LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH
NOMOR 34 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PEDOMAN IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

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 penyelenggaran 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 penyelenggaran 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 penyelenggaran 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 penyelenggaran 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 Sulawesi Tengah 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.

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.

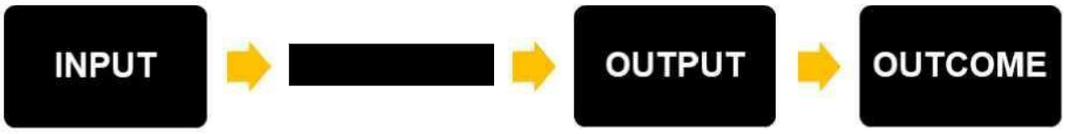
Tabel 1. Contoh Aktivitas *Output* dan *Outcome*

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.

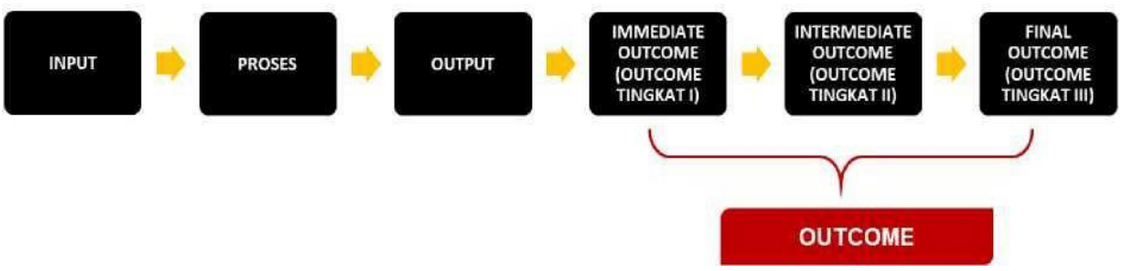
Ketika menetapkan kinerja, sebuah organisasi pemerintah khususnya diwajibkan untuk menghasilkan outcome, tidak hanya output. Karena tentunya output belum cukup untuk menjawab alasan keberadaan dari organisasi tersebut.

Gambar 1. Model Logis Sederhana



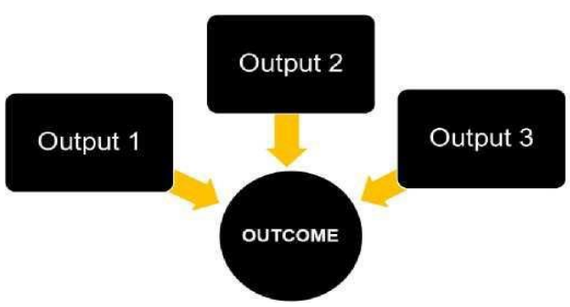
Gambar 1 tentang model logis adalah skema paling sederhana yang terjadi. Dalam kenyataannya, tahapan/alur logis yang terjadi lebih kompleks, bervariasi, dan lebih Panjang. Sebuah model logis dari sebuah program seringkali membutuhkan tahapan kondisi yang lebih panjang. Setiap output pun, tidak selalu 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*

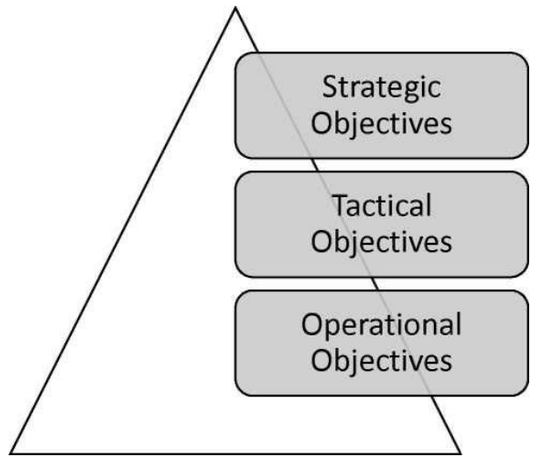


Dalam menyusun pohon kinerja, yang perlu dilakukan oleh Perangkat Daerah adalah mengubah alur berpikir logis dari sebuah skema model logis, yang awalnya dimulai dari input dan berakhir pada *outcome*, menjadi dimulai dari *outcome* yang diinginkan dan berakhir pada input, sebagaimana yang terlihat pada 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.

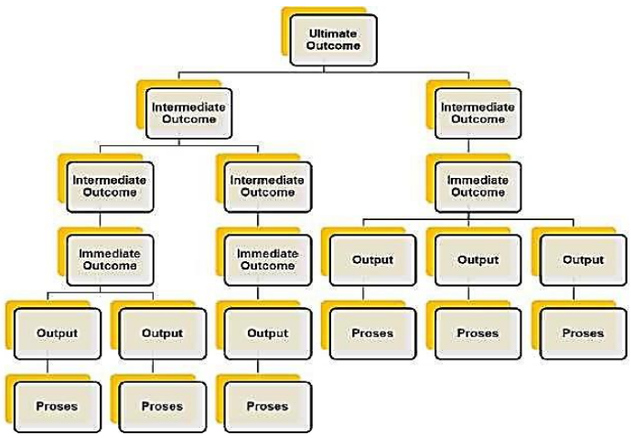
Piramida di atas juga menunjukkan bahwa seharusnya kinerja strategis diisi oleh kondisi *final outcome/longer term outcome,* kinerja taktis diisi oleh outcome antara (*intermediate outcome/initial outcome*), dan kinerja operasional diisi oleh output-output. Semakin ke bawah jenjang maka kinerjanya akan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

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

Skema yang terlihat pada gambar 6 akan lebih mengarahkan Perangkat Daerah untuk menetapkan desain program/kegiatan (proses) yang lebih berfungsi, tepat, dan bermanfaat bagi pencapaian outcome/hasil. Perangkat Daerah 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 Perangkat Daerah 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

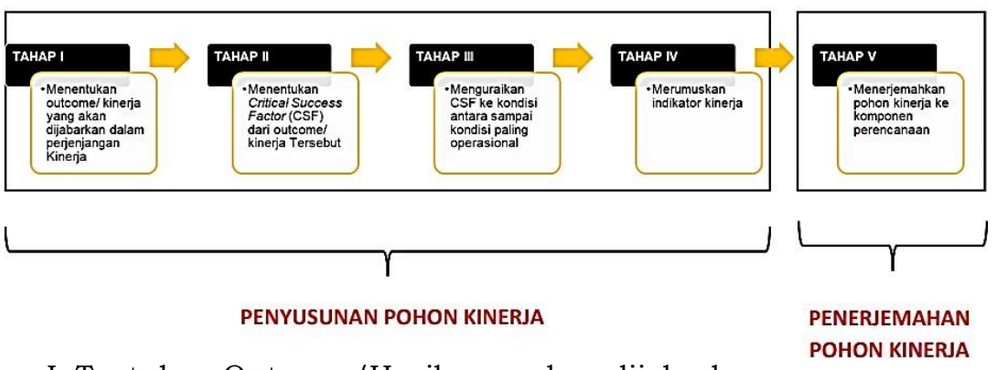
1. Logis, yakni suatu pohon kinerja harus menggambarkan hubungan 'sebab-akibat' ataupun 'jika-maka'. Pohon kinerja disusun untuk mengawal ketepatan logika. Kondisi yang berada di level/hierarkhi lebih tinggi adalah akibat/hasil dari kondisi/hierarkhi dibawahnya.
2. Empiris, yakni suatu pohon kinerja 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 Penjenjangan 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 Penjenjangan 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 Perangkat Daerah 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 Perangkat Daerah . Keterbatasan pengetahuan, pengalaman, teori, dan logika menjadi hambatan dalam mendapatkan CSF yang tepat. Oleh karenanya, Perangkat Daerah 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.

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'.

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

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.

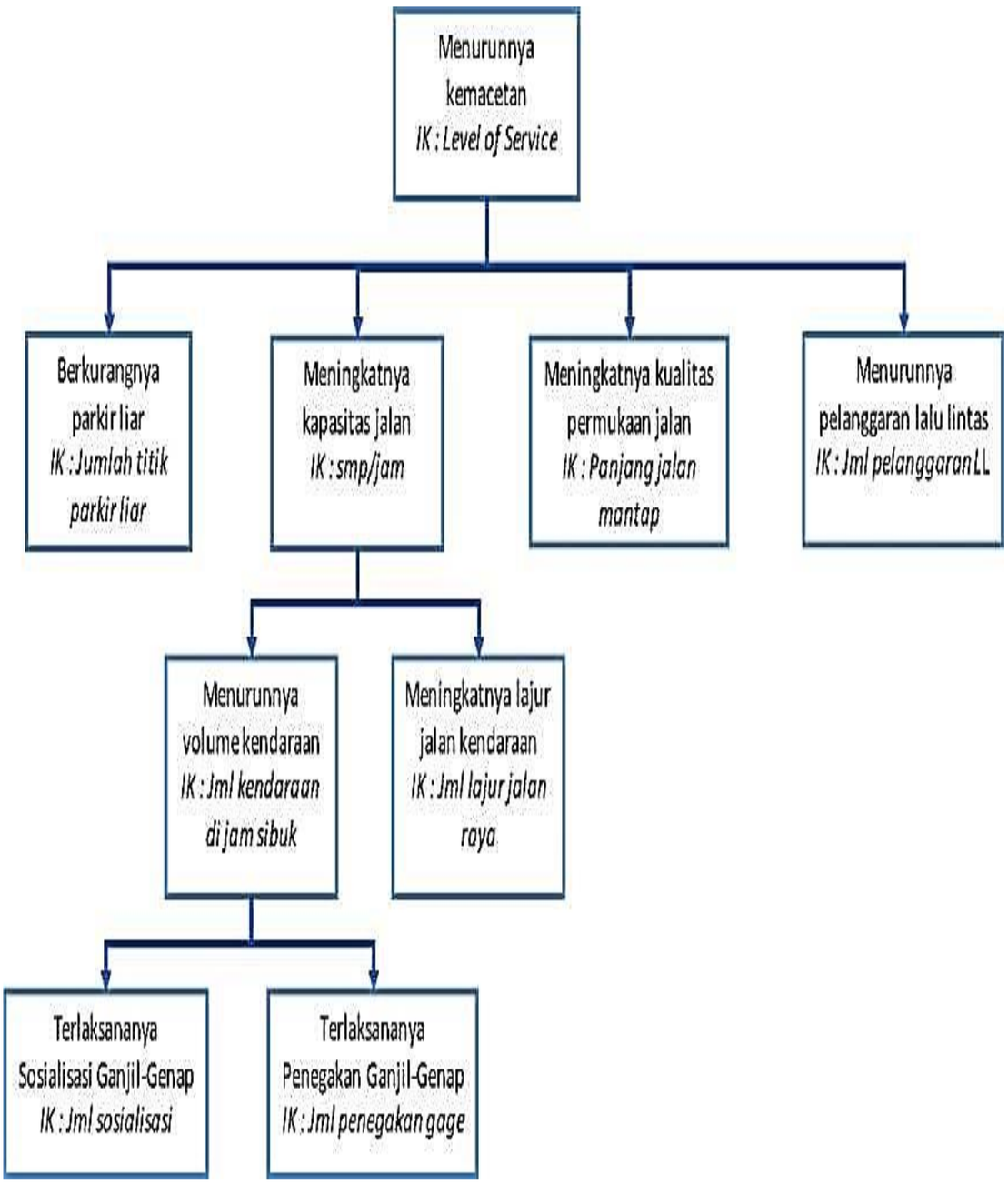
Indikator yang baik yaitu indikator yang memenuhi kriteria SMART, yakni *Specific, Measurable, Attainable, Relevant,* dan *Timebound.*

1. *Spesific* berarti bahwa indikator tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias, atau bermakna ganda.
2. *Measurable* berarti indikator tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif.
3. *Attainable* berarti bahwa indikator tersebut adalah indikator yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai.
4. *Relevant* berarti indikator tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat dengan kinerja yang diukur.
5. *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:

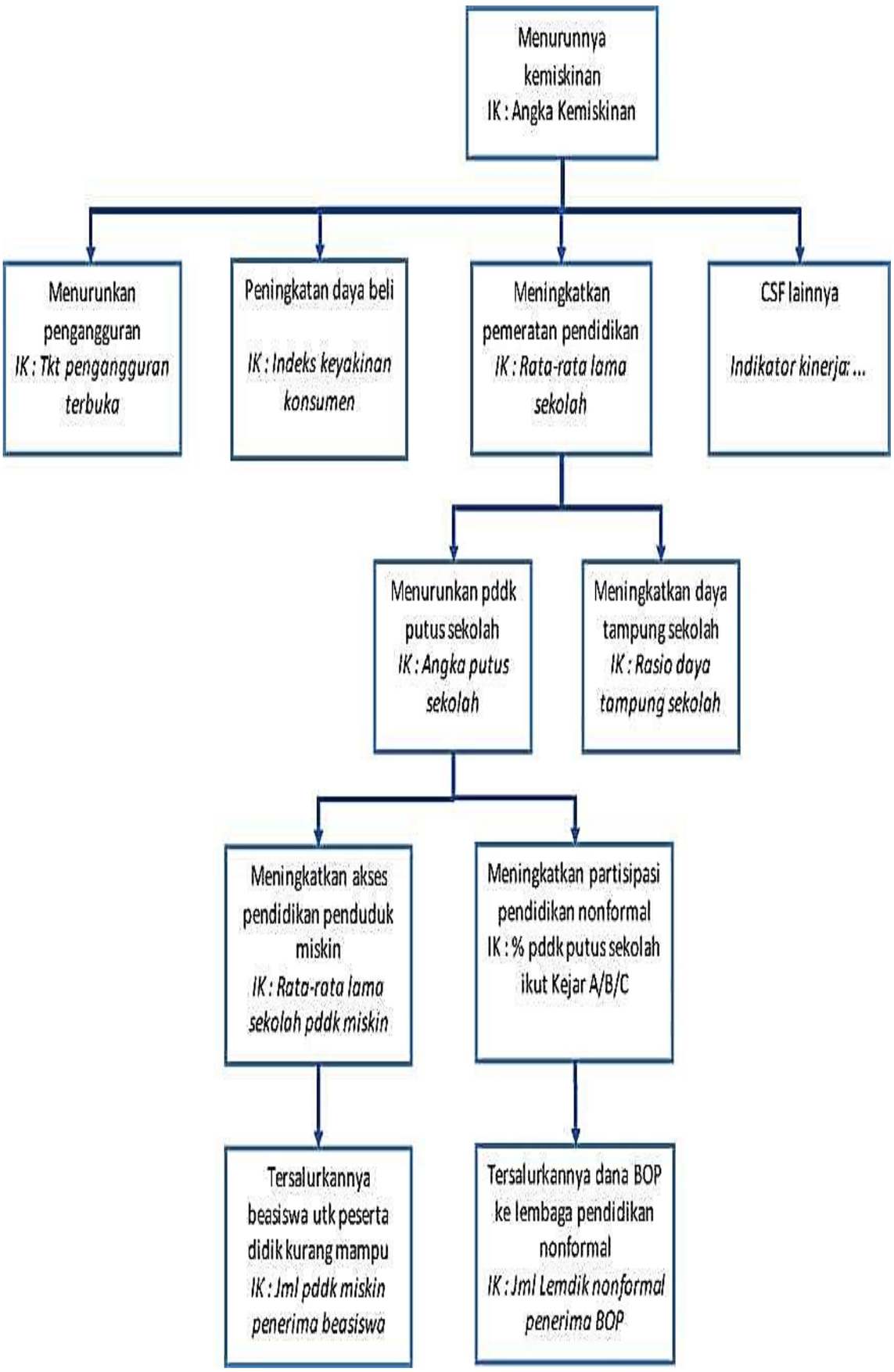
Gambar 9. Contoh Pohon Kinerja Kemacetan (parsial)

POHON KINERJA



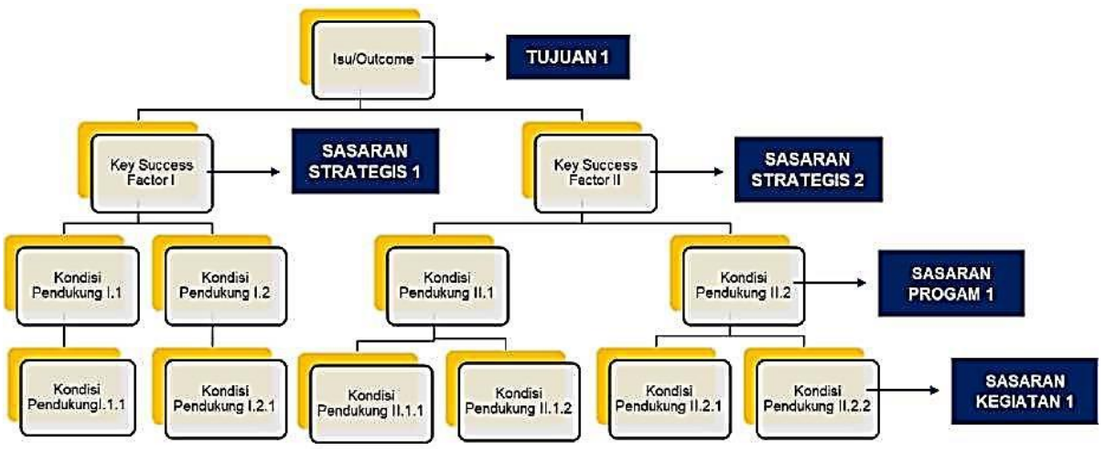
Gambar 10. Contoh Pohon Kinerja Kemiskinan (parsial)

POHON KINERJA



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 Perangkat Daerah . Dengan demikian, nantinya struktur organisasi yang dibangun dapat mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan.

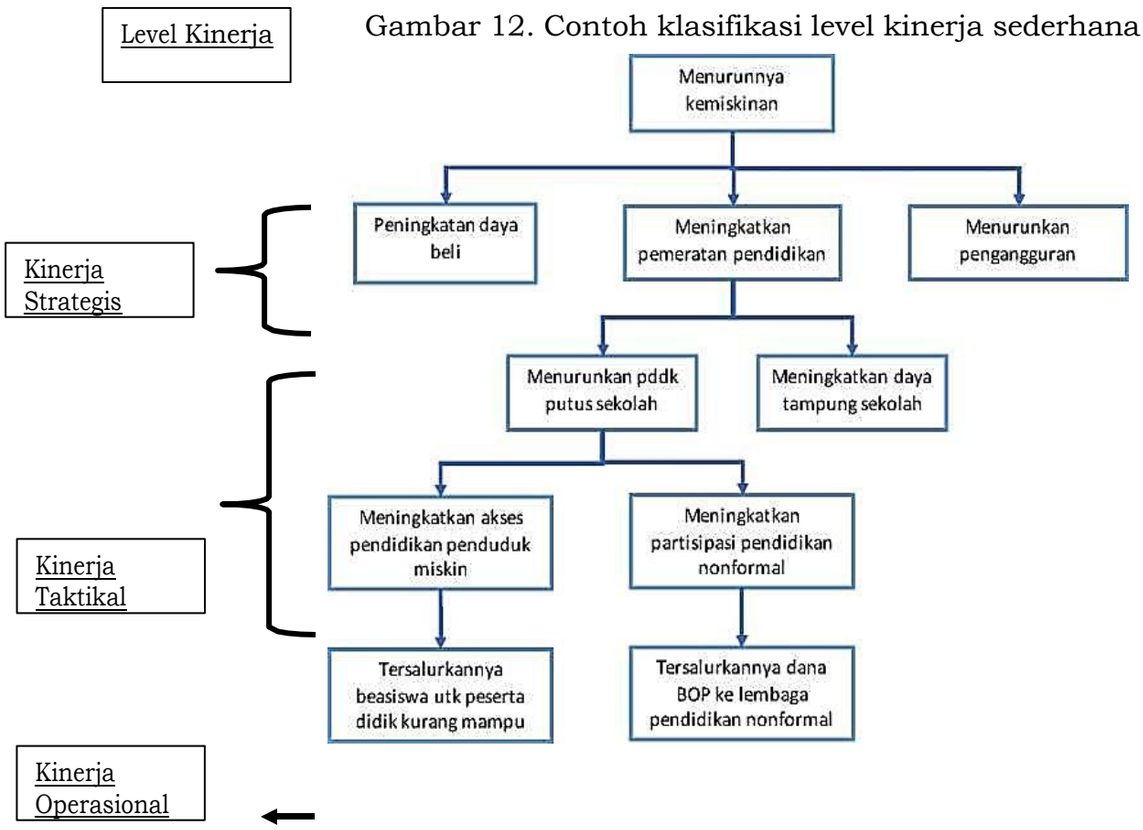
Gambar 11. Satu Kotak Menjadi Satu Komponen Perencanaan



2.1.1.3. Mengklasifikasi Pohon Kinerja Kepada Level Kinerja

Langkah awal yang dilakukan dalam menuangkan pohon kinerja ke perencanaan kinerja Perangkat Daerah 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:

Gambar 12. Contoh klasifikasi level kinerja sederhana



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 kedalam Cascading, Perencanaan Pembangunan Daerah dan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah

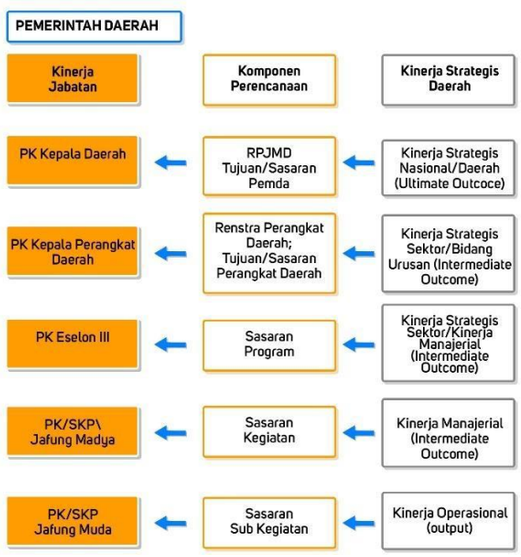
Langkah selanjutnya setelah mengklasifikasi level kinerja adalah menuangkan tiap-tiap level kinerja tersebut ke komponen perencanaan dan mendistribusikannya ke tiap level sebagai berikut:

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.

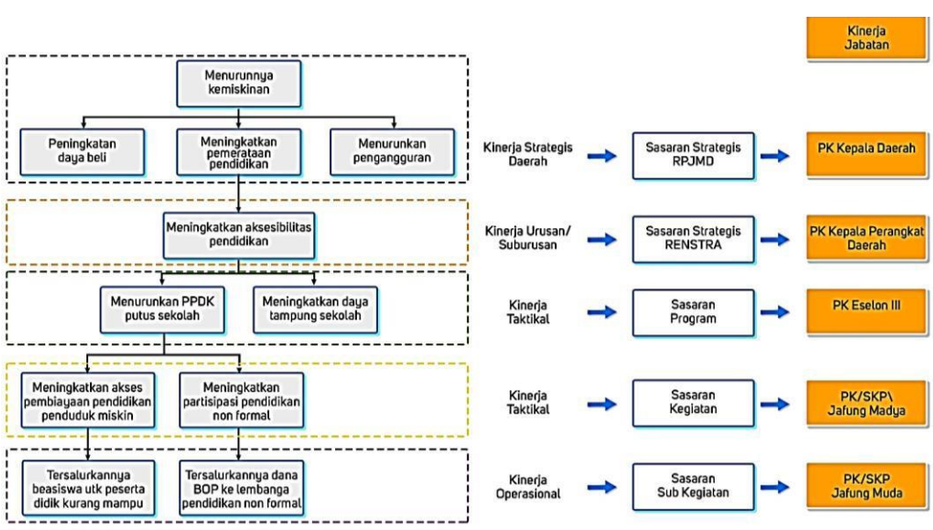
Agar dokumen perencanaan pembangunan daerah dan dokumen perencanaan pembangunan daerah selaras dan memenuhi ketentuan hubungan logis, maka pohon kinerja dan cascading harus menjadi pedoman dalam penyusunan RPJMD, Renstra, RKPD, Renja, DPA, Perjanjian Kinerja, dan SKP.

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 penuangan pohon kinerja ke komponen perencanaan dan kinerja jabatan



Gambar 14. Contoh penuangan 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 Perangkat Daerah 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

Tujuan	Indikator Tujuan	Target				
Menurunnya Kemiskinan	Angka Kemiskinan	X5				
Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	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 Perangkat Daerah , 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 Menangah Pertama. Selanjutnya, distribusi kinerja jabatan ke kinerja individu mengacu Peraturan Menteri PANRB terkait manajemen kinerja ASN atau peraturan lain yang berlaku.

2.1.1.1. Penggunaan Kamus Padanan Indikator berbasis Kebutuhan dengan Indikator berbasis Penyeragaman

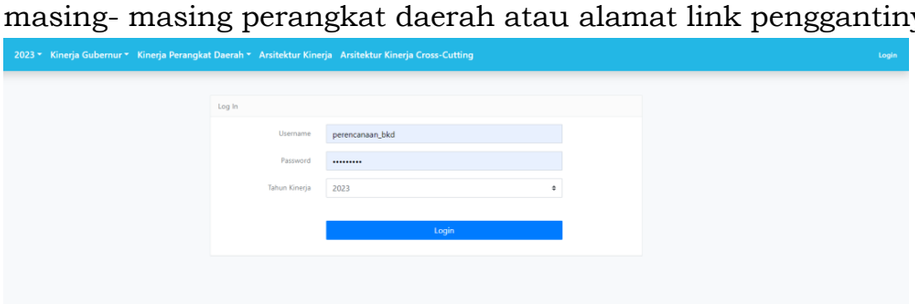
Dalam rangka sinkronisasi indikator berbasis kebutuhan dengan indikator berbasis penyeragaman perlu diterapkan kamus indikator padanan. Kamus indikator ini digunakan ketika penyusunan pohon kinerja dan cascading.

Untuk mengakses kamus indikator ini dalam dilakukan langkah langkah sebagai

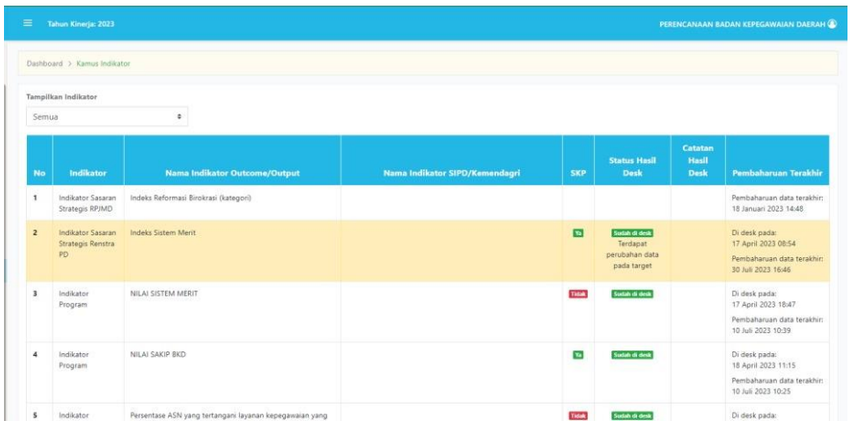
No	Indikator	Nama Indikator Outcome/Output	Nama Indikator SIPD/Kemendagri
54	Indikator Sub Kegiatan	Jumlah Arsitektur Kinerja sasaran strategis tidak tercapai yang terevisi	Jumlah Dokumen Hasil Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
55	Indikator Sub Kegiatan	Jumlah aplikasi interoperabilitas esakip 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

berikut:

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



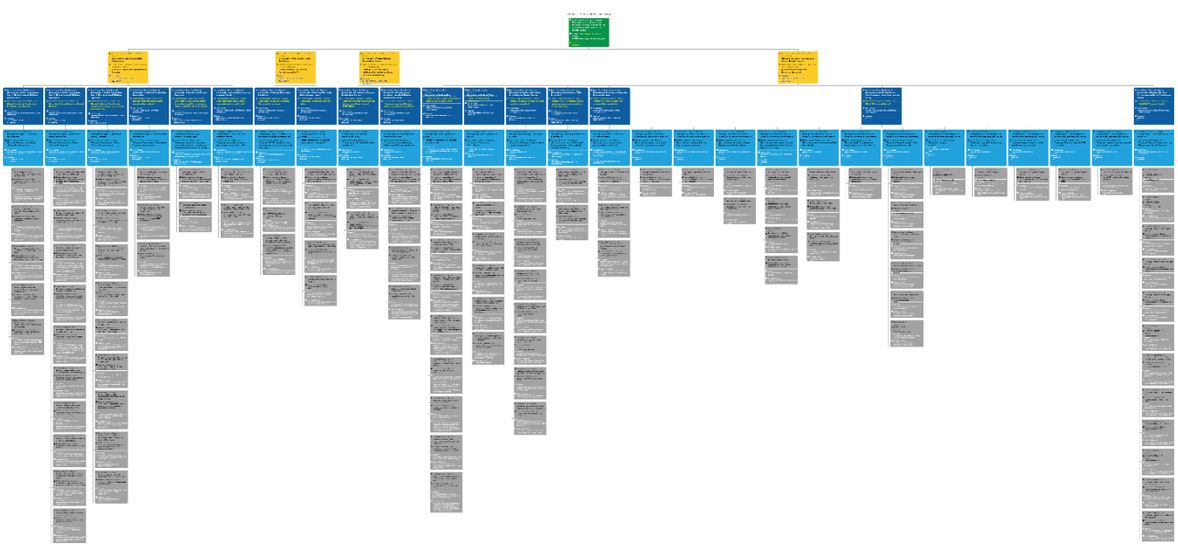
2. Masuk ke menu “Kamus Indikator”



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

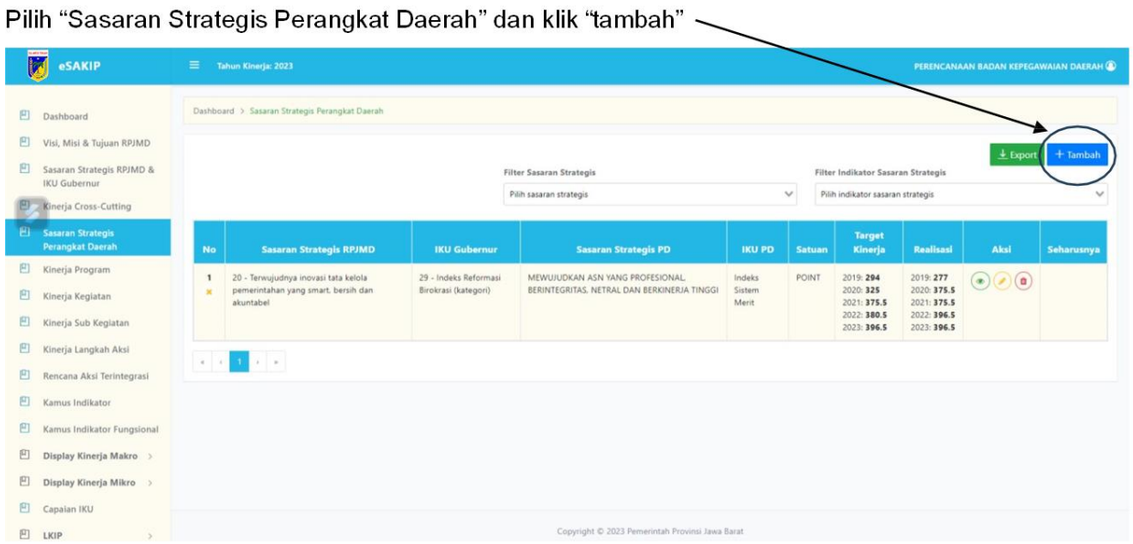
Pohon kinerja dan cascading dituangkan secara digital pada aplikasi SALIARA (Sistem Akuntabilitas Kinerja Terintegrasi).

Gambar 15 Pohon Kinerja Digital dan Cascading Digital

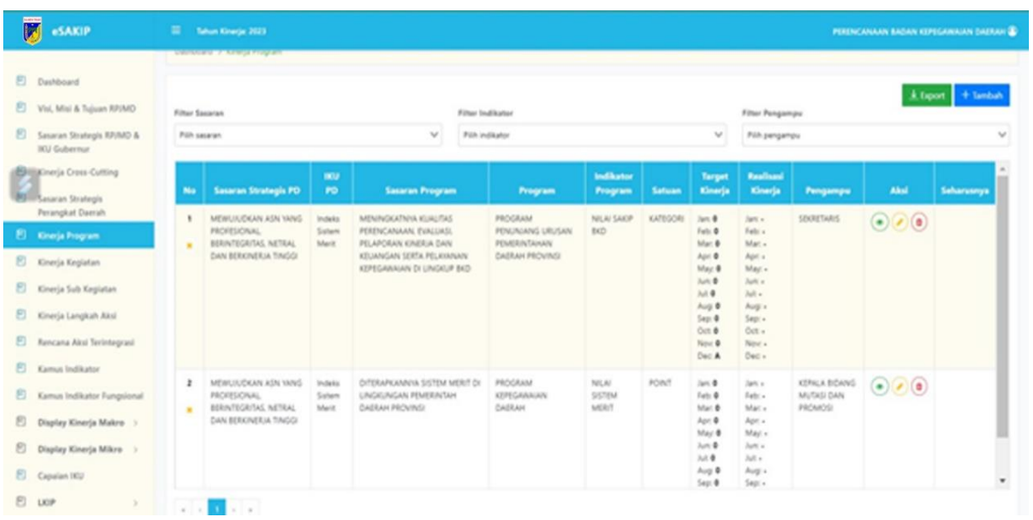


Langkah penyajian pohon kinerja (*logical framework)* dan cascading secara digital sebagai berikut.

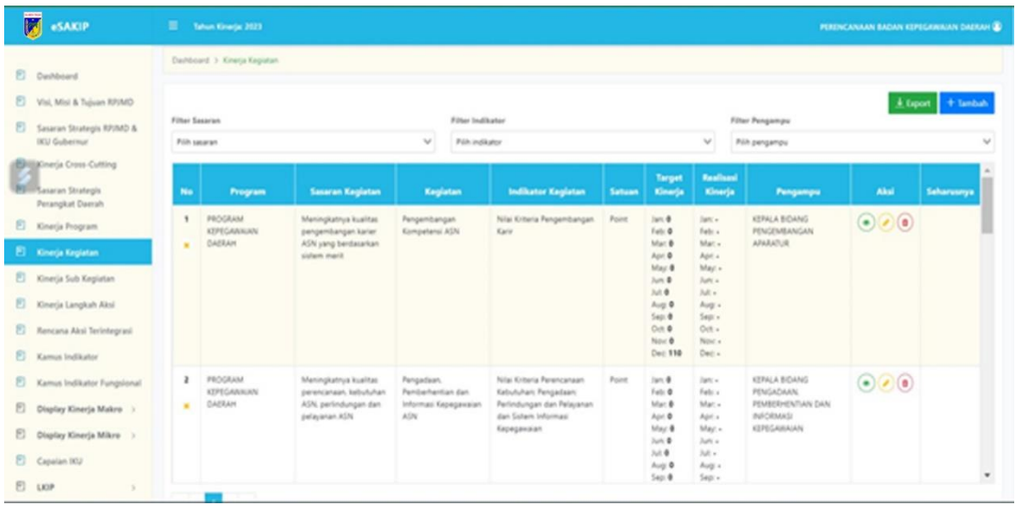
1. Login melalui https://kinerja.sultengprov.go.id/login melalui akun masing-masing perangkat daerah atau alamat link penggantinya;
2. Pilih Sasaran Strategis.



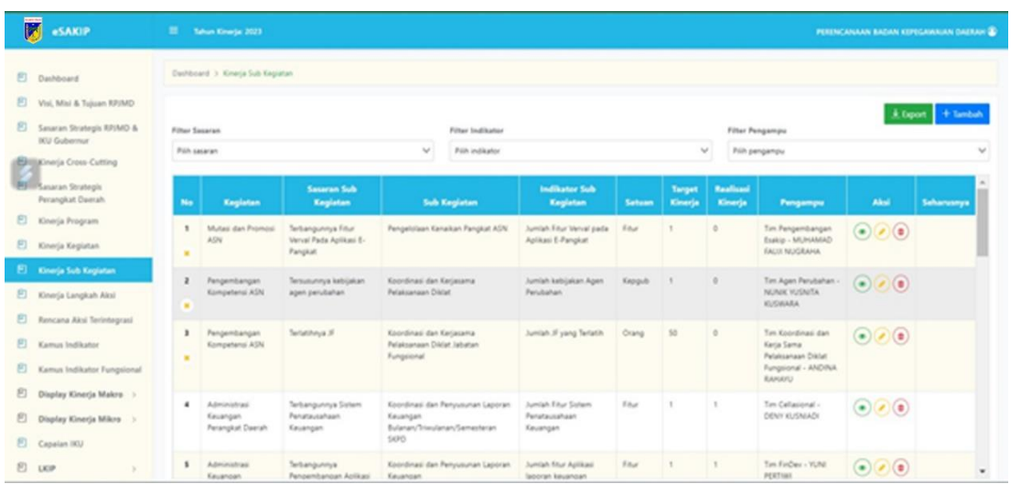
3. Pilih “Kinerja Program” dan klik “tambah”



4. Pilih “Kinerja Kegiatan” dan klik “tambah”



5. Pilih “Kinerja Sub Kegiatan” dan klik “tambah”



2.1.1.2. Verifikasi dan Validasi Pohon Kinerja dan Cascading

Pohon kinerja dan cascading disusun oleh perangkat daerah melalui konsinyering dengan tim sakip pemerintah provinsi Sulawesi Tengah sektor perencanaan kinerja. Validasi pohon kinerja dan cascading dilakukan oleh Bappeda Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

2.1.2. 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 Perjanjian Kinerja paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.
B. Perjanjian Kinerja ditandatangani secara elektronik oleh Pimpinan Instansi (penerima amanah) sebagai tanda kesanggupan untuk mencapai target kinerja dengan Gubernur Sulawesi Tengah 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 Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah

1) Dilakukan mengacu Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 17 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah;
2) Dokumen Perjanjian Kinerja perangkat daerah dikirim melalui account JPT (sebagai Konseptor);
3) Ketentuan judul Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut:

LOGO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN
20XX

KEPALA .....

PROVINSI SULAWESI TENGAH

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
20XX

KEPALA .....

PROVINSI SULAWESI TENGAH

Adapun ketentuan PK Perubahan Perangkat Daerah adalah sebagai berikut.

1) Batang tubuh pada PK Perubahan tahun berjalan berisi sesuai dengan PK perangkat daerah anggaran APBD Murni tahun berjalan.
2) Waktu pada PK Perubahan tahun berjalan meyesuaikan dengan kondisi ketika terjadi pergantian/mutasi pejabat, perubahan strategis dan Perubahan Prioritas tujuan sasaran.

F. Penandatanganan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah melalui

1) Sistem Tanda Tangan Berbasis Elektronik, terdiri dari 3 tahap; JPT (Kepala Badan/Dinas/Biro/Direktur), SEKDA, dan Wakil Gubernur)
2) Penandatangan adalah Gubernur.

Contoh Format Perjanjian Kinerja

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **H. Moh. Arif Latjuba, SE, M.Si**
Jabatan : Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah
Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **H. Rusdy Mastura**
Jabatan : Gubernur Sulawesi Tengah
Selaku atasan langsung **Pihak Pertama**, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji:

1. Mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka, mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami;
2. Berkomitmen mewujudkan target kinerja dengan melakukan percepatan realisasi fisik dan keuangan perangkat daerah sesuai target yang telah ditetapkan dalam Sistem Elektronik Monitoring Evaluasi Pengendalian dan Pelaporan Pembangunan (e-MEP).

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.

Palu, 13 Februari 2024

Pihak Kedua, GUBERNUR SULAWESI TENGAH	Pihak Pertama, KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI TENGAH
H. RUSDY MASTURA	H. MOH. ARIF LATJUBA, SE, M.Si Pembina Utama Madya NIP. 19660418 199203 1 009

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SULAWESI TENGAH

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya produksi kelautan perikanan	Produksi Perikanan (ton)	1.016.719,46
		Nilai Tukar Perikanan	101,6
2	Terwujudnya Kawasan Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan	Rasio kawasan lindung perairan terhadap total luas perairan teritorial	20,95
		Persentase Tingkat Kepatuhan Pelaku Usaha Kelautan dan Perikanan Terhadap Peraturan Perundang-undangan (%)	65
3	Meningkatnya Daya Saing Produk KP dan Angka Konsumsi Ikan	Persentase peningkatan UMKM kelautan dan perikanan tersertifikasi (%)	5
		Angka Konsumsi Ikan (Kg/kap/th)	69,04

	Program	Anggaran (Rp.)	Keterangan
1	Program Pengelolaan Perikanan Tangkap	23.578.703.121	APBD
2	Program Pengelolaan Perikanan Budidaya	7.044.277.319	APBD
3	Program Pengelolaan Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil	4.705.541.178	APBD
4	Program Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan	3.638.293.500	APBD
5	Program Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan	1.446.964.420	APBD

Palu, 13 Februari 2024

Pihak Kedua, GUBERNUR SULAWESI TENGAH	Pihak Pertama, KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI TENGAH
H. RUSDY MASTURA	H. MOH. ARIF LATJUBA, SE, M.Si Pembina Utama Madya NIP. 19660418 199203 1 009

Contoh Format Perjanjian Kinerja Perubahan

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dra. DIAH AGUSTININGSIH, M.Pd**
Jabatan : **KEPALA DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI TENGAH**
Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **H. RUSDY MASTURA**
Jabatan : **GUBERNUR SULAWESI TENGAH**
Selaku atasan **Pihak Pertama**, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan :

1. Mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.
2. Berkomitmen mewujudkan target kinerja dengan melakukan percepatan realisasi fisik dan keuangan perangkat daerah sesuai target yang telah ditetapkan dalam Sistem Elektronik Monitoring Evaluasi Pengendalian dan Pelaporan Pembangunan (e-MEP).

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.

Palu, November 2023

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
H. RUSDY MASTURA	Drs. DIAH AGUSTININGSIH, M.Pd

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI TENGAH

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya Indeks Reformasi birokrasi Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi	60
2	Meningkatnya Nilai Tambah Sektor Pariwisata	Nilai Tambah Sektor Pariwisata (Triliun, Rupiah)	1,1
3	Meningkatnya Jumlah Arus Kunjungan Wisatawan	Jumlah Arus Kunjungan Wisatawan (Orang)	1.323.098
4	Meningkatnya Nilai Tambah Ekonomi Kreatif	Nilai Tambah Ekonomi Kreatif (Miliar, Rupiah)	55

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KET.
1	2	3	4
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp.12.425.205.063	APBD
2	Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata	Rp.1.458.272.335	APBD
3	Program Pemasaran Pariwisata	Rp.3.230.911.200	APBD
4	Program Pengembangan Ekonomi Kreatif Melalui Pemanfaatan dan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual	Rp.1.612.529.429	APBD
5	Program Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	Rp.988.475.976	APBD

Palu, November 2023

GUBERNUR SULAWESI TENGAH	KEPALA DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI TENGAH
H. RUSDY MASTURA	Dra. DIAH AGUSTININGSIH, M.Pd Pembina Utama Madya NIP. 19680825 199412 2 006

2.1.3. 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 Sulawesi Tengah yang mengintegrasikan sistem manajemen kinerja perangkat daerah dengan sistem manajemen kinerja Individu. Secara konkrit Sistem Akuntabilitas Kinerja terintegrasi diwujudkan dalam bisnis proses Interoperabilitas Aplikasi SALIARA dengan Kinerja Mobile (K-MOB). Proses bisnis ini menjamin adanya sistem dan fitur berbagi pakai data secara terintegrasi antara Aplikasi SALIARA (sistem akuntabilitas kinerja terintegrasi) dengan Aplikasi KMOB (Sistem Penilaian kinerja individu).

Interoperabiltas Aplikasi SALIARA dan KMOB 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 SALIARA dan KMOB menjamin adanya korelasi antara kinerja Gubernur sampai dengan kinerja pelaksana, sehingga kedepannya bentuk – bentuk inovasi apapun harus mengarah kepada Indeks Kinerja Utama (IKU)

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 K-MOB dan menarik data pohon kinerja yang tertuang didalam aplikasi SALIARA. Adapun langkah langkah penyusunan SKP melalui interoperobilitas aplikasi SALIARA dengan K-MOB adalah sebagai berikut:

1. Login ke Aplikasi K-MOB.

2. Pilih fitur Input SKP utama pada menu Rencana Kerja
3. Pilih “sinkronisasi kinerja perangkat Daerah”.

2.1.4. 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 interoperobilitas aplikasi K-MOB dengan aplikasi SALIARA (e-SAKIP) yaitu menyusun langkah aksi untuk setiap output dengan cara menarik data IKI bulanan setiap PNS pada SKP PNS.

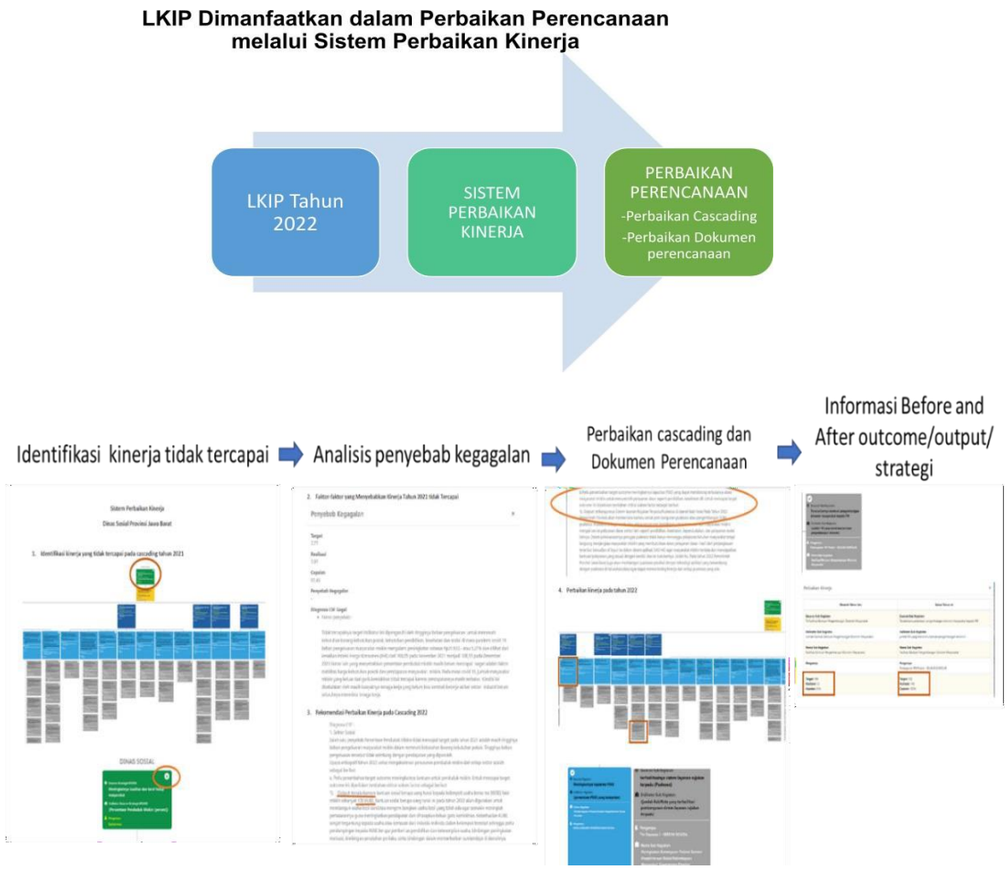
Penyajian rencana aksi pada aplikasi SALIARA adalah sebagai berikut.

DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

No	Satuan Kerja	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Langkah Aksi	Target Bulan Ke											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
01	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Produk di Seluruh Daerah Kabupaten/Kota	Pengembangan Layanan Kalibrasi	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	-	-	-	4 Sertifikat	-	-	-	-	-	-	-	-
02	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Produk di Seluruh Daerah Kabupaten/Kota	Pengembangan Layanan Kalibrasi	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	-	-	-	-	4 Sertifikat	-	-	-	-	-	-	-
03	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Produk di Seluruh Daerah Kabupaten/Kota	Pengembangan Layanan Kalibrasi	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	-	-	-	-	-	4 Sertifikat	-	-	-	-	-	-
04	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Produk di Seluruh Daerah Kabupaten/Kota	Pengembangan Layanan Kalibrasi	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK CIREBON	-	-	-	-	-	-	4 Sertifikat	-	-	-	-	-
05	DINAS PERINDUSTRIAN DAN	PROGRAM STANDARDISASI DAN	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu	Pengembangan Layanan Kalibrasi	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK	Tersertifikasinya alat kalibrasi UPTD BPSMB AMDK	-	-	-	-	-	-	-	4 Sertifikat	-	-	-	-

2.1.5. 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.



Sistem Perbaikan Kinerja menemukan dan mengenali 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.

2.1.6. 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 20XX

No	Rekomendasi LHE 2023/Rekomendasi Hasil Asistensi Intensif 2024	Tindak Lanjut	Waktu Pelaksanaan	Penanggungjawab	Status Penyelesaian (in progress/selesai)	Link Bukti Dukung (Jika ada)

2.1.7. 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

2.2.1. Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (pemenuhan)

2.2.1.1. Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja

GUBERNUR SULAWESI TENGAH

KEPUTUSAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH
NOMOR : 100.2.1/125.1/BAPPEDA-0.57/2023

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA PERANGKAT DAERAH

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan kualitas, pelayanan publik, dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, perlu penilaian pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sehingga membutuhkan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi;
b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi;
c. bahwa sambil menunggu perumusan kebijakan daerah berupa Peraturan Gubernur, kebijakan

- 3 -

c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

KEEMPAT : Gubernur melakukan evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah setiap tahun.

KELIMA : Pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT dilaksanakan oleh Tim Evaluasi AKIP.

KEENAM : Susunan dan tugas Tim Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KELIMA ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

KETUJUH : Pelaksanaan evaluasi AKIP telah dilakukan terhitung sejak tanggal 6 Maret 2023.

KEDELAPAN : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Palu
pada tanggal 6 Maret 2023

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

RUSDY MASTURA

2.2.1.2. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang

PERATURAN DAERAH
NOMOR 06 TAHUN 2009
TENTANG RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH (RPJPD) PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2005 - 2025

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

GUBERNUR SULAWESI TENGAH

KATA SAMBUTAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kasih, atas rampaikan telah dilengkapinya Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2005 - 2025 yang mengisyaratkan pembangunan 29 tahun Sulawesi Tengah ke depan "Sulawesi Tengah yang Maju, Mandiri, Sejahtera, Aman dan Berkeadilan" dengan dimensi Jati Teratik yang bermakna bahwa dalam mewujudkan hakekat pembangunan yang memiliki manfaat bagi masyarakat Sulawesi Tengah dibutuhkan tidak hanya sekedar keandalan tetapi keunggulan dan efektifitas, dengan demikian memungkinkan bahwa pembangunan di sulawesi tengah harus dikemas oleh kemampuan dan kejeniusan hati nurani atau mandatny yang yakna dari setiap individu dan masyarakat Sulawesi Tengah.

Ketiadaan RPJPD tahun 2005-2025 tentunya dalam penjabaran pemerintah pembangunan jangka menengah 5 (lima) tahunan, yang dituangkan dalam RPJMD I tahun 2006 - 2010, RPJMD II tahun 2011 - 2016, RPJMD III tahun 2016 - 2021, dan RPJMD IV tahun 2021 - 2025 yang akan menjadi acuan para kandidat kepala daerah dalam menyusun visi dan misi jangka menengah serta menjadi dasar dalam penyusunan RPJMD pada tahapan berikutnya.

Saya berharap Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Sulawesi Tengah ini menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan menjadi acuan penyusunan Rencana Jangka Panjang Daerah Kabupaten /Kota, serta menjadi dasar penyusunan penencanaan lainnya yang dilakukan oleh intansi pemerintah daerah, masyarakat dan kalangan lembaga swadaya masyarakat serta dunia usaha dan berkewajiban melaksanakan sesuai tugas pokok dan fungsinya masing masing.

PALU, 17 AGUSTUS 2009
GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

H.B. PALIUDJU

PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
Nomor : 06 Tahun 2009

T E N T A N G

RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH (RPJPD)
PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2005-2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

Menimbang : a. bahwa Provinsi Sulawesi Tengah memerlukan penencanaan pembangunan jangka panjang sebagai arah dan prioritas pembangunan secara menyeluruh yang akan dilaksakan secara bertahap;
b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Penencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 150 huruf a Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka RPJPD Provinsi Sulawesi Tengah ditetapkan dengan Peraturan Daerah;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2005-2025.

Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat 13 Tahun 1964 tentang Pembentukan Pemerintah Penggantian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan

(2) Dalam Pelaksanaan RPJPD Provinsi, Kepala Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap capaian pembangunan daerah.

Pasal 5
RPJPD Provinsi Tahun 2005-2025 sekaranya menjadi pedoman penyusunan Kabupaten/ Kota dalam penyusunan RPJPD Kabupaten/ Kota.

Pasal 6
Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka semua Peraturan yang bertentangan dengan Peraturan Daerah ini dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7
Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ditetapkan - di Palu
pada tanggal 28 Agustus 2009

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

TTD + CAP

B. PALIUDJU

Diundangkan di Palu
pada tanggal 28 Agustus 2009

Ass. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
Asisten Bidang Hukum,

Dr. [illegible], SH
Pembina Utama I
Nip. 196006271984031 006

Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2009 Nomor 6

2.2.1.3. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah

RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2021-2026

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

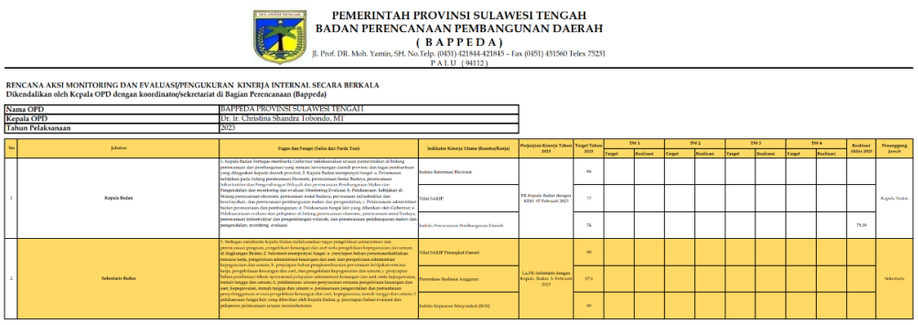
GUBERNUR SULAWESI TENGAH

RENSTRA
TAHUN 2021 - 2026

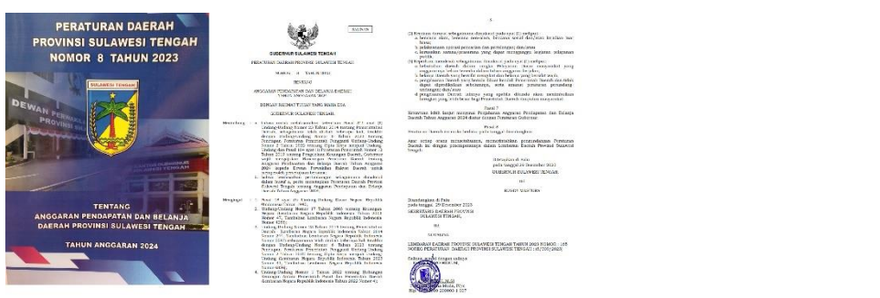
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)
PROVINSI SULAWESI TENGAH

1.1.1. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek

1.1.2. Terdapat Dokumen Perencanaan Aktivitas yang Mendukung Kinerja



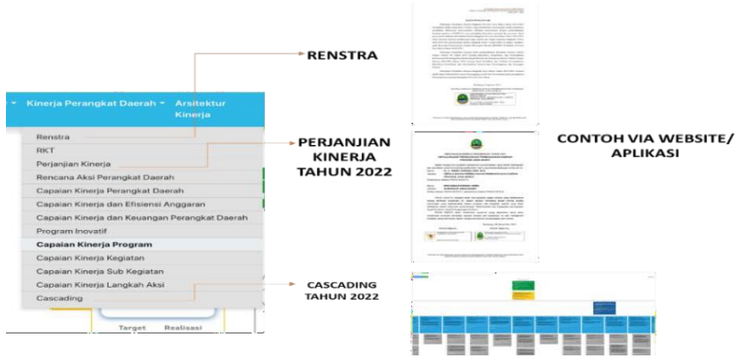
1.1.3. Terdapat Dokumen Perencanaan Anggaran yang Mendukung Kinerja



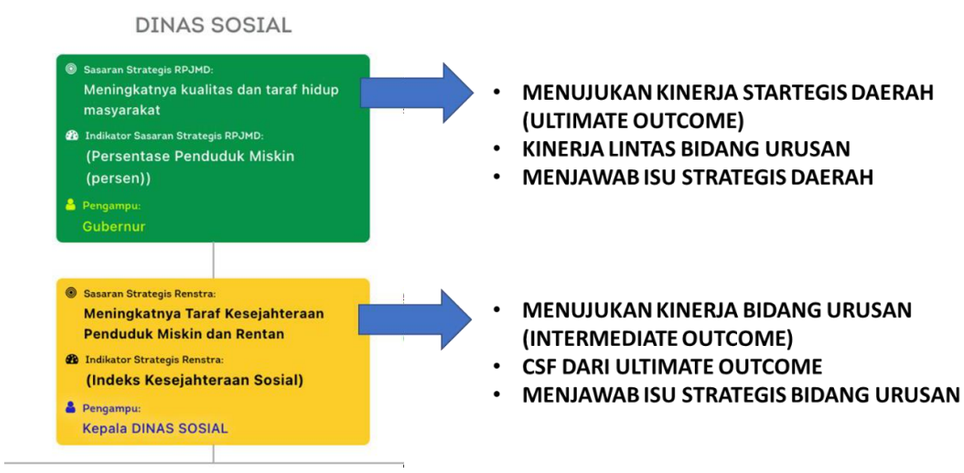
1.2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah Memenuhi Standar yang Baik, yaitu untuk Mencapai Hasil, dengan ukuran Kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara Logis, serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain (Crosscutting). (Kualitas)

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



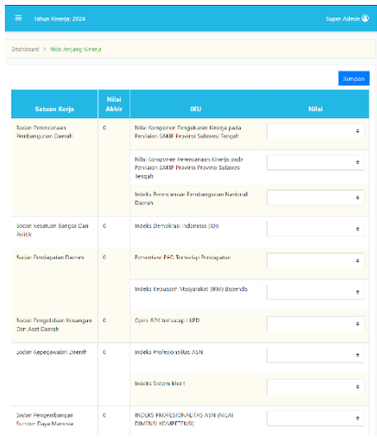
1.2.4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) Telah Jelas Menggambarkan Kondisi Kinerja yang Akan Dicapai

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	meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur di Jawa Barat	PDRB Industri Non Migas

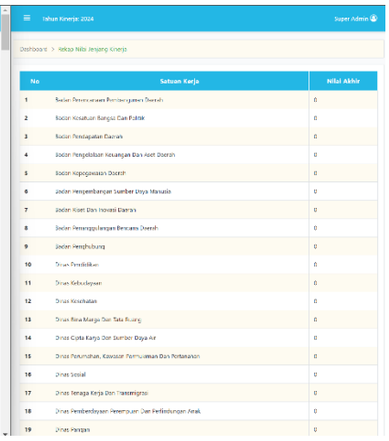
- MENUJUKAN KINERJA BIDANG URUSAN (INTERMEDIATE OUTCOME)
- CSF DARI ULTIMATE OUTCOME
- MENJAWAB ISU STRATEGIS BIDANG URUSAN

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

Penilaian Jenjang Kinerja



Rekap Hasil Penilaian Jenjang Kinerja



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 Sulteng 2018- 2023 Versi Sebelum dan Sesudah

No	Uraian	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					Keterangan
			2019	2020	2021	2022	2023	
1	Sebelum Perubahan	Indeks Sistem Merit	294	333,5	355	377	387,5	
2	Menjadi	Indeks Sistem Merit	294	310	315,5	320,5	350	
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 Tuuan/Sasaran	Satuan	Kondisi awal	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-			
					2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Investasi yang Berkualitas dan Berkelanjutan		Laju Pertumbuhan PMA & PMDN	Persen	14,9	0	3	3	3
3		Meningkatnya Realisasi Investasi	Nilai Realisasi Investasi	Triliun Rupiah	137,5	99	101,97	105	109,2

Contoh Benar
Sustainabli- Tidak sering diganti dalam 1 Periode

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

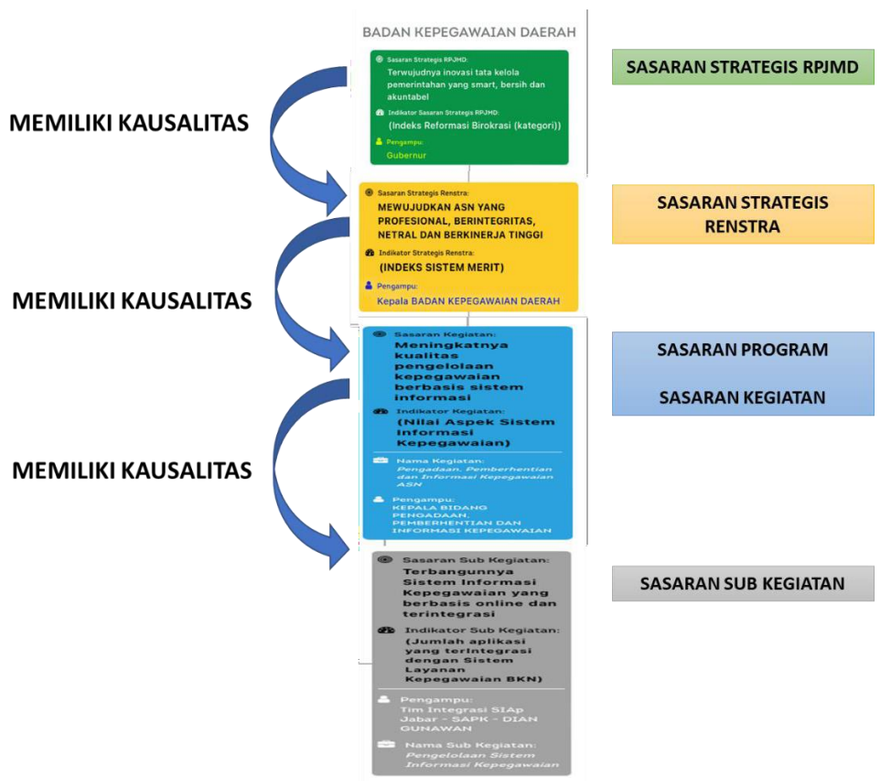
TABEL 4.2
SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2018-2023

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	

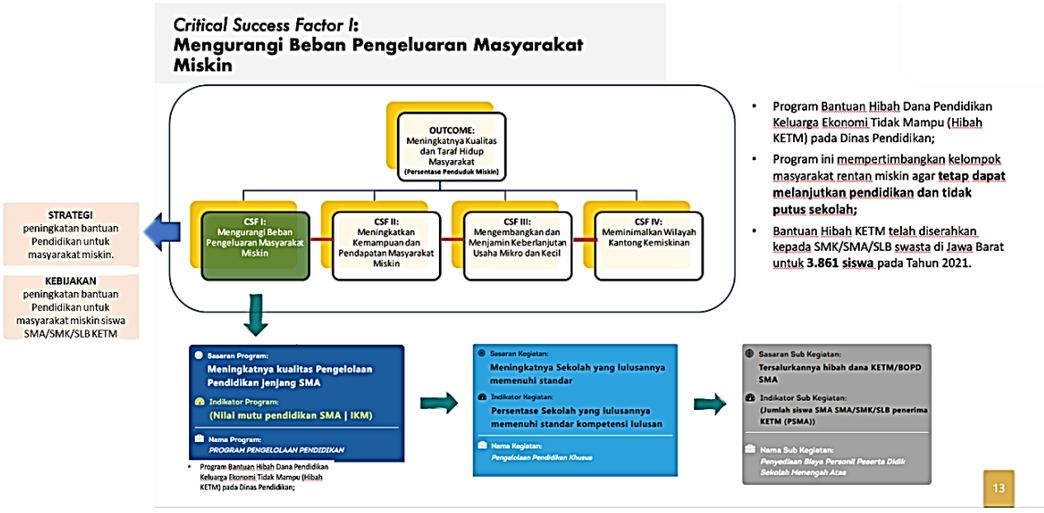
20 Poin | 20 Poin | 20 Poin | 20 Poin

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).

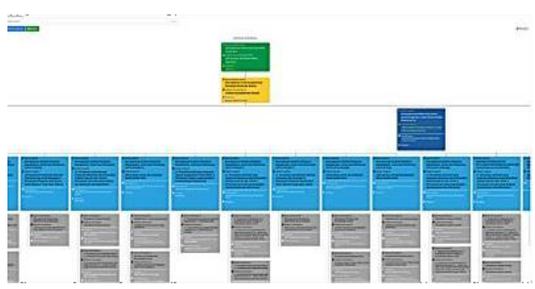


1.2.9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting).



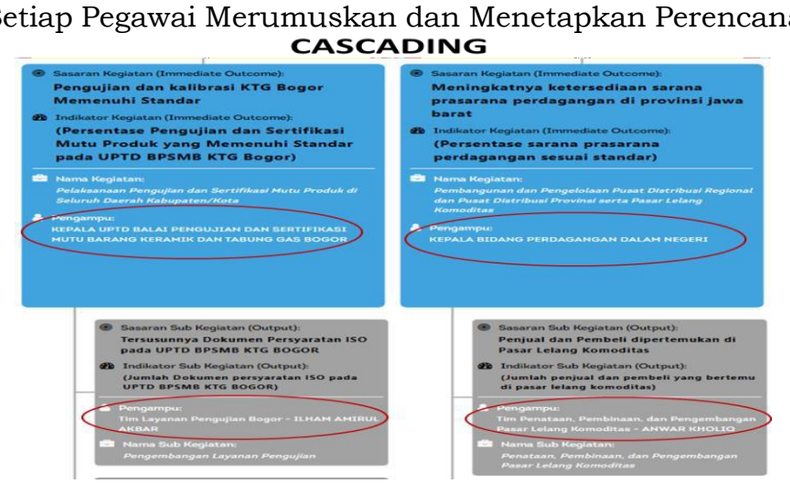
1.2.10. Setiap Unit/Satuan Kerja Merumuskan dan Menetapkan Perencanaan Kinerja.

CASCADING SEBAGAI LAMPIRAN RPJMD/RENSTRA/ESAKIP HASIL VALIDASI



1.2.11. Setiap Pegawai Merumuskan dan Menetapkan Perencanaan Kinerja

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

Indikator	Target	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
4	5	6	7	8	9
PDRB Industri Non Migas	892.86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 4.989.002.891
PDRB Industri Non Migas	892.86	PROGRAM PERENCANAAN 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
PDRB Industri Non Migas	892.86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 4.989.002.891
PDRB Industri Non Migas	892.86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 4.989.002.891
PDRB Industri Non Migas	892.86	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 4.989.002.891
PDRB Industri Non Migas	892.86	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	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Langkah 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	Meningkatnya perdagangan dalam negeri	PDRB Sektor Perdagangan	100.06	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DISTRIBUSI PERDAGANGAN	Pembangunan dan Pengelolaan 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	4

1.3.3. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja yang dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track.

TABEL PERBANDINGAN REALISASI DENGAN TARGET KINERJA SASARAN STRATEGIS

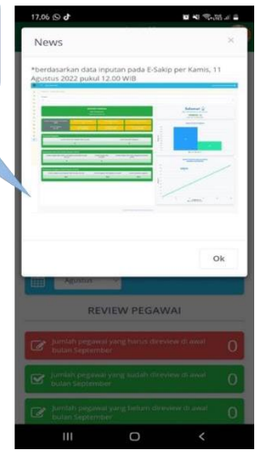
No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	P1		
				Capaian Tahun 2021		
				Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatnya perdagangan dalam negeri	PDRB Sektor Perdagangan	324.9	325.084	100.06
2	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatnya ekspor non migas	Laju pertumbuhan ekspor non migas	2.88	15.7	545.14
3	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur	PDRB Industri Non Migas	856.79	943.51	110.12

1.3.4. Rencana Aksi Kinerja dapat Berjalan Dinamis Karena Capaian Kinerja Selalu Dipantau Secara Berkala.

RENCANA AKSI

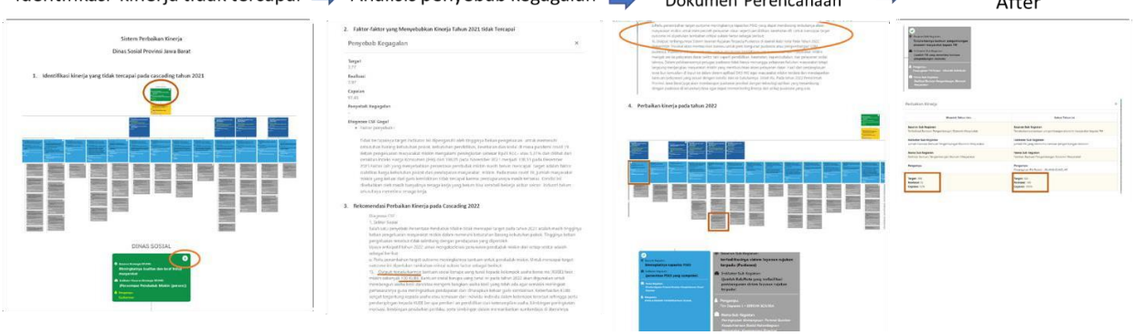
No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Langkah Aksi	Indikator Kinerja	Target	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
58	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	Meningkatnya perdagangan dalam negeri	PDRB Sektor Perdagangan	100.06	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DISTRIBUSI PERDAGANGAN	Pembangunan dan Pengelolaan 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	4	

Notifikasi realisasi rencana aksi ke Handphone JPT dan ASN Pengampu output dna outcome



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

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



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

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

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

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

BAB III
PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

3.1. Jenis jenis Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah 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

		P1			P2					P3		P4			P5				P6					P7
No	Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Utama	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 2023)	Realisasi 2022 terhadap Target Renstra Tahun 2023	Rata-Rata Nasional	Perbandingan Realisasi 2022 dengan Rata-Rata Nasional	Peringkat Perangkat Daerah di Level Nasional	IKU PD yang Terkait	Target (2022)	Realisasi (2022)	Capaian	Nama Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih Anggaran	Capaian	Efisiensi
				%			%			Sumber: Renstra)	%												%	%
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							#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	69,6	0,00	73,09										-	#DIV/0!	#DIV/0!
																						-	#DIV/0!	#DIV/0!
																							#DIV/0!	#DIV/0!

Keterangan:

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

P2 adalah perbandingan antara realiasasi 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

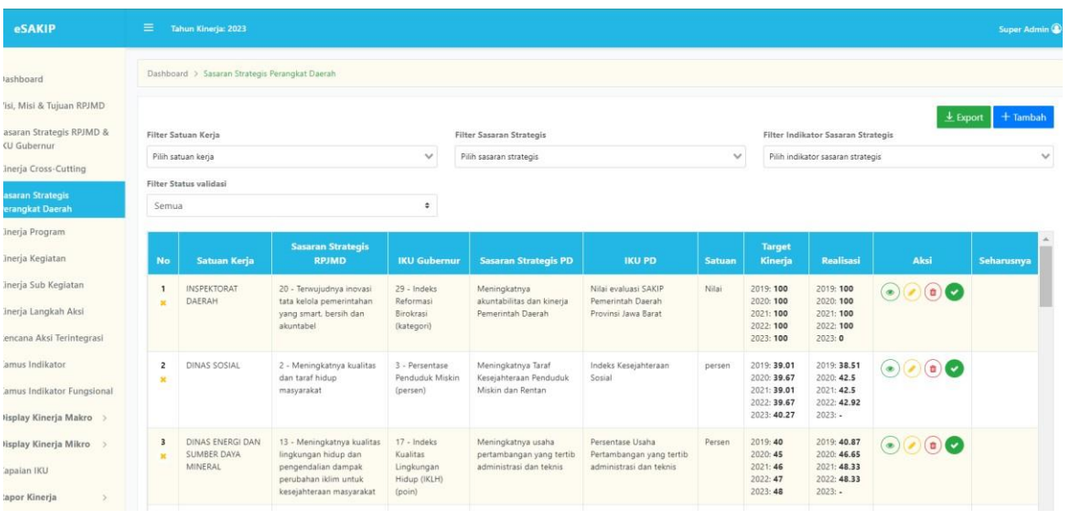
P6 adalah program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

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

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

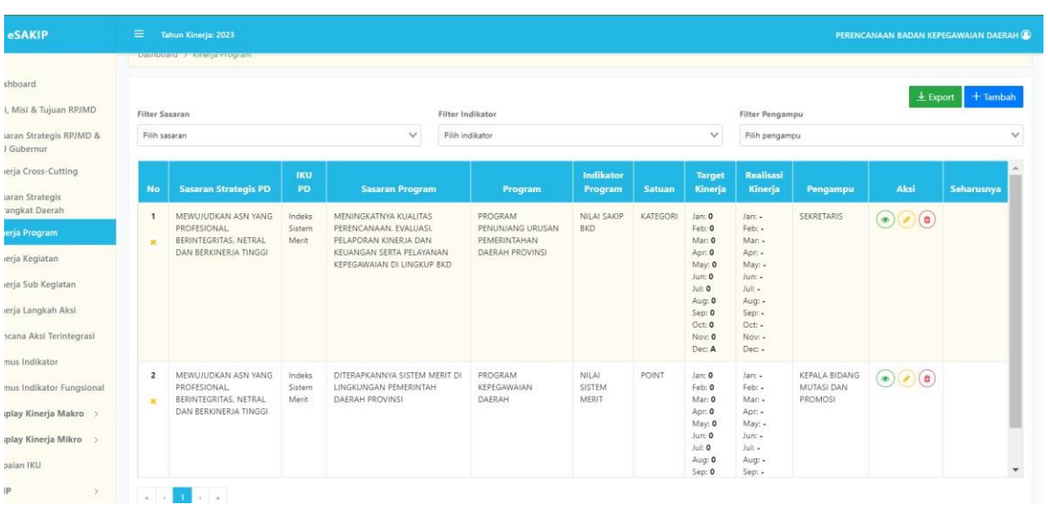
1. Jenjang Sasaran Strategis

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Sasaran Strategis Perangkat Daerah



2. Jenjang Sasaran Program

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Kinerja Program Perangkat Daerah



3. Jenjang Sasaran Kegiatan

Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Tahunan Kinerja Kegiatan Perangkat Daerah

4. Jenjang Sasaran Sub Kegiatan

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

3.1.2. Pengukuran Kinerja Triwulanan

Pengukuran kinerja triwulanan menggunakan rapor kinerja. RAPOR KINERJA merupakan Alat Ukur kinerja digital bagi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Tujuan dari dibuatnya Rapor Kinerja yaitu untuk membangun kultur kinerja baru dalam pengukuran kinerja yaitu dengan menggunakan pendekatan hasil kerja dibanding penyerapan.

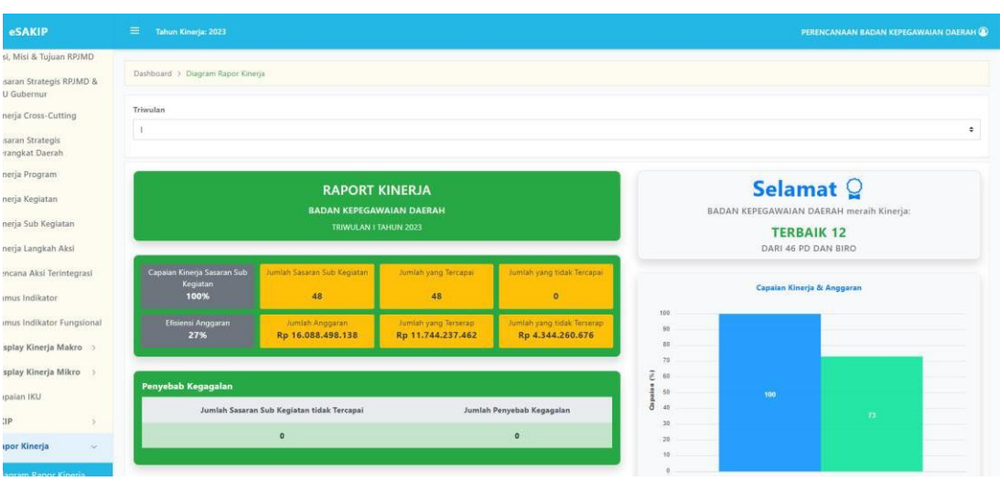
Rapor Kinerja memiliki karakter yang berbeda dengan instrumen pengukuran yang lain. Rapor Kinerja mengukur secara riil kinerja sebenarnya yang dihasilkan perangkat daerah. Rapor Kinerja mengukur kinerja secara berkala yaitu triwulanan dan tahunan. Level Kinerja yang diukur oleh Rapor Kinerja meliputi 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.

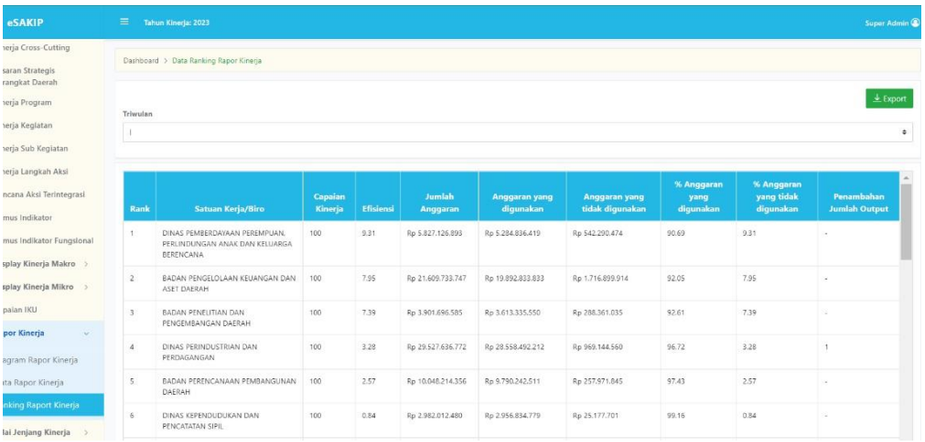
Rapor Kinerja juga berfungsi sebagai bentuk *reward and punishment* non finansial. Setiap Triwulan perangkat daerah mendapatkan ranking. Ranking yang diberikan kepada perangkat daerah dapat memicu perangkat daerah untuk berkinerja lebih baik kedepannya.

Rapor Kinerja memastikan setiap pimpinan maupun ASN untuk memantau secara langsung atas capaian kinerjanya. Capaian Kinerja dinotifikasi oleh rapor kinerja ke JPT memastikan adanya pemantauan kinerja oleh JPT. Berikut tampilan pada Aplikasi e-SAKIP Sulawesi Tengah.

Gambar Diagram Rapor Kinerja Perangkat Daerah



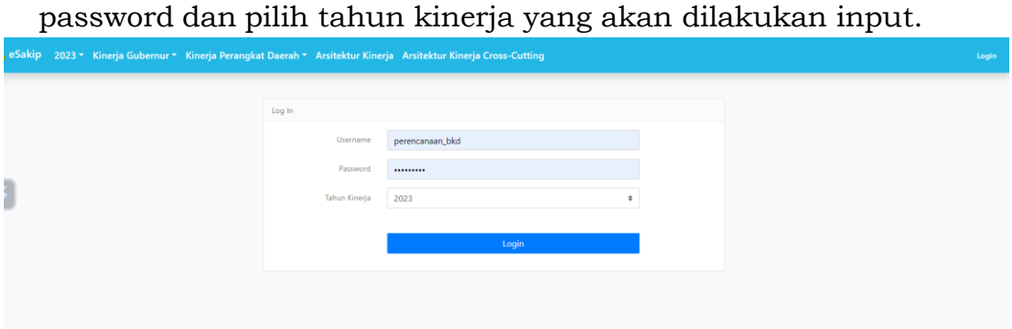
Gambar Ranking Rapor Kinerja Perangkat Daerah



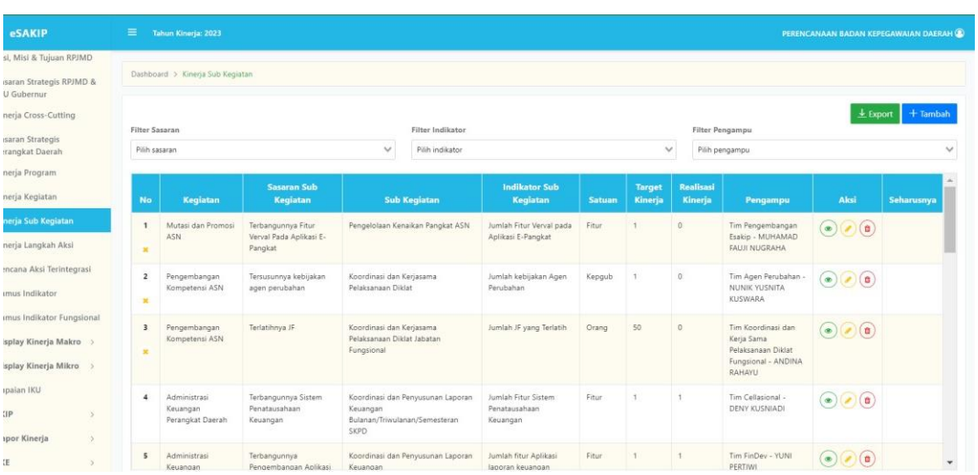
Adapun langkah-langkah pengukuran kinerja melalui rapor kinerja pada aplikasi e-SAKIP Sulawesi Tengah oleh masing-masing perangkat daerah adalah sebagai berikut:

1. Login melalui alamat https://kinerja.sultengprov.go.id/login atau alamat link penggantinya

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



2. Masuk ke menu Kinerja Sub Kegiatan



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.

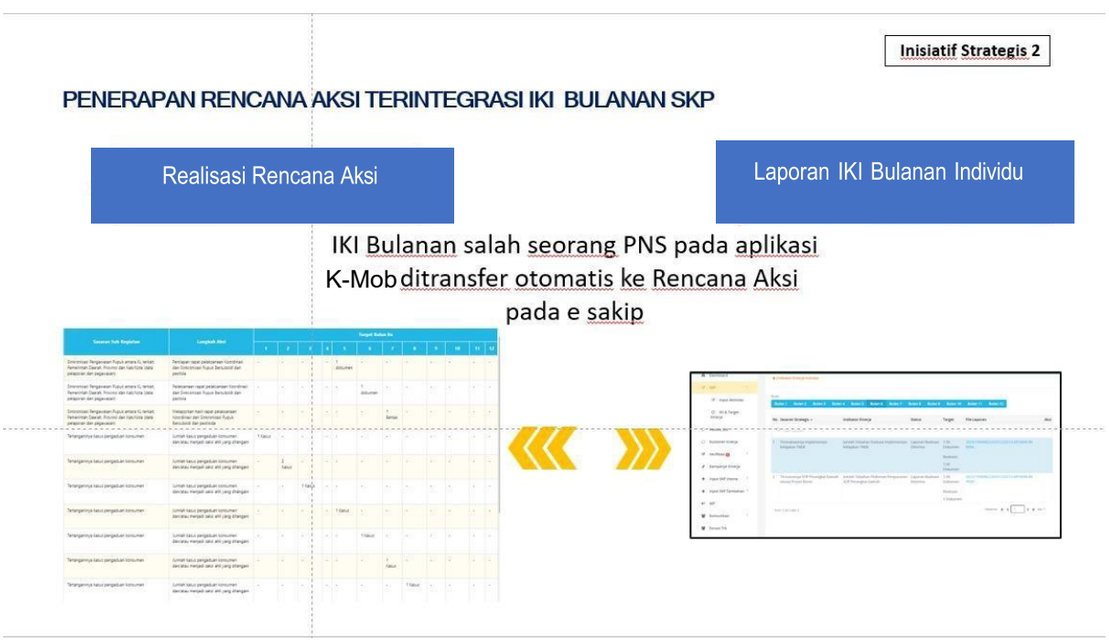
Gambar Tampilan Target dan Realisasi Kinerja Bulanan Perangkat Daerah

No	Satuan Kerja	Program	Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Pengampu	Aksi	Seharusnya
1	BADAN PENDAPATAN DAERAH	-	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Umum, Perlengkapan, Kepegawaian dan Kehumasan	-	Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Layanan Samsat	Dokumen	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, Perlengkapan, 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		

« ‹ 1 2 3 4 ... › »

Pengukuran kinerja bulanan dilakukan terhadap rencana aksi

Karena Rencana aksi disusun melalui mekanisme interoperobilitas aplikasi K-MOB dengan aplikasi SALIARA (e-SAKIP) yaitu menyusun langkah aksi untuk setiap output dengan cara menarik data IKI bulanan setiap ASN pada SKP, 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 (MENIT)	OUTPUT	KET
1.	INPUT DATA RELAISASI CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS, SASARAN PROGRAM, SASARAN KEGIATAN, SASARAN SUB KEGIATAN, DAN LANGKAH AKSI PADA APLIKASI ESAKIP							dokumen		DOKUMEN	
2.	VERIIKASI DATA RELAISASI CAPAIAN KINERJA PADA APLIKASI ESAKIP							dokumen		DOKUMEN	
3.	VERIVIKASI RELAISASI KEUANGAN PADA APLIKASI ESAKIP							dokumen		DOKUMEN	
4.	DISPLAY DAN NOTIFIKASI RAPORT KINERJA DAN DISPLAY CAPAIAN KEUANGAN PADA APLIKASI TRK							dokumen		DISPLAY PADA APLIKASI ESAKIP	

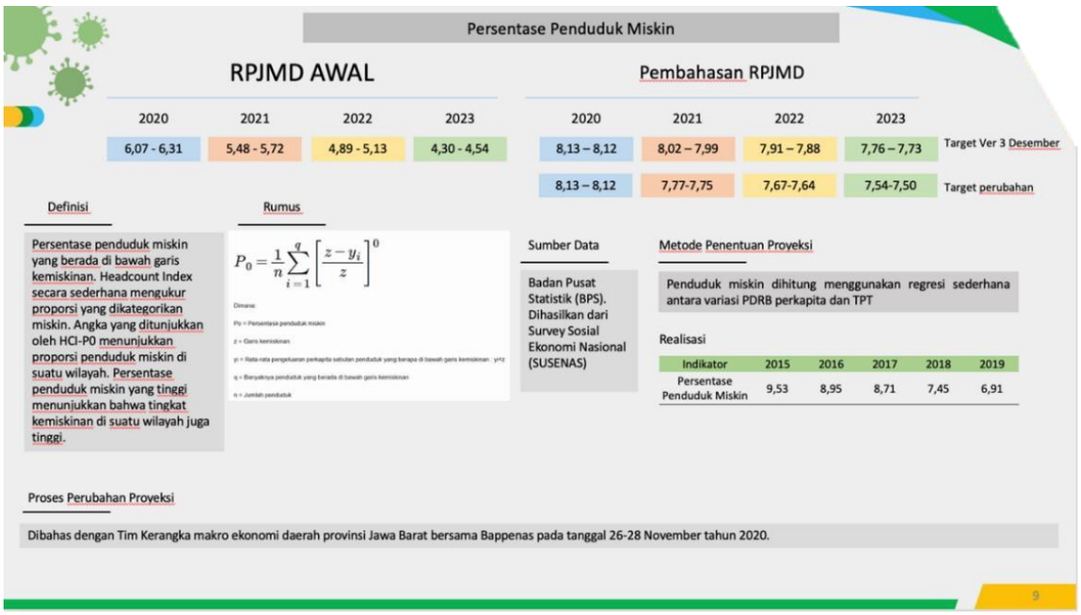
1. Input data realisasi capaian kinerja sasaran strategis, sasaran program, sasaran kegiatan, sasaran sub kegiatan, dan langkah aksi pada aplikasi esakip
2. Verifikasi data realisasi capaian kinerja pada aplikasi esakip
3. Verifikasi realisasi keuangan pada aplikasi esakip
4. Display dan notifikasi raport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

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 Pegumpulan Data Kinerja.

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



Persentase Penduduk Miskin

RPJMD AWAL				Pembahasan RPJMD				
2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	
6,07 - 6,31	5,48 - 5,72	4,89 - 5,13	4,30 - 4,54	8,13 – 8,12	8,02 – 7,99	7,91 – 7,88	7,76 – 7,73	Target Ver 3 Desember
				8,13 – 8,12	7,77-7,75	7,67-7,64	7,54-7,50	Target perubahan

Definisi

Persentase penduduk miskin yang berada di bawah garis kemiskinan. Headcount Index secara sederhana mengukur proporsi yang dikategorikan miskin. Angka yang ditunjukkan oleh HCI-P0 menunjukkan proporsi penduduk miskin di suatu wilayah. Persentase penduduk miskin yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kemiskinan di suatu wilayah juga tinggi.

Rumus

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

Dimana:

P0 = Persentase penduduk miskin

z = Garis kemiskinan

yi = Rata-rata pengeluaran perkapita setiaban penduduk yang berapa di bawah garis kemiskinan , y<z

q = Banyaknya penduduk yang berada di bawah garis kemiskinan

n = Jumlah 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

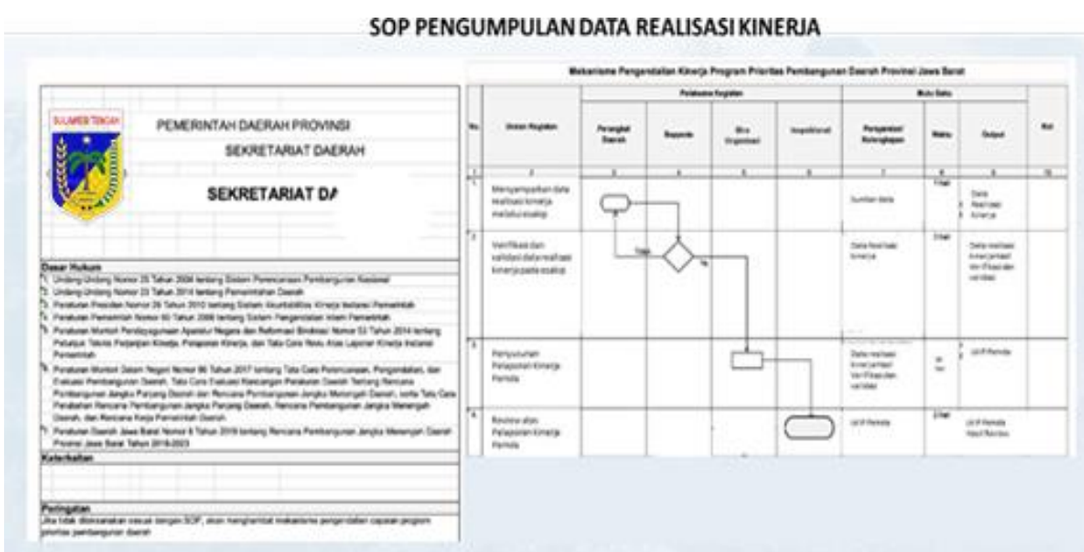
Indikator	2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Penduduk Miskin	9,53	8,95	8,71	7,45	6,91

Proses Perubahan Proyeksi

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

9

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



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

No	Satuan Kerja	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
14	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	104.2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dan terintegrasi	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang terintegrasi dengan Sistem Layanan Kepegawaian BKN	3	0	0	0	1	0	0	0

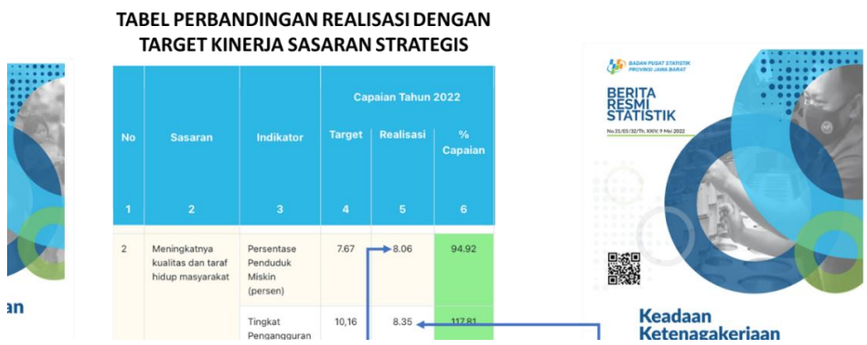
Selain eviden diatas, bisa juga menggunakan notulen pembahasan pimpinan tentang pengukuran kinerja

NOTULENSI EVALUASI CAPAIAN KINERJA S.D BULAN MEI TAHUN 2023

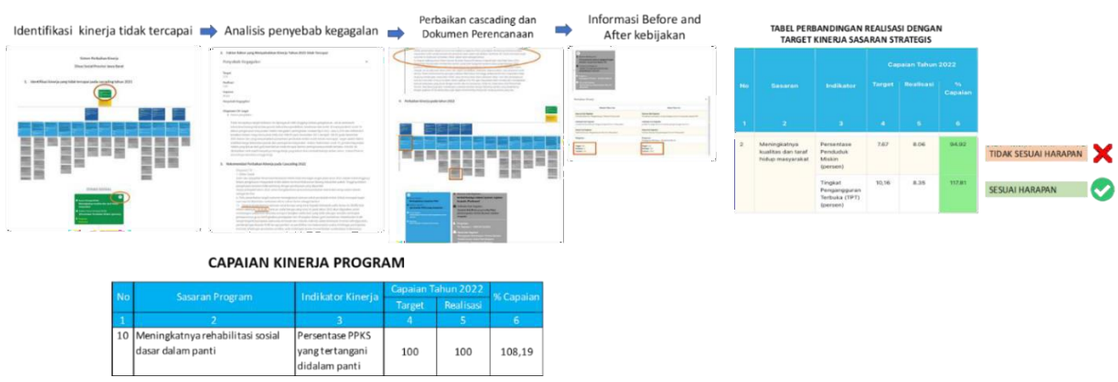
Selasa, 13 juni 2023

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

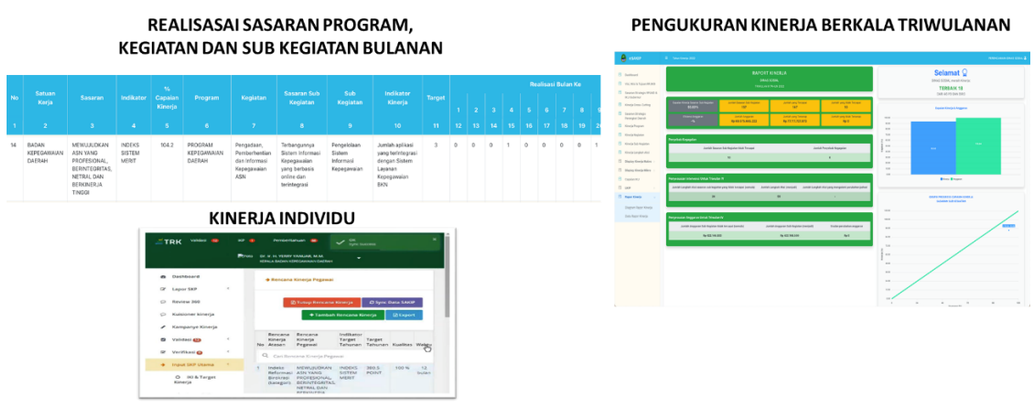
2.2.2. Data Kinerja yang Dikumpulkan Telah Relevan Untuk Mengukur Capaian Kinerja Yang Diharapkan.



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.

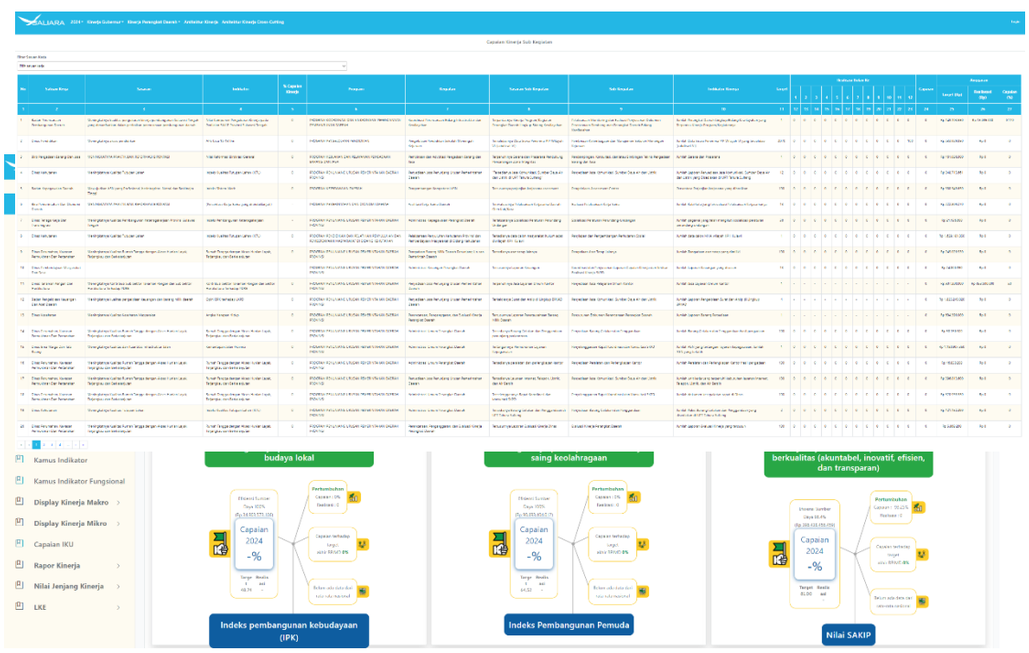
Selain eviden diatas, bisa juga menggunakan notulen pembahasan pimpinan tentang pengukuran kinerja.

Notulensi Evaluasi Capaian Kinerja S.D Bulan Maret tahun 2024
Rabu, 14 Maret 2023

- Subkegiatan output sebanyak 21 dokumen (rekomendasi stu sulten)
- Subkegiatan evaluasi rencana, untuk outputnya masih kosong karena masih dalam proses evaluasi oleh tim

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

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



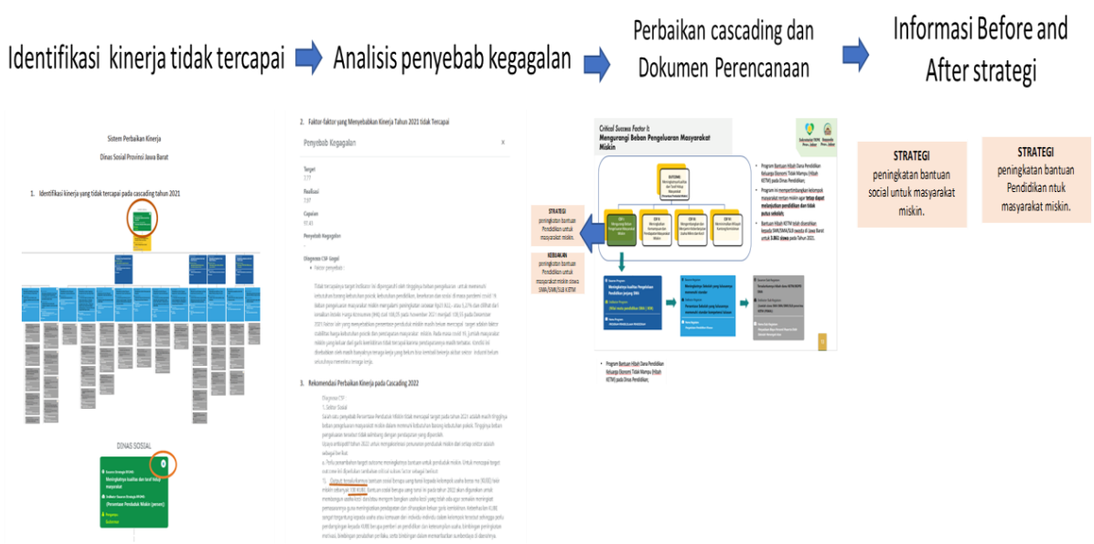
2.3. Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward dan Punishment, Serta Penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien. (Pemanfaatan)

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

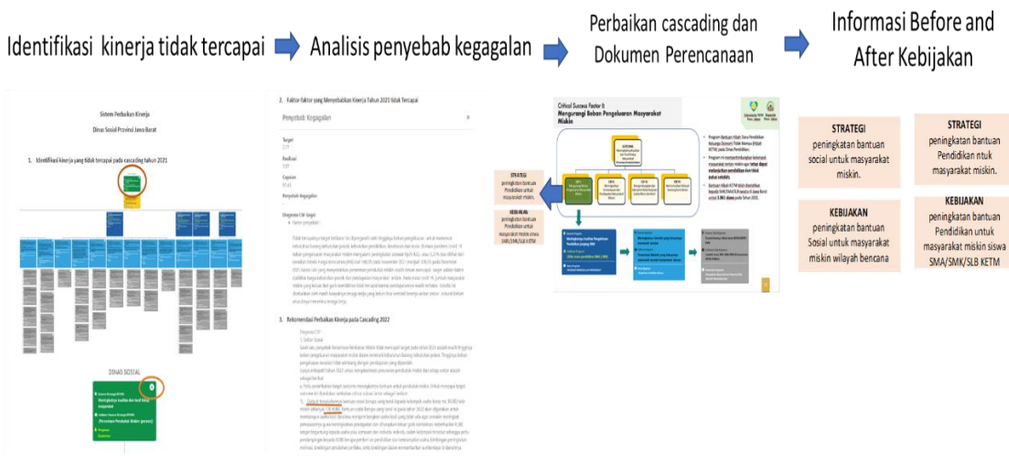
2.3.2. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.

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

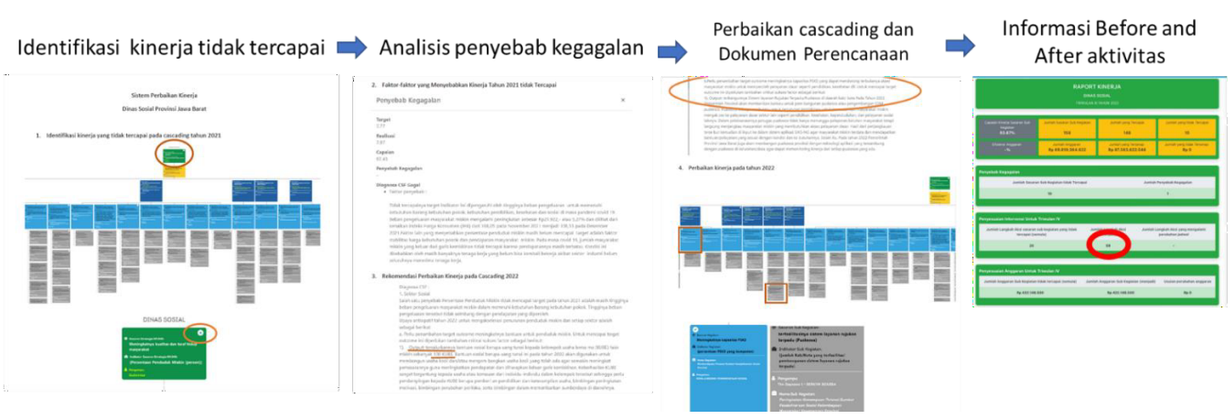
2.3.4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja.



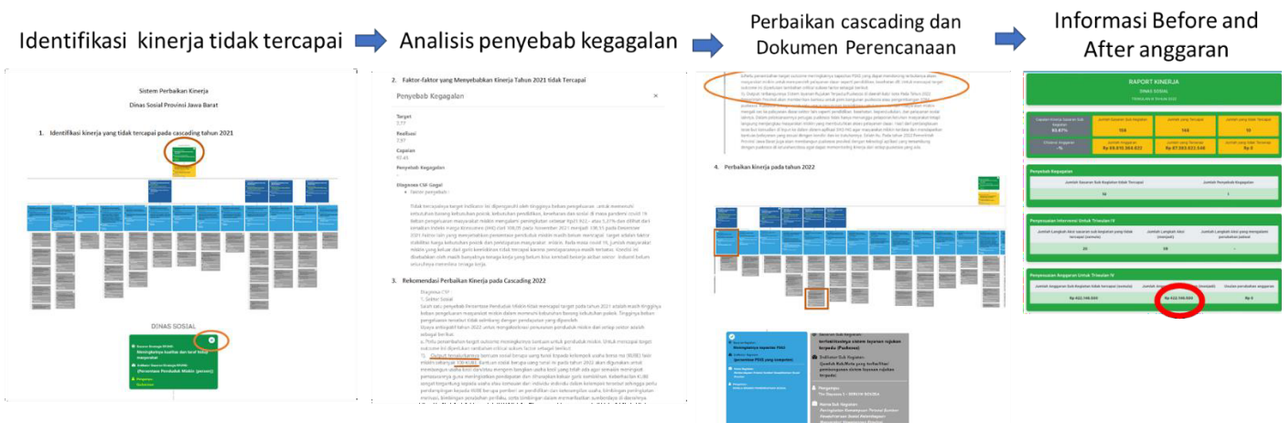
2.3.5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam Mencapai Kinerja



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



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



2.3.8. Terdapat Efisiensi atas Penggunaan Anggaran dala Mencapai Kinerja

TABEL KINERJA DAN EFISIENSI ANGGARAN

Export

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian Kinerja	Anggaran			
						Target	Realisasi	% Penyerapan Anggaran	Efisiensi
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 728.923.685
2	MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	INDEKS SISTEM MERIT	375.5	375.5	100	Rp 20.265.838.515	Rp 19.652.589.878	96.974	Rp 613.248.637

« ‹ 1 › »

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

2.3.10. Setiap pegawai memahami dan p Notifikasi realisasi rencana ke JPT engukuran kinerja.

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:

1. P1 adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi dengan target tahun yang dinilai/dievaluasi
2. P2 adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realiasasi tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya dan perbandingan capaian tahun yang dinilai dengan tahun sebelumnya
3. P3 adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan target akhir Renstra
4. P4 adalah informasi/analisis tentang perbandingan antara realisasi tahun yang dinilai dengan capaian nasional
5. 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 merefer ke critical success factor pada cascading yaitu sasaran program, sasaran kegiatan, dan sasaran subkegiatan.
6. P6 adalah informasi/analisis tentang program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
7. P7 adalah informasi/analisis tentang atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Untuk efisiensi anggran dengan rumus target dikurangi realisasi dengan syarat capaian IKU 100%.

Contoh penyajian 7 informasi/analisis adalah sebagai berikut :

Ilustrasi Provinsi ABC

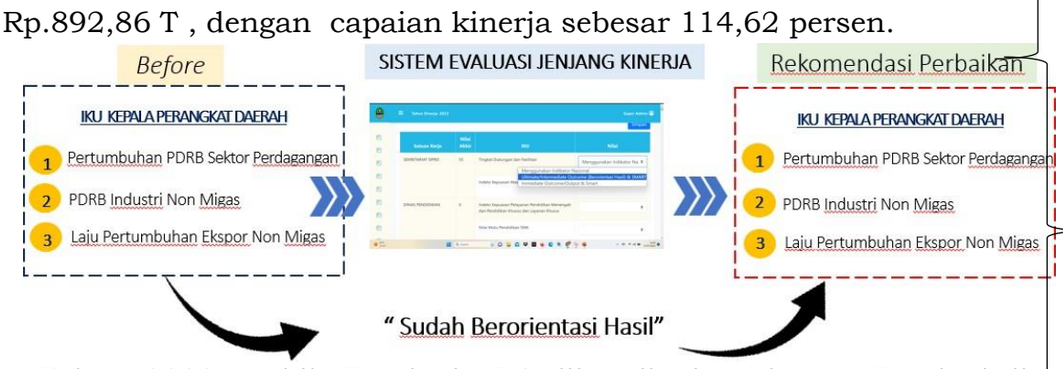
SASARAN STRATEGIS
MENINGKATNYA PERTUMBUHAN INDUSTRI
Sasaran strategis ini untuk menggambarkan kinerja perindustrian di Provinsi ABC sesuai dengan Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi ABC Tahun 2021 – 2026. Sasaran Strategis ini diukur oleh Indikator PDRB Industri Non Migas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :

Sumber : BPS Provinsi ABC dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kinerja sektor Perindustrian Provinsi ABC pada Tahun 2022 mengalami pertumbuhan dibandingkan Tahun 2021, Hal tersebut terlihat dari realisasi Indikator Kinerja PDRB Indistri Non Migas Tahun 2022 sebesar Rp 1023,4 T dan target sebesar Rp 856,79 T sehingga capaian Kinerja sebesar 119,45 persen atau kategori " sangat tinggi". P1

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 99,61 T yaitu dari capaian Tahun 2021 yang sebesar Rp.923,79 T menjadi Rp.1023,4 T pada Tahun 2022 P2

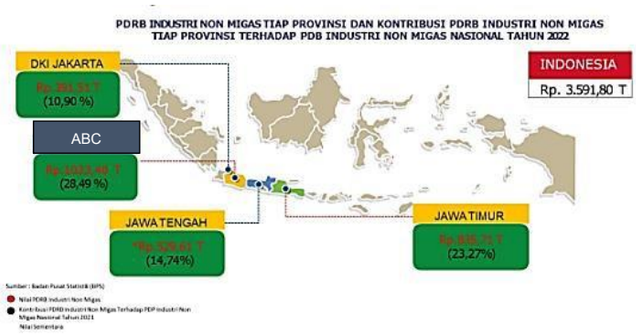
Dilihat dari perspektif taget akhir rencana strategis (RENSTRA) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tahun 2023, Realisasi PDRB Industri Non migas di Provinsi ABC sebesar Rp.1,023,4 T dari target sebesar Rp.892,86 T , dengan capaian kinerja sebesar 114,62 persen. P3



P4

Tahun 2022 apabila Provinsi ABC dibandingkan dengan Provinsi di Pulau Jawa seperti Jawa Tengah, Provinsi Jawa Timur dan DKI Jakarta, maka Provinsi ABC menempati posisi pertama, dengan nilai PRDB Industri non migas sebesar Rp.1,023,4 Triliun kemudian diikuti

Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah dan DKI Jakarta. Sedangkan Kontribusi PDRB Non Migas terhadap PDP Industri Non Migas Nasional. Provinsi ABC menempati Posisi Pertama, dengan kontribusi PDRB Industri Non migas terhadap PDP Industri Non Migas 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 ABC dibandingkan dengan Nasional, maka Provinsi ABC 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

P4

Provinsi lainnya.untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.3

Gambar 3.3 PDRB Industri Non Migas Tiap Provinsi di Indonesi

sebagai berikut :

Faktor keberhasilan yang mendukung pencapain PDRB Industri Non Migas di Provinsi ABC yaitu dengan meningkatnya pengendalian izin usaha industri. Hal ini ditandai dengan Persentase izin usaha Industri (IUI) besar yang dipantau dan di analisis 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 di atas 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), izin perluasan Industri (IPKI) sebanyak 145 pelaku usaha, meningkatnya pengetahuan pelaku usaha terkait perizinan berbasis rasio sebanyak 4 video publikasi terkait perizinan berbasis resiko.

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 pertumbuhan jumlah industri sebanyak 50 unit usaha. Kondisi tersebut didorong oleh meningkatnya penyusunan, penerapan dan Evaluasi Rencana pembangunan industri di Provinsi ABC pada UPTD industri pangan olahan kemasan yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi di atas adalah terfasilitasinya cetak kemasan bagi pelaku usaha sebanyak 260 pelaku usaha, terfasilitasinya dummy lebel kemasan bagi pelaku usaha sebanyak 125 pelaku usaha, terlayaninya 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. Hal di tandai dengan pertumbuhan jumlah industri sebanyak 50 unit usaha. Kondisi tersebut di dorong oleh meningkatnya penyusunan, penerapan, dan evaluasi rencana pembangunan industri provinsi pada UPT Industri Logam, yang realisasinya sebesar 100 persen.

P5

Adapun upaya – upaya yang di lakukan untuk mencapai kondisi di atas adalah terselenggaranya koordinasi, singkronisasi, dan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana sebanyak 1 dokumen sistem mutu pada UPTD industri logam, terselenggaranya koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan pemberdayaan industri dan peran serta masyarakat UPTD Industri Logam sebanyak 20 pelaku usaha.

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB industri Non Migas yaitu meningkatnya kualitas perencanaan dan pembangunan industri Provinsi ABC. Hal ini di tandai dengan pertambahan jumlah industri sebanyak 100 unit usaha. Kondisi tersebut di dorong oleh meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan industri di Provinsi ABC yang realisasinya sebesar 100 persen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi diatas terfasilitasinya pengurusan sertifikat halal bagi IKM sebanyak

175 fasilitasi sertifikat halal, tersedianya kajian pengembangan sentra industri hasil tembakau Provinsi ABC sebanyak 7 dokumen kajian, terpublikasikannya kawasan industri di Provinsi ABC 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, tersedianya data industri Logam Mesin Alat Transportasi dan Elektronika sebanyak 2 dokumen data industri ilmate, tersosialisasinya Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota sebanyak 30 peserta dari 13 Kabupaten/Kota, tersedianya dokumen perbandingan Kawasan Industri Hasil Tembakau (KIHT) di Provinsi ABC Sebanyak 2 Dokumen. Pelaku usaha Yang mendapatkan Sertifikat halal dan HKI sebanyak 155 pelaku usaha.

Faktor lainnya yang mendukung keberhasilan pencapaian PDRB Non Migas yaitu meningkatnya pengelolahan sistem informasi Industri Nasional. Hal ini di tandai dengan persentase Perusahaan Industri besar dan Perusahaan kawasan Industri lintas Kabupaten/Kota yang masuk dalam SIINas sebesar 97,79 persen. Kondisi tersebut di dorong oleh meningkatnya ketersediaan data dan informasi Industri nasional (SIINas) sebesar 100 persen, terpantau terevaluasinya kepatuhan Perusaan Industri dan Kawasan Industri lingkup Provinsi dalam menyampaikan data ke SIINas sebanyak 61 Laporan pemantauan dan evaluasi Perusaahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri yang menyampaikan laporan ke SIINas.

P5

Terfasilitasinya pengumpulan, pengolahan dan analisis data Industri, data kawasan Industri serta data lain lingkup Provinsi melalui sistem informasi Industri Nasional (SIINas).

Program-Program yang mendukung pencapaian PDRB Industri Non Migas Provinsi ABC diantaranya Prgram perencanaan dan Pembangunan Industri, Program pengendalian izin usaha Industri, dan pengelolaan sistem informasi Industri Nasional. Efesiensi Indikator Kinerja Utama (IKU) diatas mencapai 2,70 % atau setara dengan Rp.230,275,608.

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 LHE AKIP Internal

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.

IV. 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.

Lampiran:

1. Perjanjian Kinerja
2. Lain-lain yang dianggap perlu

4.3. Penyampaian LKIP ke ASN

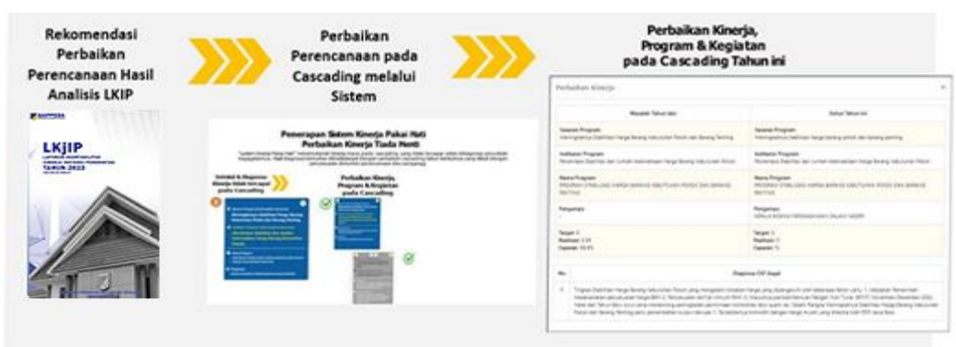
Agar informasi pada LKIP menjadi kepedulian pimpinan dan seluruh pegawai, maka informasi laporan kinerja perlu dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Informasi dalam laporan kinerja yang disampaikan kepada seluruh pegawai meliputi ringkasan (infografis) 7 informasi/analisis laporan kinerja.

No	Sasaran Strategis RPJMD	IKU Gubernur	Sasaran Strategis PD	IKU PD	Satuan	Target Kinerja	Realisasi	Aksi	Seharusnya
1	20 - Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel	29 - Indeks Reformasi Birokrasi (kategori)	MEWUJUDKAN 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**		

Informasi kinerja LKIP diatas disampaikan kepada seluruh pegawai melalui berbagai media.

4.4. Pemanfaatan LKIP untuk Perbaikan Perencanaan

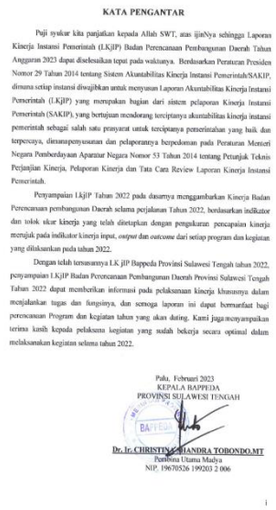
Setelah selesai disusun, LKIP dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan. Pada Bab III LKIP terdapat analisis faktor faktor yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan. Pada pembahasan tersebut terdapat rekomendasi perbaikan perencanaan agar kinerja pada masa yang akan datang lebih baik. Rekomendasi perbaikan 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 Eviden Pelaporan Kinerja

3.1. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (pemenuhan)

3.1.1. Dokumen Laporan Kinerja Telah disusun



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas ijinNya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun Anggaran 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/SAKIP, dimana setiap instansi diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan bagian dari sistem pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang bertujuan mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya, dimanapenyusunan dan pelaporannya berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyampaian LKjIP Tahun 2022 pada dasarnya menggambarkan Kinerja Badan Perencanaan pembangunan Daerah selama perjalanan Tahun 2022, berdasarkan indikator dan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan dengan pengukuran pencapaian kinerja mengjuk pada indikator kinerja input, *output* dan outcome dari setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Dengan telah tersusunnya LK jIP Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2022, penyampaian LKjIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022 dapat memberikan informasi pada pelaksanaan kinerja khususnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perencanaan Program dan kegiatan tahun yang akan dating. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada pelaksana kegiatan yang sudah bekerja secara optimal dalam melaksanakan kegiatan selama tahun 2022.

Palu, Februari 2023
KEPALA BAPPEDA
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. Ir. CHRISTINA CHANDRA TOBONDO,MT
Pembina Utama Madya
NIP. 19670526 199203 2 006

i

3.1.2. Dokumen Laporan Kinerja Telah disusun Secara Berkala

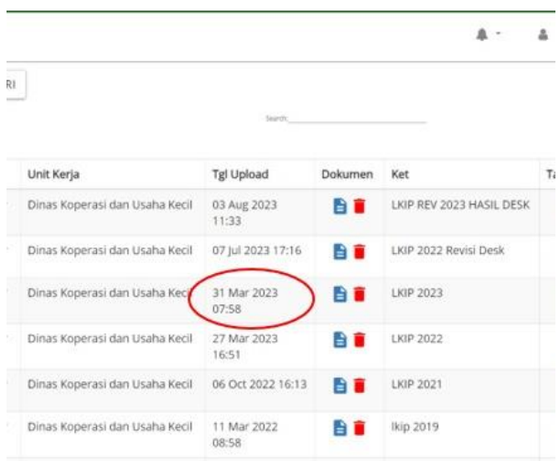
3.1.3. Dokumen Laporan Kinerja Telah direviu

Reviu LKIP Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023

No	Perangkat Daerah	Narasi dan Infografis P1			Narasi dan Infografis P2				Narasi dan Infografis P3		Narasi dan Infografis P4			Narasi dan Infografis P5				Narasi dan Infografis P6					Narasi dan Infografis P7
		Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian 2023	Target 2022	Realisasi 2022	Peningkatan / Penurunan Capaian 2023	Peningkatan / Penurunan Realisasi 2023	Target Akhir Renstra (Tahun 2026)	Realisasi 2023 terhadap Target Renstra Tahun 2026	Rata-rata Nasional	Perbandingan Realisasi 2023 dengan rata-rata Nasional	Peringkat Perangkat Daerah di Level Nasional	IKU PD yang Terkait	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian	Nama program	pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih Anggaran	Capaian	Efisiensi
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah																						
2	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah																						
3	Badan Riset dan Inovasi Daerah																						
4	Badan Pendapatan Daerah																						
5	Badan Kepegawaian Daerah																						
6	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah																						
7	Badan Penanggulangan Bencana																						
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik																						
9	Badan Penghubung																						
10	Dinas Kesehatan																						
11	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang																						
12	Dinas Cipta Karya dan Sumber Daya Air																						
13	Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan																						
14	Dinas Sosial																						
15	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa																						
16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil																						
17	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana																						
18	Dinas Perhubungan																						
19	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik																						
20	Dinas Pariwisata																						
21	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura																						
22	Dinas Perkebunan dan Peternakan																						
23	Dinas Kehutanan																						
24	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral																						
25	Dinas Pendidikan																						
26	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi																						
27	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak																						
28	Dinas Pangan																						
29	Dinas Lingkungan Hidup																						
30	Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah																						
31	Dinas Penanaman Modal dan PTSP																						
32	Dinas Pemuda dan Olahraga																						
33	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan																						
34	Dinas Kelautan dan Perikanan																						
35	Dinas Perindustrian dan Perdagangan																						
36	Dinas Kebudayaan																						
37	Inspektorat Daerah																						
38	Sekretariat DPRD																						
39	Satuan Polisi Pamong Praja																						
40	Biro Kesejahteraan Rakyat																						
41	Biro Hukum																						
42	Biro Perekonomian																						
43	Biro Pengadaan Barang/Jasa																						
44	Biro Administrasi Pembangunan																						
45	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah																						
46	Biro Organisasi																						
47	Biro Umum																						
48	Biro Administrasi Pimpinan																						
49	Rumah Sakit Umum Undata																						
50	Rumah Sakit Madani																						

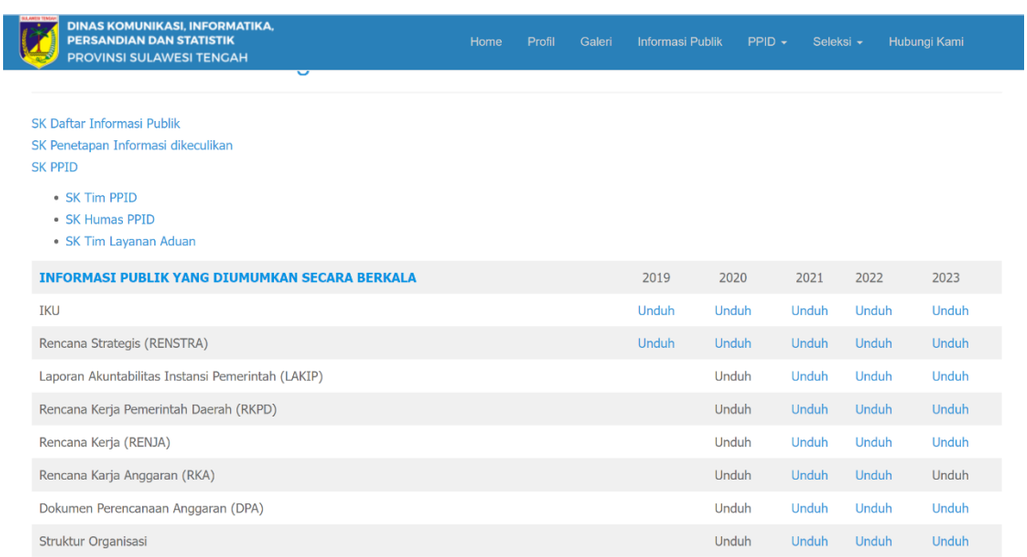
Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

3.1.4. Dokumen Laporan Kinerja Telah Dipublikasikan



Unit Kerja	Tgl Upload	Dokumen	Ket
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	03 Aug 2023 11:33		LKIP REV 2023 HASIL DESK
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	07 Jul 2023 17:16		LKIP 2022 Revisi Desk
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	31 Mar 2023 07:58		LKIP 2023
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	27 Mar 2023 16:51		LKIP 2022
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	06 Oct 2022 16:13		LKIP 2021
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	11 Mar 2022 08:58		lkip 2019

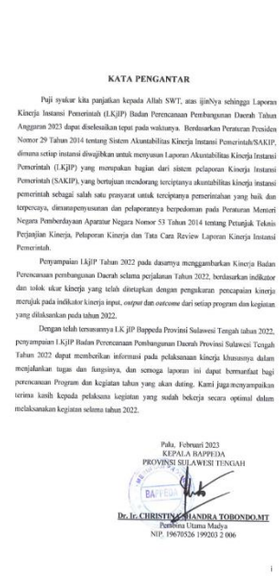
Publikasi di Website Perangkat Daerah



INFORMASI PUBLIK YANG DIUMUMKAN SECARA BERKALA	2019	2020	2021	2022	2023
IKU	Unduh	Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Rencana Strategis (RENSTRA)	Unduh	Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP)		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Rencana Kerja (RENJA)		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Rencana Karja Anggaran (RKA)		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA)		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh
Struktur Organisasi		Unduh	Unduh	Unduh	Unduh

3.1.5. Dokumen Laporan Kinerja Telah Disampaikan Tepat Waktu

3.1.6. Dokumen Laporan Kinerja Telah diformalkan



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas ijinNya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun Anggaran 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/SAKIP, dimana setiap instansi diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan bagian dari sistem pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang bertujuan mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya, dimanapenyusunan dan pelaporannya berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyampaian LKjIP Tahun 2022 pada dasarnya menggambarkan Kinerja Badan Perencanaan pembangunan Daerah selama perjalanan Tahun 2022, berdasarkan indikator dan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan dengan pengukuran pencapaian kinerja merujuk pada indikator kinerja input, output dan outcome dari setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Dengan telah tersusunnya LK jIP Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2022, penyampaian LKjIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022 dapat memberikan informasi pada pelaksanaan kinerja khususnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perencanaan Program dan kegiatan tahun yang akan dating. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada pelaksana kegiatan yang sudah bekerja secara optimal dalam melaksanakan kegiatan selama tahun 2022.

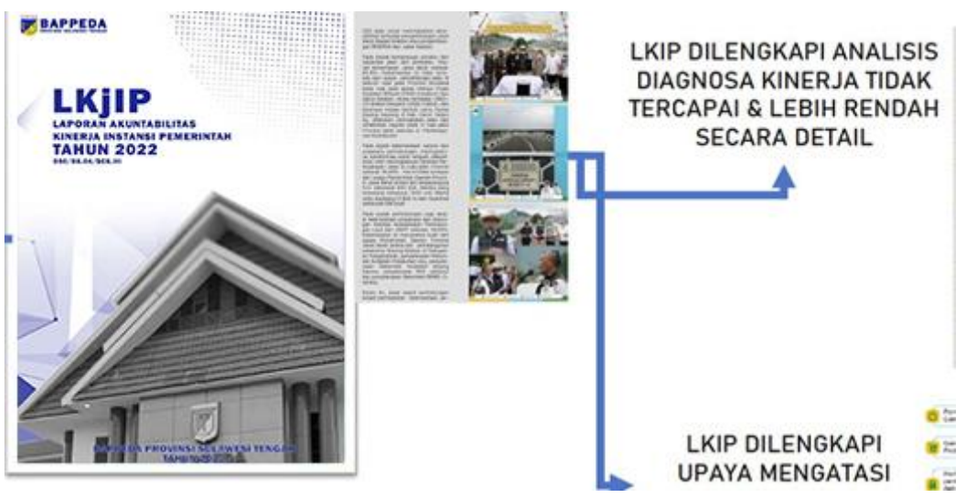
Palu, Februari 2023
KEPALA BAPPEDA
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. Ir. CHRISTINA CHANDRA TOBONDO,MT
Pembina Utama Madya
NIP. 19670526 199203 2 006

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 mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.



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

No.	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi*	Capaian (%)	Kategori
2	Meningkatnya kesejahteraan pelaku usaha kelautan dan perikanan	2. Nilai Tukar Perikanan	100.8 100,8	103.12	102.30 102,30	HT

Tahun 2023 target Nilai Tukar Perikanan 100,8 dan terealisasi sebesar 103,12. Capaian ini melebihi target sebesar 102,30%.

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

Tabel 16. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah Di Renstra 2021 - 2026

No	Sasaran Strategis	IKU	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra 2026	Tingkat Kemajuan
2	Meningkatnya Kesejahteraan Pelaku Usaha Kelautan dan Perikanan	Nilai Tukar Perikanan (NTP) (%)	103.12	103.40	99.73

Capaian indikator *Nilai Tukar Perikanan (NTP)* tahun 2023 melebihi 102,30% dari target Renstra yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan indeks yang diterima petani perikanan (It) lebih besar dari jumlah yang dibayarkan (Ib)

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

Tabel 15. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 s/d 2023

No	sasaran	Indikator Sasaran	2021			2022			2023		
			Target	Realisasi	% capaian	Target	Realisasi	% capaian	Target	Realisasi	% capaian
2	Meningkatnya kesejahteraan pelaku usaha kelautan dan perikanan	Nilai Tukar perikanan (NTP) (%)	-	-	-	100.00	104.46	104.46	100.80	103.12	102.30

Nilai Tukar Perikanan (NTP), Perkembangan NTP Perikanan Sulteng bila dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun lalu (q to q), NTP Sulteng cenderung turun.

Pada Tahun 2022 NTP sebesar 104,46 sedangkan Tahun 2023 sebesar 103,12 mengalami penurunan sebesar 1,28%. Akan tetapi, walaupun nilai ini turun tetapi angkanya masih diatas 100 yang artinya indeks harga yang diterima (It) lebih besar dari indeks harga yang dibayarkan (Ib). Tahun 2021 target ini dibagi menjadi nilai tukar perikanan budidaya dan nilai tukar perikanan tangkap.

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

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2023*	Realisasi Nasional 2023*	% Capaian
Meningkatnya kesejahteraan pelaku usaha kelautan dan perikanan	Nilai Tukar Perikanan (%)	103.12	105.22	98.00

Dari tabel diatas dapat dilihat capaian NTP Nasional lebih tinggi dari capaian NTP Sulawesi Tengah. Dimana capaian nasional sebesar 105,22 dan capaian Sulawesi Tengah 103,12. Akan tetapi meskipun capaian NTP Sulteng lebih rendah tetapi nilainya berada diatas angka 100. Hal ini berarti bahwa nelayan/pembudidaya mengalami surplus (tingkat pertumbuhan pendapatan usaha melebihi pertumbuhan pengeluaran rumah tangga).

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

No	Sasaran	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	Efisiensi (%)
2	Meningkatnya kesejahteraan pelaku usaha kelautan dan perikanan (SS 2)							
	Nilai Tukar Perikanan (%)	100.8	103.12	102.30	45,567,580,753	42,780,397,713	93.88	8.42
	TOTAL SS2	100.8	103.12	102.30	45,567,580,753	42,780,397,713	93.88	8.42

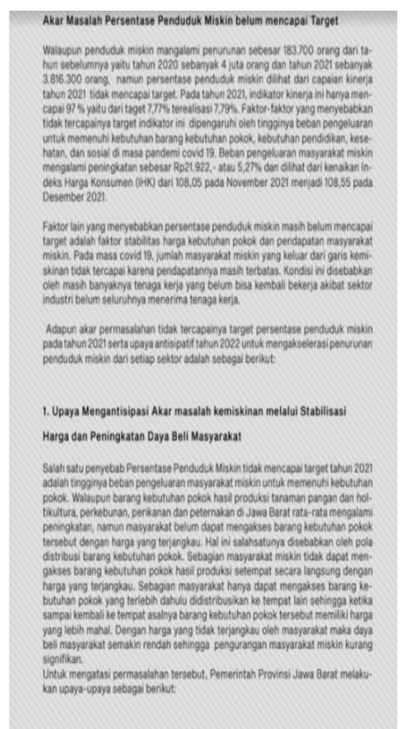
Sasaran Strategis – 2, "meningkatnya kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan" memiliki IKU yakni Nilai Tukar Perikanan (%). NPSS ini sebesar 102,30% hal ini menunjukkan indikator yang telah ditetapkan sebagai alat ukur untuk mengukur capaian sasaran strategis ini telah melampaui target yang telah ditetapkan. Adapun anggaran yang dibutuhkan dalam mencapai sasaran strategis ini sebesar Rp45.567.580.753,- dan teralisasi Rp42.780.397.713,- atau sebesar 93,88%. Jika dibandingkan terhadap NPSS maka pada sasaran strategis ini terdapat efisiensi sebesar 8,42 terhadap penggunaan anggaran yang telah direncanakan.

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

Ilustrasi

Upaya Akselerasi Peningkatan Capaian Kinerja Persentase Penduduk Miskin Tahun 2022

Sektor Stabilisasi Harga dan Peningkatan Daya Beli Masyarakat	Sektor Akses Pembiayaan	Sektor Tenaga Kerja	Sektor Sosial	Sektor Kesehatan	Sektor Pendidikan
1. Menerbitkan Kebijakan Tentang Pusat Distribusi Provinsi	1. Edukasi Literasi Keuangan, yaitu perluasan akses keuangan melalui pembiayaan dan layanan keuangan digital kepada masyarakat.	1. Pelatihan Kerja Mandiri melalui Mobile Training Unit (MTU). Pelatihan bagi pencari kerja mandiri ini dilaksanakan di pelosok desa. Adapun tujuan dari pelatihan ini adalah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan, sehingga peserta mampu membuka peluang usaha sesuai dengan arah minat.	1. Pemberian bantuan sosial berupa uang tunai kepada kelompok usaha bersama (KUBE) fakir miskin sebanyak 100 KUBE	1. Penguatan pelaksanaan intervensi spesifik : Perbaikan asupan gizi ibu kurang energi kronik (KEK) karena kurangnya pengetahuan ibu mengenai kesehatan dan gizi sebelum dan pada masa kehamilan serta melahirkan; Perbaikan asupan gizi remaja putri sebagai calon ibu yang akan melahirkan seorang bayi agar tidak terjadi gizi buruk pada masa kehamilan dan melahirkan; Peningkatan pengetahuan ibu dan keluarga untuk memberikan ASI eksklusif karena 60 persen anak usia 0-60 bulan tidak mendapatkan ASI Eksklusif; Peningkatan layanan kesehatan pada ibu selama masa kehamilan; Penguatan pelayanan tata laksana gizi buruk; Peningkatan pemantauan pertumbuhan dan perkembangan bayi	1. Penyaluran Keluarga Ekonomi Tidak Mampu (KETM) sebanyak 3.861 (3500) siswa khusus untuk jenjang SMA/SMK, siswa tidak mampu yang tidak diterima di sekolah Negeri.



Akar Masalah Persentase Penduduk Miskin belum mencapai Target

Walaupun penduduk miskin mangalami penurunan sebesar 183.700 orang dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 sebanyak 4 juta orang dan tahun 2021 sebanyak 3.816.300 orang, namun persentase penduduk miskin dilihat dari capaian kinerja tahun 2021 tidak mencapai target. Pada tahun 2021, indikator kinerja ini hanya mencapai 97 % yaitu dari taget 7,77% terealisasi 7,79%. 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. Beban pengeluaran masyarakat miskin mengalami peningkatan sebesar Rp21.922,- atau 5,27% dan dilihat dari kenaikan Indeks Harga Konsumen (IHK) dari 108,05 pada November 2021 menjadi 108,55 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, jumlah masyarakat miskin yang keluar dari garis kemiskinan tidak tercapai karena pendapatannya masih terbatas. Kondisi ini disebabkan oleh masih banyaknya tenaga kerja yang belum bisa kembali bekerja akibat sektor industri belum seluruhnya menerima tenaga kerja.

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

1. Upaya Mengantisipasi Akar masalah kemiskinan melalui Stabilisasi 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 tanaman pangan dan holtikultura, perkebunan, perikanan dan peternakan di Jawa Barat rata-rata mengalami peningkatan, namun masyarakat belum dapat mengakses barang kebutuhan pokok tersebut dengan harga yang terjangkau. Hal ini salahsatunya disebabkan oleh pola distribusi barang kebutuhan pokok. Sebagian masyarakat miskin tidak dapat mengakses barang kebutuhan pokok hasil produksi setempat secara langsung dengan harga yang terjangkau. Sebagian masyarakat hanya dapat mengakses barang kebutuhan pokok yang terlebih dahulu didistribusikan 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 pengurangan 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 Kepala Perangkat Daerah (bertanggung jawab).

PENYAMPAIAN 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	Jumlah Sasaran Sub Kegiatan	Jumlah yang Tercapai	Jumlah yang tidak Tercapai
93.67%	158	148	10
Efisiensi Anggaran	Jumlah Anggaran	Jumlah yang Terserap	Jumlah yang tidak Terserap
-%	Rp 69.810.364.622	Rp 87.383.622.546	Rp 0

Penyebab Kegagalan

Jumlah Sasaran Sub Kegiatan tidak Tercapai	Jumlah Penyebab Kegagalan
10	1

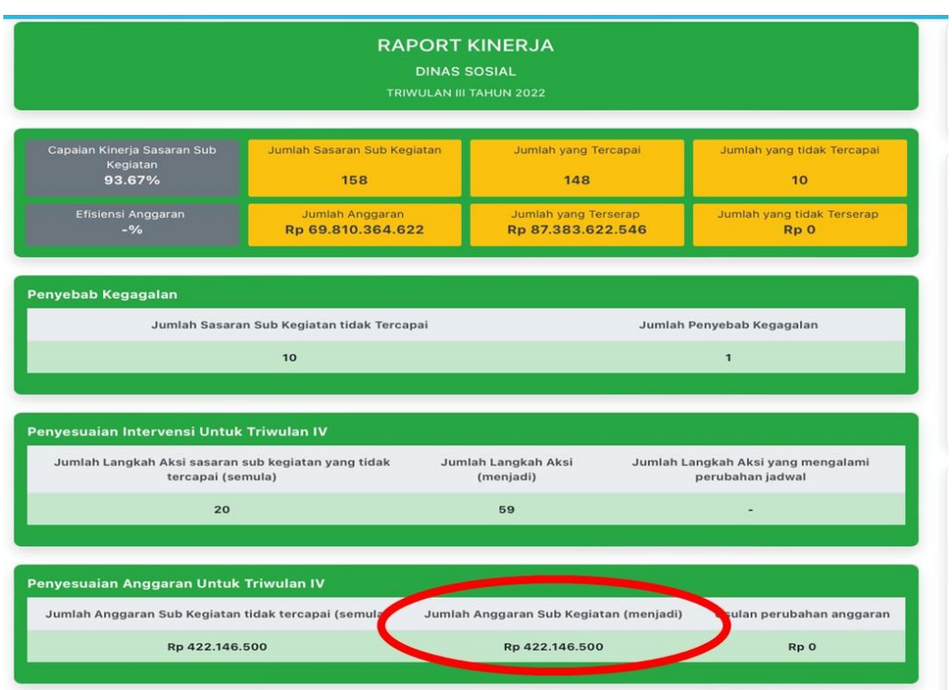
Penyesuaian Intervensi Untuk Triwulan IV

Jumlah Langkah Aksi sasaran sub kegiatan yang tidak tercapai (semula)	Jumlah Langkah Aksi (menjadi)	Jumlah Langkah Aksi yang mengalami perubahan jadwal
20	59	-

Penyesuaian Anggaran Untuk Triwulan IV

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	Jumlah Sasaran Sub Kegiatan	Jumlah yang Tercapai	Jumlah yang tidak Tercapai
93.67%	158	148	10
Efisiensi Anggaran	Jumlah Anggaran	Jumlah yang Terserap	Jumlah yang tidak Terserap
-%	Rp 69.810.364.622	Rp 87.383.622.546	Rp 0

Penyebab Kegagalan

Jumlah Sasaran Sub Kegiatan tidak Tercapai	Jumlah Penyebab Kegagalan
10	1

Penyesuaian Intervensi Untuk Triwulan IV

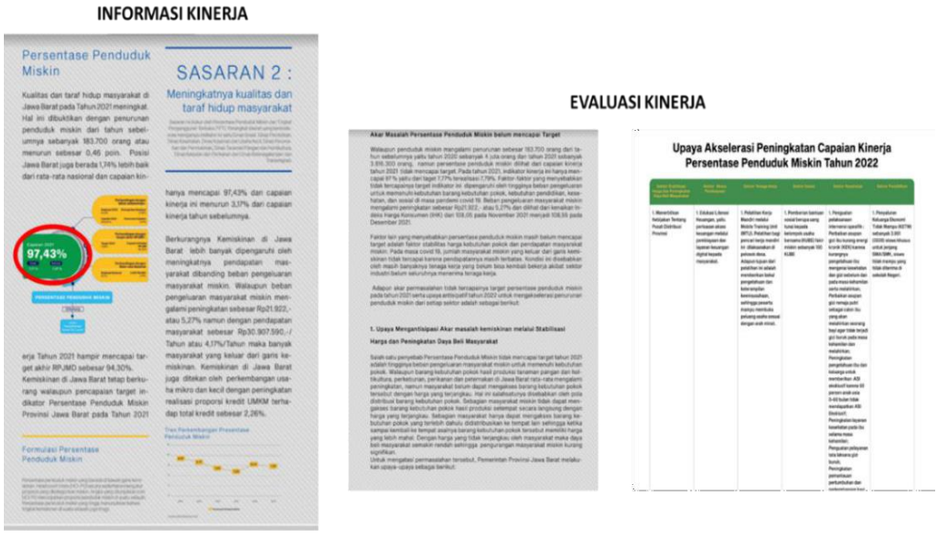
Jumlah Langkah Aksi sasaran sub kegiatan yang tidak tercapai (semula)	Jumlah Langkah Aksi (menjadi)	Jumlah Langkah Aksi yang mengalami perubahan jadwal
20	59	-

Penyesuaian Anggaran Untuk Triwulan IV

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

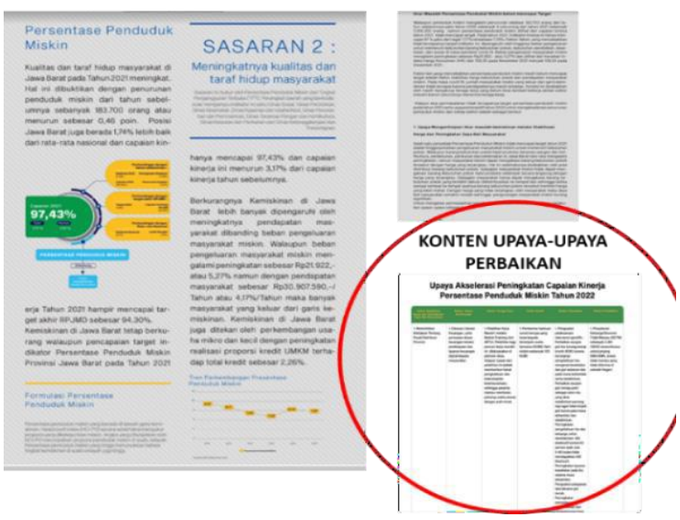
3.3.5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Ilustrasi Provinsi ABC

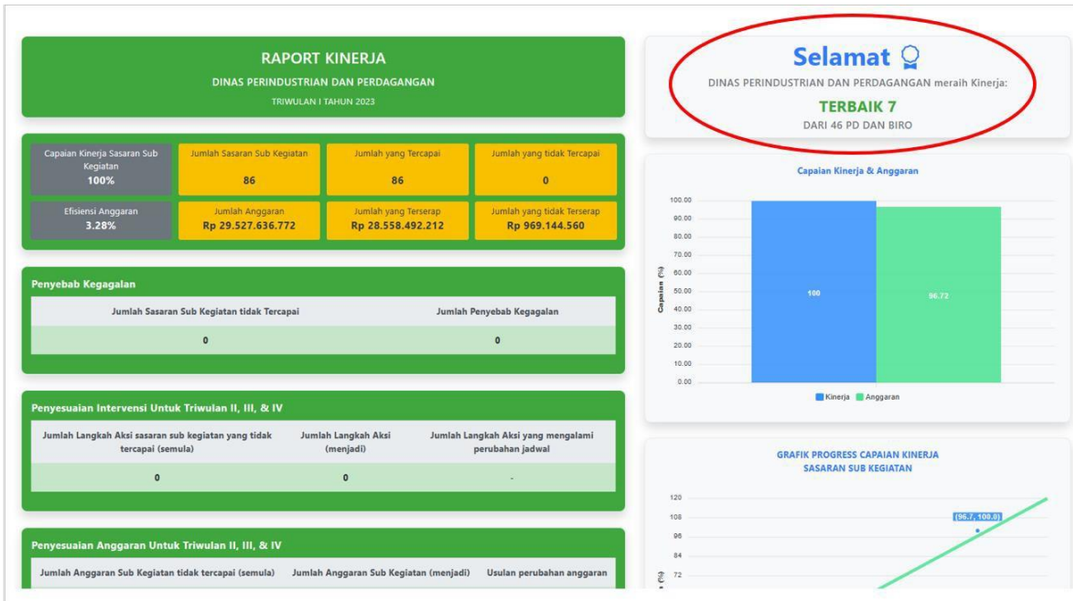


3.3.6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Ilustrasi Provinsi ABC



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



BAB V

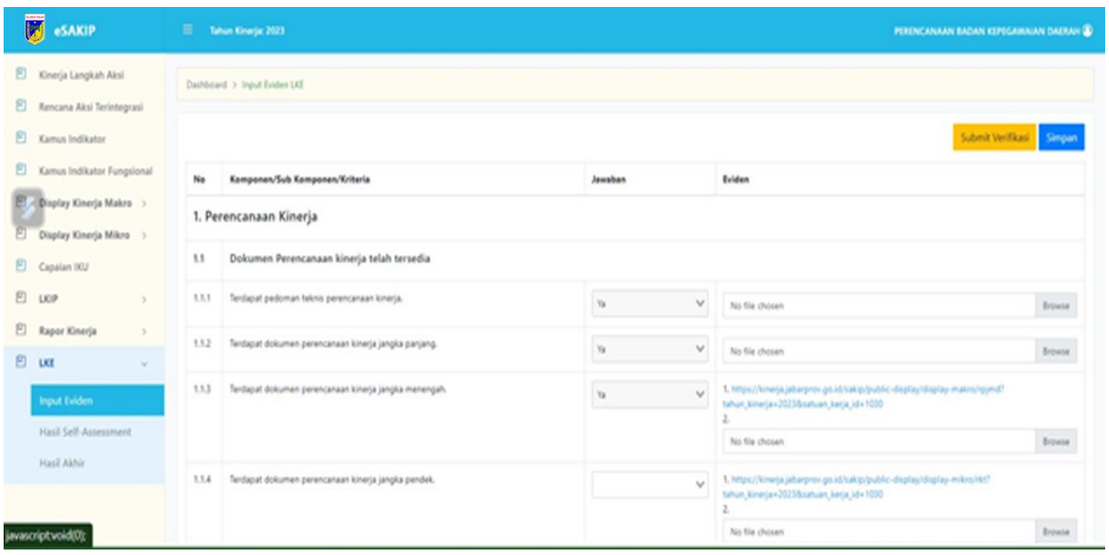
PEDOMAN PENYUSUNAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Evaluasi kinerja internal meliputi *self assessment* oleh masing masing perangkat daerah dan evaluasi oleh Tim Sakip Pemda.

5.1. *Self Assessment* Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah

Perangkat Daerah melaksanakan *self assessment* evaluasi akuntabilitas kinerja internal berdasarkan standar eviden. Tata cara *self assessment* adalah sebagai berikut:

1. Login melalui https://kinerja.sultengprov.go.id/login atau alamat link penggantinya.
2. Masuk ke menu “LKE” pilih “input eviden”



3. Hasil *self assessment* akan diverifikasi oleh Tim Sakip Pemda
4. Perangkat Daerah menindaklanjuti masukan dan saran hasil verifikasi Tim Sakip Pemda

5.2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intenal Oleh Tim Sakip Pemda

Tim Sakip Pemda melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal berdasarkan hasil *self assessment* perangkat daerah dengan prosedur sebagai berikut:

1. Login ke Aplikasi SALIARA
2. Melakukan verifikasi dan memberikan saran masukan terhadap hasil *self assessment* perangkat daerah
3. Melakukan penilaian atas hasil perbaikan *self assessment* perangkat daerah

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
			Predikat	**Predikat**

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

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

5.3. Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

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	
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**						**0,00**	**0,00%**
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 penyelarasan (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%
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**						**0,00**	**0,00%**
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	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%
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**						**0,00**	**0,00%**
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/penyempurnaannya	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%
4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**						**0,00**	**0,00%**
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%
	Nilai Akuntabilitas Kinerja							**0,00**	

LKE Instansi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Jawaban	Instansi Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**		**0**		
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/satuan 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 penyelarasan (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.					
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.					
5	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/satuan kerjan 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					
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**		**0**		
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan**	**6,00**		**Belum Diisi**		
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**		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Jawaban	Instansi Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**	**7,50**		**Belum Diisi**		
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	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**		**0**		
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**	**5,00**		**Belum Diisi**		
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 Diisi**		
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 Diisi**		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntablitas 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 efektifitas dan efisiensi kinerja.					
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Jawaban	Instansi 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.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**		
1	Pimpinan selalu teribat 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/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**		**0**		
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**	**3,00**		**Belum Diisi**		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.					
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya**	**4,50**		**Belum Diisi**		
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 menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/Internasional (Benchmark Kinerja).					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					

LKE Unit

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker Jawaban	Unit/Satker Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1	**PERENCANAAN KINERJA**	30,00		0		
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.					
1.b	**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)**	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.					
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.					
5	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).					
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					
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	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.					
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/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
2	**PENGUKURAN KINERJA**	30,00		0		
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan**	6,00		Belum Diisi		
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.					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker Jawaban	Unit/Satker Nilai	Catatan	Daftar Evidence
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		
1	Pimpinan selalu teribat 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 (Aplikasi).					
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
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		
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.					
3	**PELAPORAN KINERJA**	15,00		0		
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**	3,00		Belum Diisi		
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 direviu.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya**	4,50		Belum Diisi		
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 menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).					
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker Jawaban	Unit/Satker Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**	**7,50**		**Belum Diisi**		
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	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**		**0**		
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**	**5,00**		**Belum Diisi**		
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 Diisi**		
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 Diisi**		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntablitas 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 efektifitas dan efisiensi kinerja.					
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.					

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

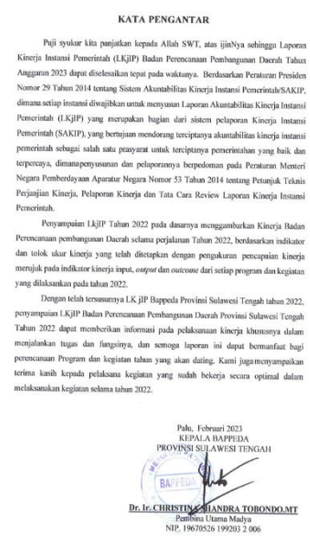
TJAHJO KUMOLO

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



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas ijinNya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun Anggaran 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/SAKIP, dimana setiap instansi diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan bagian dari sistem pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang bertujuan mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya, dimanapenyusunan dan pelaporannya berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyampaian LKjIP Tahun 2022 pada dasarnya menggambarkan Kinerja Badan Perencanaan pembangunan Daerah selama perjalanan Tahun 2022, berdasarkan indikator dan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan dengan pengukuran pencapaian kinerja merujuk pada indikator kinerja input, *output* dan *outcome* dari setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Dengan telah tersusunnya LK jIP Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2022, penyampaian LKjIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022 dapat memberikan informasi pada pelaksanaan kinerja khususnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perencanaan Program dan kegiatan tahun yang akan datang. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada pelaksana kegiatan yang sudah bekerja secara optimal dalam melaksanakan kegiatan selama tahun 2022.

Palu, Februari 2023
KEPALA BAPPEDA
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. Ir. CHRISTINA CHANDRA TORONDO,MT
Pembina Utama Madya
NIP. 19670526 199203 2 006

i

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

RAHASIA

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Dewi Sartika No. 47 Palu Telp. (0451) 488152 - 488034

LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(SAKIP)
INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH

NOMOR : 700/041/E-SAKIP/PROV/VII/2022
TANGGAL : 01 JULI 2022

Demikian hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021.
Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. H. MUCHLIS, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19710522 199012 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth. :
1. Gubernur Sulawesi Tengah di Palu.
2. Wakil Gubernur Sulawesi Tengah di Palu.
3. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah di Palu.

4.1.3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berjenjang.

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

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

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

RAHASIA

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(SAKIP)
INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH

LHE sudah menyajikan rekomendasi perbaikan yang rinci dan mendalam

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

LHE SAKIP

RAHASIA

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(SAKIP)

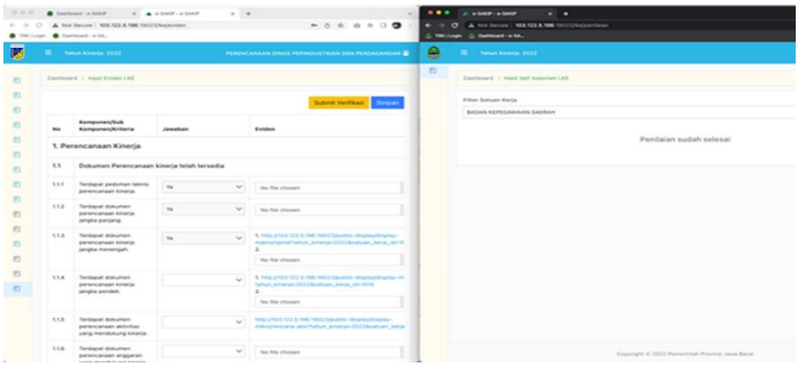
PROVINSI SULAWESI TENGAH

NOMOR : 700/041/E-SAKIP/PROV/VII/2022
TANGGAL : 01 JULI 2022

PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
INSPEKTORAT

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

APLIKASI EVALUASI AKUNTABILITAS INTERNAL



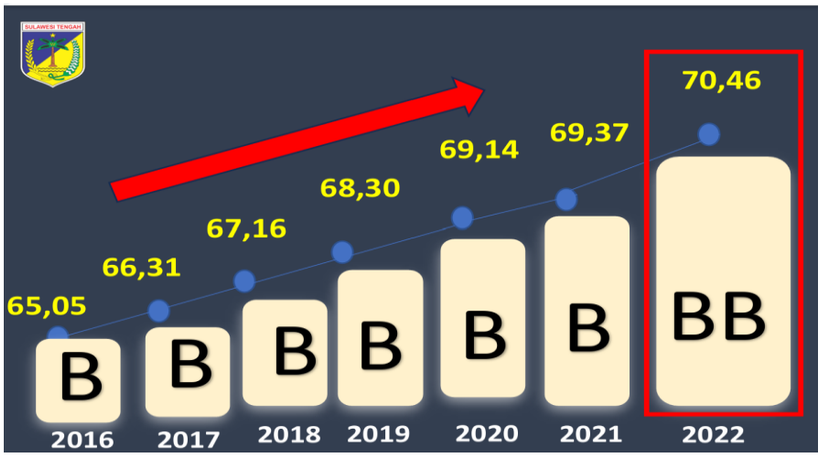
4.3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam Efektifitas dan Efisiensi Kinerja (pemanfaatan)

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

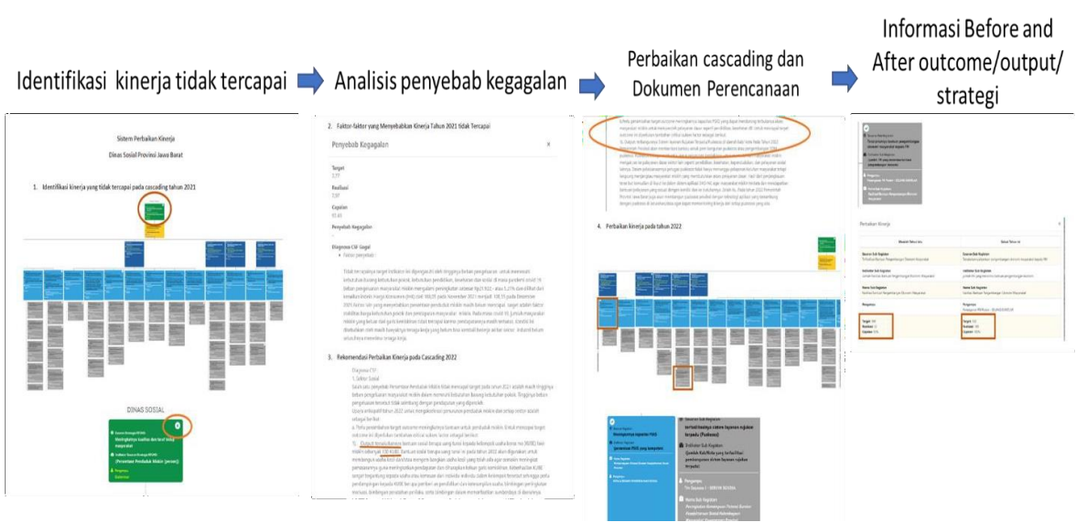
No	Rekomendasi LHE 2023/Rekomendasi Hasil Asistensi Intensif 2024	Tindak Lanjut
1	Melakukan review perbaikan dokumen perencanaan PD dengan memenuhi kriteria SMART	Pembentukan tim Strategic Transformation Unit (STU)
		Pemagangan Tim STU di Jawa Barat Fokus perbaikan SAKIP
		Coaching Clinic perbaikan dokumen perencanaan Perangkat Daerah oleh Tim STU Jawa Barat
		Desk Perbaikan Arsitektur Kinerja Perangkat Daerah
		Asisten Hasil Desk Perbaikan dokumen perencanaan dengan Tim STU Jawa Barat

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

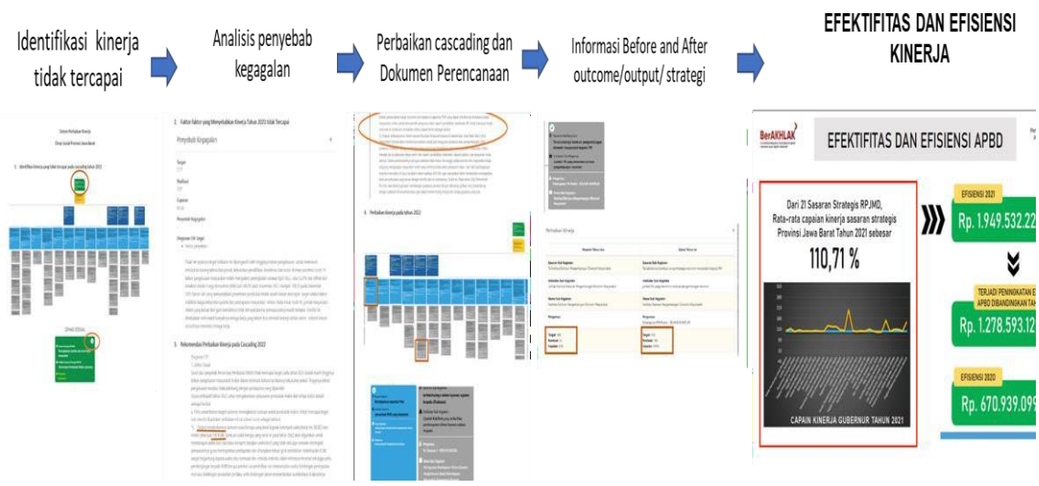
PROGRES CAPAIAN NILAI SAKIP PROVINSI SULAWESI TENGAH



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 SULAWESI TENGAH,

RUSDY MASTURA