaian Intervensi Untuk Triwulan IV</b>			
Jumlah Langkah Aksi sasaran sub kegiatan yang tidak tercapai (semula)	Jumlah Langkah Aksi (menjadi)	Jumlah Langkah Aksi yang mengalami perubahan jadwal	
20	59	-	
<b>Penyesuaian Anggaran Untuk Triwulan IV</b>			
Jumlah Anggaran Sub Kegiatan tidak tercapai (semula)	Jumlah Anggaran Sub Kegiatan (menjadi)	Usulan perubahan anggaran	
Rp 422.146.500	Rp 422.146.500	Rp 0	

3.3.4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

RAPORT KINERJA DINAS SOSIAL TRIWULAN III TAHUN 2022			
Capaian Kinerja Sasaran Sub Kegiatan <b>93,67%</b>	Jumlah Sasaran Sub Kegiatan <b>158</b>	Jumlah yang Tercapai <b>148</b>	Jumlah yang tidak Tercapai <b>10</b>
Efisiensi Anggaran <b>-%</b>	Jumlah Anggaran <b>Rp 69.810.364.622</b>	Jumlah yang Terserap <b>Rp 87.383.622.546</b>	Jumlah yang Tidak Terserap <b>Rp 0</b>
<b>Penyebab Kegagalan</b>			
Jumlah Sasaran Sub Kegiatan tidak Tercapai		Jumlah Penyebab Kegagalan	
<b>10</b>		<b>1</b>	
<b>Penyesuaian Intervensi Untuk Triwulan IV</b>			
Jumlah Langkah Aksi sasaran sub kegiatan yang tidak tercapai (semula)	Jumlah Langkah Aksi (menjadi)	Jumlah Langkah Aksi yang mengalami perubahan jadwal	
<b>20</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	
<b>Penyesuaian Anggaran Untuk Triwulan IV</b>			
Jumlah Anggaran Sub Kegiatan tidak tercapai (semula)	Jumlah Anggaran Sub Kegiatan (menjadi)	Jumlah perubahan anggaran	
<b>Rp 422.146.500</b>	<b>Rp 422.146.500</b>	<b>Rp 0</b>	

3.3.5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

### INFORMASI KINERJA

**SASARAN 2 :**  
Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat

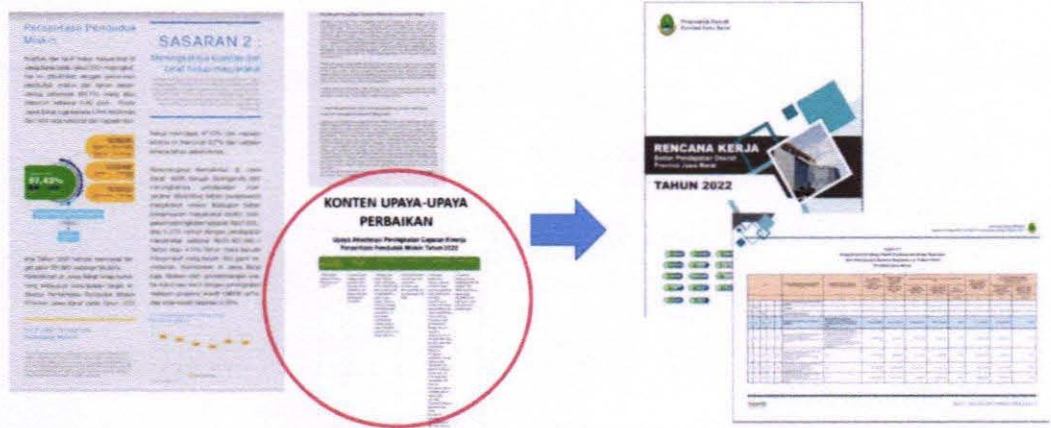
Capaian Kinerja: **97,43%**

### EVALUASI KINERJA

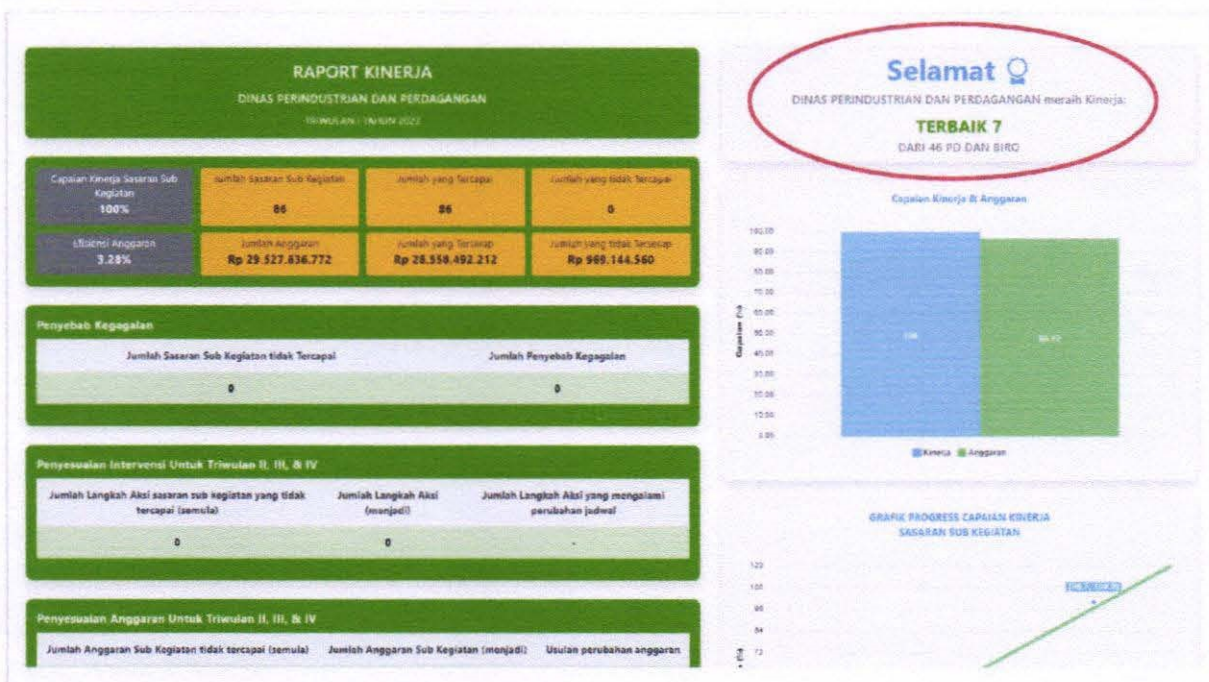
**Upaya Akselerasi Peningkatan Capaian Kinerja Persentase Penduduk Miskin Tahun 2022**

Indikator	Target	Capaian
Persentase Penduduk Miskin	10,5%	10,5%
...	...	...

3.3.6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.



3.3.7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.





### 5.3. Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

#### HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah TAHUN 202-

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	202-
1	Perencanaan Kinerja	30,00		0,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00		0,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		0,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		0,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			Belum Input	0,00
			<b>Predikat</b>	<b>Predikat</b>

No	Catatan
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Rekomendasi
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

**LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN**  
Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah  
202-

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Instansi	Unit Utama	Unit Pendukung	Unit Tambahan	Nilai Unit	Nilai	
								Akuntabilitas Kinerja	Kinerja
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>						<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyetaraan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>						<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>						<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>						<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>								<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

LK1 Instansi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>0</b>		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		Belum Diisi		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah					
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek					
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja					
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja					
7	Setiap unit/instansi kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja					
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyetaraan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00		Belum Diisi		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.					
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.					
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.					
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART					
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).					
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis					
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).					
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).					
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		Belum Diisi		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.					
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.					
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.					
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.					
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					
6	Setiap unit/instansi kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi					
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>0</b>		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		Belum Diisi		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.					
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.					
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		Belum Diisi		
Kriteria:						
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.					

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.					
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.					
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.					
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
2.6	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.	15,00		Belum Dita		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian					
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.					
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.					
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.					
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.					
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.					
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.					
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.					
10	Setiap unit/instansi kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
3	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	15,00		0		
3.a	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	3,00		Belum Dita		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.					
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
3.b	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan</b>	4,50		Belum Dita		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.					
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3.c	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategikebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	7,50		Belum Dita		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).					
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00		0		
4.a	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	5,00		Belum Dita		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.					
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/porangkat daerah.					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					
4.b	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	7,50		Belum Dita		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.					
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pengalaman yang memadai.					
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/porangkat daerah.					
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
4.c	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja</b>	12,50		Belum Dita		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.					
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.					
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung aktifitas dan efisiensi kinerja.					
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.					

LEK Unit

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Jawaban	Satker/Nilai	Catatan	Daftar Evidence
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>0</b>		
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>5,00</b>		Belum Dita		
	Kriteria:					
	1) Terdapat pedoman teoritis perencanaan kinerja					
	2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					
	3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah					
	4) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek					
	5) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja					
	6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja					
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>	<b>5,00</b>		Belum Dita		
	Kriteria:					
	1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan					
	2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu					
	3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai					
	4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai					
	5) Ukuran Keberhasilan Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART					
	6) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)					
	7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistik					
	8) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)					
	9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)					
	10) Setiap unit/satuan kerja menyetujui dan menetapkan Perencanaan Kinerja					
	11) Setiap pegawai menyetujui dan menetapkan Perencanaan Kinerja					
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15,00</b>		Belum Dita		
	Kriteria:					
	1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai					
	2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai					
	3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track					
	4) Rencana awal kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala					
	5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya					
	6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik					
	7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
	8) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>0</b>		
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>5,00</b>		Belum Dita		
	1) Terdapat pedoman teoritis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					
	2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja					
	3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan					

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Jawaban	Satker/Nilai	Catatan	Daftar Evidence
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>5,00</b>		Belum Dita		
	1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian					
	2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan					
	3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan					
	4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala					
	5) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang					
	6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apikasi)					
	7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apikasi)					
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>15,00</b>		Belum Dita		
	1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan					
	2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional					
	3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi					
	4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja					
	5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja					
	6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja					
	7) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja					
	8) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja					
	9) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
	10) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>0</b>		
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3,00</b>		Belum Dita		
	1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun					
	2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala					
	3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan					
	4) Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi					
	5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan					
	6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu					
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan</b>	<b>4,50</b>		Belum Dita		
	1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar					
	2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja					
	3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan					
	4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah					
	5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya					
	6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)					
	7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan					
	8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja					
	9) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)					

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Sektor	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3.e	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategik/bijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		Belum Dili		
	1 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Berlanggung Jawab)					
	2 Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					
	3 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja					
	4 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja					
	5 Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja					
	6 Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya					
	7 Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi					
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00		0		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		Belum Dili		
	1 Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					
	2 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah					
	3 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang					
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		Belum Dili		
	1 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar					
	2 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai					
	3 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai					
	4 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah					
	5 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)					
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50		Belum Dili		
	1 Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah diindaklanjuti					
	2 Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal					
	3 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					
	4 Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					
	5 Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal					

MENTERI PENYAGUJANA APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

II

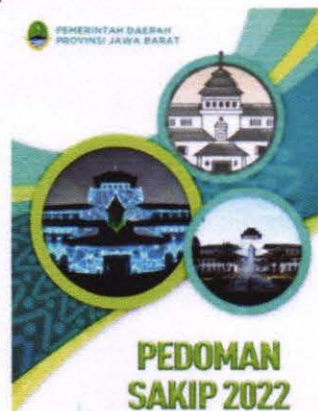
TIJAHO KUMOLO

## 5.4. Eviden Penilaian Evaluasi Kinerja Standar Evidence Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

### 4.1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (pemenuhan)

#### 4.1.1. Terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

### PEDOMAN SAKIP



#### SAS VISI DAERAH DAN EVALUASI KINERJA

##### A.1 Misi

Misi: untuk Deparis kinerja adalah pembuatan dan laporan kinerja untuk memberikan tahu laporan kinerja yang menyajikan informasi kinerja yang terukur, akurat dan komprehensif.

##### 1. Tujuan Misi

Tujuan misi dan laporan akuntabilitas kinerja terarah, penentuannya adalah:

- a. Meningkatkan pengintegrasian antara akuntabilitas kinerja dengan pemerintah.
- b. Meningkatkan kredibilitas informasi mengenai kinerja, transparansi, dan kredibilitas data/informasi kinerja berbasis Perencanaan sehingga dapat meningkatkan Laporan Kinerja yang berkualitas.

Untuk mencapai hal tersebut diatas, maka diperlukan pemenuhan rekomendasi berdasarkan hasil pengintegrasian akuntabilitas kinerja dan kredibilitas penyajian data/informasi dan penyajian laporan kinerja, maka saat persiapan laporan kinerja agar mendapatkan perhatian atau tindakan yang substantif/bermakna untuk secara berjenjang.

##### 2. Sasar Kinerja

- a. Efektif yang terukur/terukur misi.
- b. Laporan kinerja harus akurat, valid, akurat, tepat, Pengukuran hasil Pemerintah atau ter yang dilakukan untuk keterlambatan misi.

##### a. Misi pelaksanaan misi

Tujuan misi Deparis kinerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari tahapan pelaksanaan kinerja. Untuk dilaksanakan secara parafid dengan pelaksanaan misi.

### PERATURAN KEPALA DAERAH TENTANG TATA KELOLA SAKIP

#### 4.1.2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan pada Seluruh Unit Kerja Perangkat Daerah

### LHE SAKIP

LAPORAN HASIL EVALUASI  
 ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2016  
 ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)  
 PADA  
 DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
 PROVINSI JAWA BARAT  
 TAHUN 2016



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
**INSPEKTORAT**  
 2020



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
**INSPEKTORAT**  
 JALAN SURABAYA NO. 4 TELP. (022) 4231174 - 4231987 FAKS/IML (022) 4231987  
 Website: www.inspektoraljabarprov.go.id e-mail: inspektoral@jabarprov.go.id  
 BANDUNG - KODE POS 40115

Bandung, 5 Oktober 2020

Nomor : 100/VI/1030/2020  
 Sifat : Rahasia  
 Tanggal : 1 (satu) lembar  
 Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat Tahun 2016

Yth: Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat  
 di  
 BANDUNG

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat.

Evaluasi ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan mengukur tingkat pencapaian hasil evaluasi periode sebelumnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat.

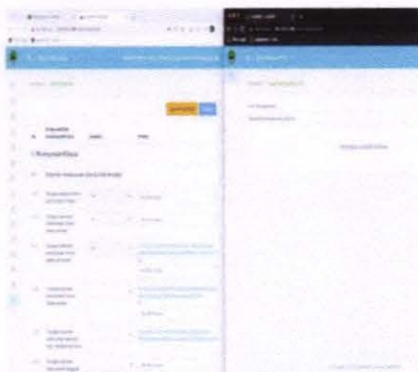
Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dengan pedoman secara akurat di seluruh 5 (lima) Komponen Manajemen Kinerja yang meliputi Pencapaian Kinerja, Penguasaan Kinerja, Pelaksanaan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Sasaran Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil penilaian tersebut dilakukan pemeringkatan dengan predikat AA (Sangat Memuaskan), A (Memuaskan), BB (Sangat Baik), B (Baik), CC (Cukup), dan D (Gagal Kurang).

Nilai yang diperoleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 80,17 atau dengan predikat **A (Memuaskan)**, dimana predikat tersebut merupakan Akuntabilitas Kinerja yang menunjukkan ketepatan, manfaat, sistem yang dapat digunakan dalam memproduksi informasi kinerja untuk bertanggungjawab. Hal diwujudkan dengan hasil evaluasi tahun 2016, sehingga tercapai peningkatan sebesar 0,4, sebagaimana tabel berikut.

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			2018	2019
1	Pencapaian Kinerja	30	29,12	29,12
2	Penguasaan Kinerja	25	19,60	19,60
3	Pelaksanaan Kinerja	15	9,96	9,96
4	Evaluasi Internal	10	6,85	6,86
5	Pencapaian Sasaran Kinerja	20	14,53	14,54
<b>J U M L A H</b>		<b>100</b>	<b>80,12</b>	<b>80,17</b>

#### 4.1.3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berjenjang.

### LKE SAKIP PEMPROV (SELF ASSESMENT)



### LHE SAKIP PEMDA

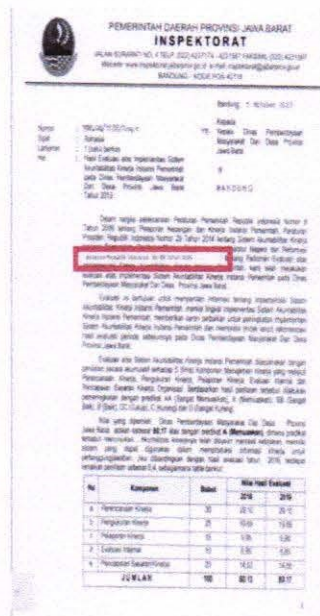


### LHE SAKIP PERANGKAT DAERAH



## 4.2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berkualitas dengan Sumber Daya Memadai (kualitas)

### 4.2.1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan sesuai Standar



### BUKTI PELAKSANAAN TAHAPAN EVALUASI

LHE sudah didasarkan Permenpanrb No 88 Tahun 2021 dan pedoman evaluasi yang mengacu kepada Permenpanrb No 88 Tahun 2021

### 4.2.2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan oleh SDM yang memadai

#### EVALUATOR AKIP MENGIKUTI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERKAIT AKUNTABILITAS KINERJA



#### EVALUATOR AKIP MEMILIKI SERTIFIKAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERKAIT AKUNTABILITAS KINERJA



#### PEMBAGIAN PERAN EVALUATOR SESUAI DENGAN KEAHLIANNYA

#### 4.2.3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

LAPORAN HASIL EVALUASI  
 ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2019  
 ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)  
 2020  
 DINAS PEMBINAAN BAHAYAKAT DAN DESA  
 PROVINSI JAWA BARAT  
 TAHUN 2019



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
 INSPEKTORAT  
 2020

Pemerintah daerah di desa telah secara umum lebih mendalam  
 penerapan budaya kinerja, dari melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:  
 1. Menetapkan budaya manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi  
 Jawa Barat dengan meniadakannya satuan rekomendasi hasil evaluasi  
 akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya.

LHE sudah menyajikan rekomendasi perbaikan yang rinci dan mendalam

2. Memadatkan analisis kinerja pembangunan yang lebih detail Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk melakukan penugasan struktur organisasi perangkat daerah yang ada saat ini (existing), sedangkan masa sehingga struktur organisasi perangkat daerah sudah berbasis kinerja (Performance-Based Organization).
2. Mempelajari analisis upaya untuk mengatasi masalah kinerja yang belum optimal dan lebih menonjolkan kegiatan selanjutnya yang lebih dalam laporan kinerja sehingga informasi kinerja tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pada masa mendatang.
4. Menyukseskan analisis kinerja pembangunan yang lebih detail dan mengimplementasikannya dengan baik sehingga dapat memperbaiki capaian kinerja instansi Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
5. Mempertajam dan mengembangkan penerapan budaya kinerja berdasarkan yang akan dibangun selanjutnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja seluruh jember. Kami mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberikan SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

#### 4.2.4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

LAPORAN HASIL EVALUASI  
 ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2019  
 ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)  
 PADA  
 DINAS PEMBINAAN BAHAYAKAT DAN DESA  
 PROVINSI JAWA BARAT  
 TAHUN 2019



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
 INSPEKTORAT  
 2020

### LHE SAKIP



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
 INSPEKTORAT  
 JALAN SURABAYA NO 4 TELP. (022) 4237174 - 4231567 FAKSIMIL (022) 4231567  
 Website: www.inspektorat.jabarprov.go.id e-mail: inspektorat@jabarprov.go.id  
 BANDUNG - KODE POS 40115

Banding, 5 Oktober 2020  
 Kepala  
 Dinas Pembinaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat  
 Nomor : 100.04/1010/2019  
 Spd :  
 Lampiran : 1 (satu) berkas  
 Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pembinaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat Tahun 2019.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pengantar Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pembinaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat.

Evaluasi ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan memonitor tingkat rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya pada Dinas Pembinaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat.

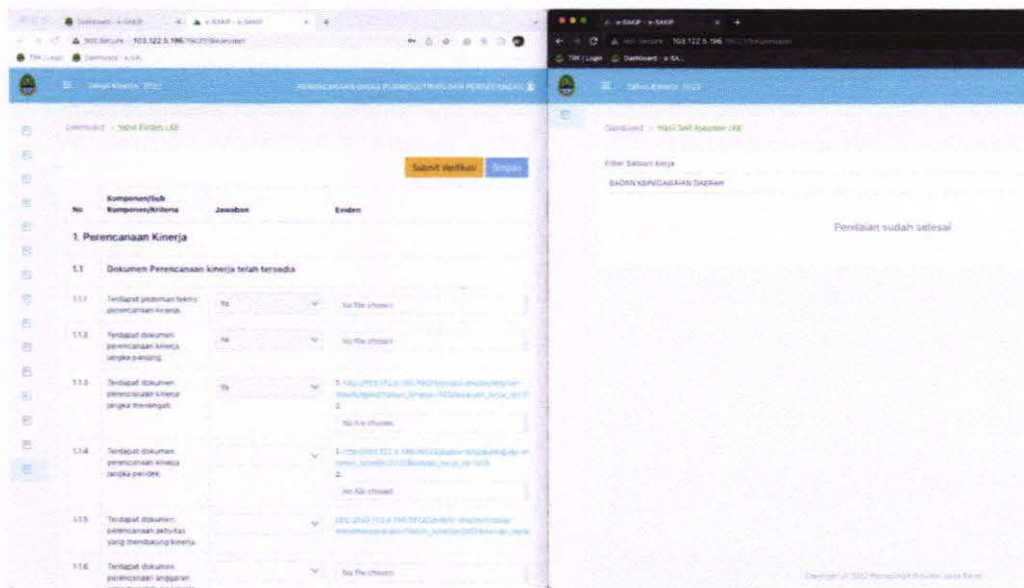
Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dengan pedoman secara akumulatif terhadap 5 (lima) komponen Manajemen Kinerja yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pengawasan Eksternal Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil penilaian tersebut dilakukan pemeringkatan dengan predikat AA (Sangat Memuaskan), A (Memuaskan), BB (Sangat Baik), B (Baik), CC (Cukup), C (Kurang) dan D (Sangat Kurang).

Nilai yang diperoleh Dinas Pembinaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 88,17 atau dengan predikat A (Memuaskan), dimana predikat tersebut menunjukkan Akuntabilitas kerjanya telah diuraikan menjadi kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan dalam memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban. Jika dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun 2018, terdapat kenaikan penilaian sebesar 2,4, sebagaimana table berikut.

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			2018	2019
a	Perencanaan Kinerja	30	26,10	26,10
b	Pengukuran Kinerja	25	19,65	19,65
c	Pelaporan Kinerja	15	9,96	9,96
d	Evaluasi Internal	10	8,85	8,85
e	Pengawasan Eksternal Kinerja	20	14,51	14,56
JUMLAH		100	80,13	88,17

#### 4.2.5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan Menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

### APLIKASI EVALUASI AKUNTABILITAS INTERNAL



#### 4.3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam Efektifitas dan Efisiensi Kinerja (pemanfaatan)

##### 4.3.1. Seluruh Rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah ditindaklanjuti

### TINDAKLANJUT REKOMENDASI LHE

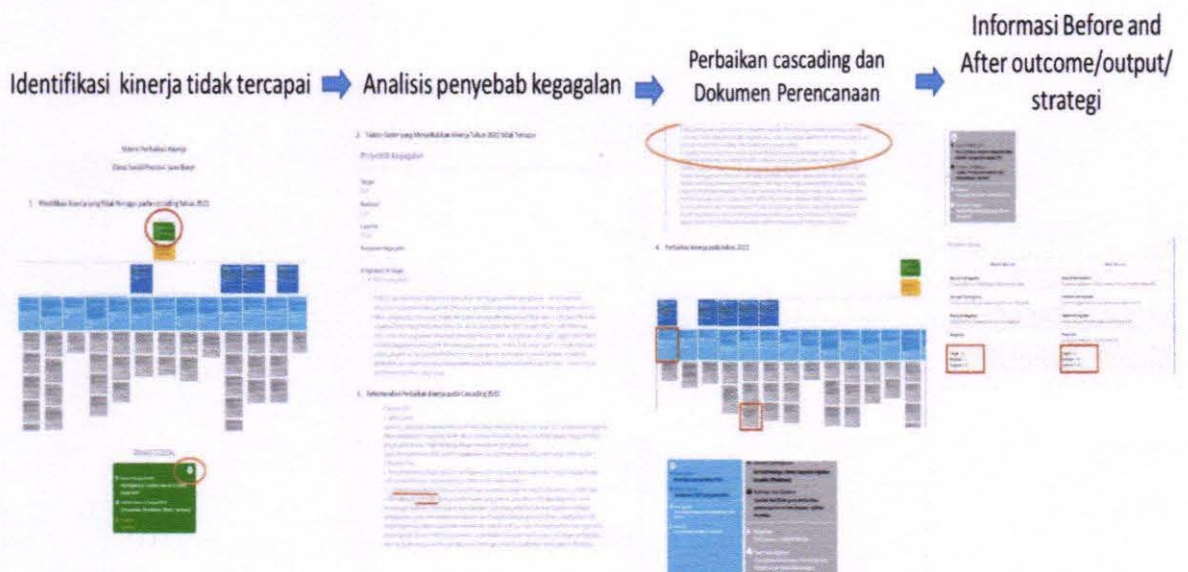
#### 1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2018

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur DIY Nomor : 700/01333 tanggal 6 Mei 2019, perihal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DIY</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan upaya untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja yang telah baik</li> <li>Melakukan <i>management resource meeting</i> membahas ketersediaan input dengan target kinerja yang akan dicapai dan supervisi atas pengumpulan data kinerja sebagai tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Daerah DIY yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Berupaya mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja menjadi lebih baik</li> <li>Melakukan rapat koordinasi yang intensif antar bidang pengampu kinerja di Bappeda</li> </ol>

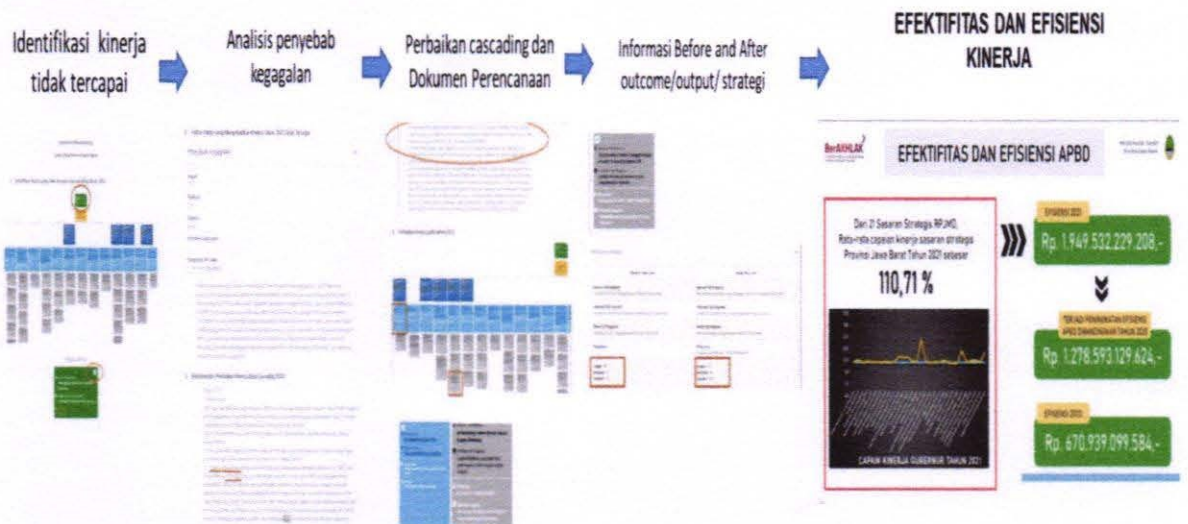
4.3.2. Telah terjadi peningkatan implementasi sakinp dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.



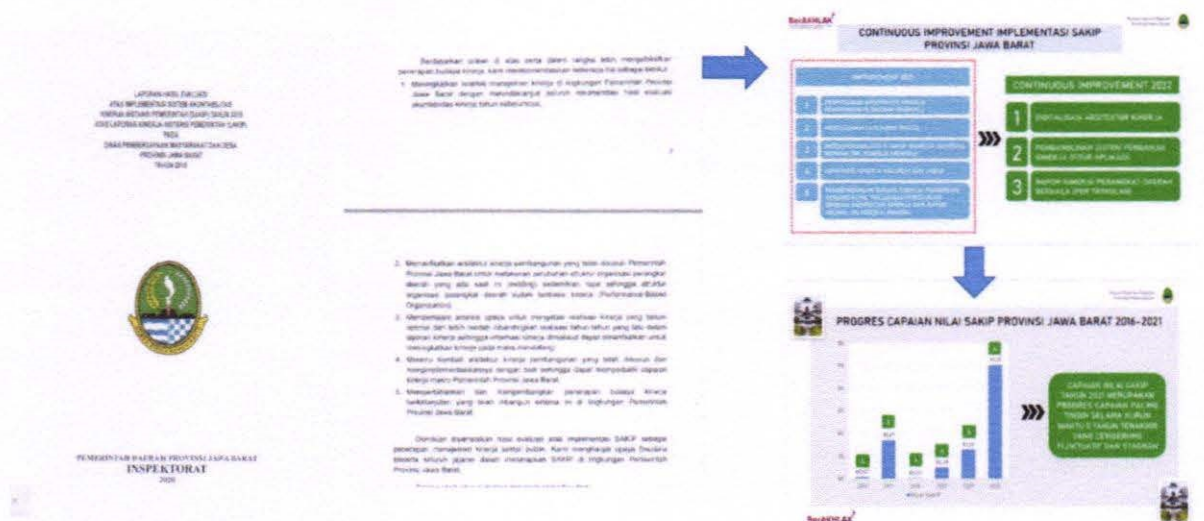
4.3.3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dimanfaatkan Untuk Perbaikan Dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja



#### 4.3.4. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dimanfaatkan dalam mendukung Efektifitas dan Efisiensi Kinerja



#### 4.3.5. Telah Terjadi Perbaikan dan Peningkatan Kinerja dengan Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal



GUBERNUR JAWA BARAT

ttd

MOCHAMAD RIDWAN KAMIL