



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

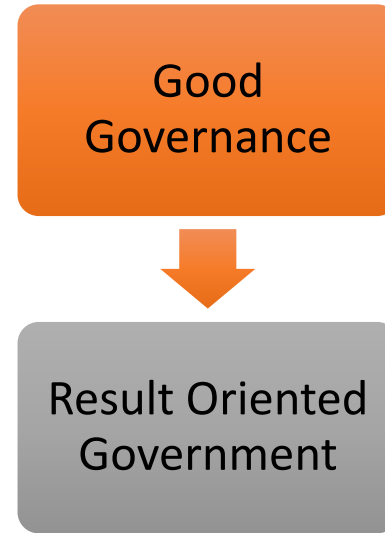
# Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Timur

**#** bangga  
melayani  
bangsa



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGERA  
DAN REFORMASI BIROKRASI



- Clarity about objectives (outcomes)
- Information on results (performance indicators)
- Targets for results
- Link between objectives and means



# Perencanaan Berbasis Kinerja



GOALS

ACTIVITY

Kejelasan kinerja yang akan dicapai

- 1 Tujuan/sasaran orientasi hasil
- 2 Ukuran kinerja jelas

Program / Kegiatan efektif dan efisien

- 3 Jelas relevansi / kaitan Antara Program/Kegiatan dengan Sasaran / kinerja
- 4 Rincian kegiatan harus sesuai dengan maksud kegiatan



# SIKLUS SAKIP



**PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN DIPASTIKAN SELARAS DAN TERUKUR PENCAPAIANNYA. PENGGUNAANNYA AKAN DILAPORKAN, DIMONITOR, DAN DIEVALUASI SECARA BERKALA SEHINGGA INSTANSI PEMERINTAH DAPAT SELALU MENGECEK KESESUAIAN, EFEKTIVITAS, DAN EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN TERHADAP PRIORITAS PEMBANGUNAN.**

## LAMA

Permenpanrb no 12 Tahun 2015

Sistem AKIP	FORMAL	KUALITAS	PEMANFAATAN	TOTAL
Perencanaan Kinerja	6%	15%	9%	30%
Pengukuran Kinerja	5%	12,5%	7,5%	25%
Pelaporan Kinerja	3%	7,5%	4,5%	15%
Evaluasi	2%	5%	3%	10%

} 80%

Kinerja	OUTPUT	OUTCOME	LAINNYA	TOTAL
CAPAIAN KINERJA	5%	10%	5%	20%

## BARU

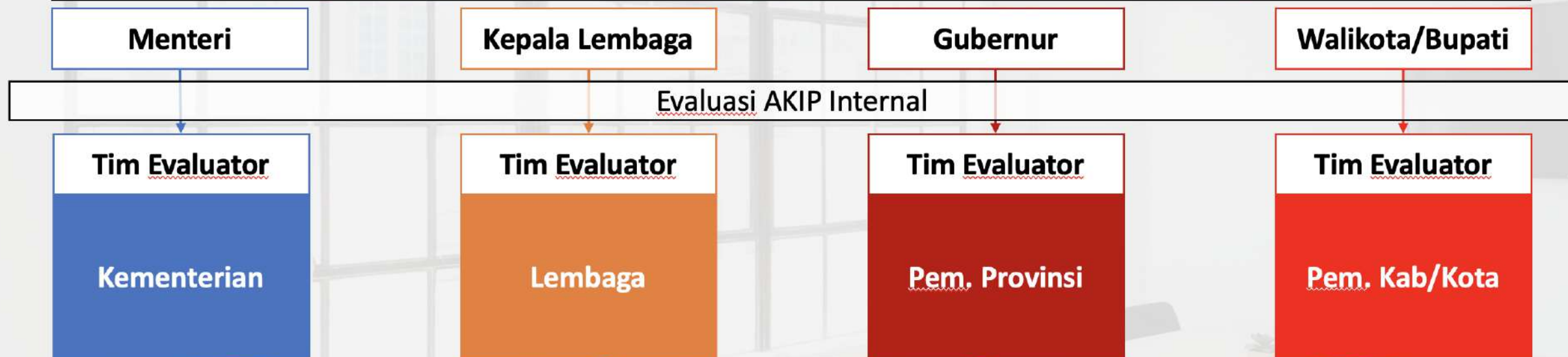
Permenpanrb no 88 Tahun 2021

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

“Komponen capaian kinerja tidak dihitung sendiri, namun masuk ke dalam komponen-komponen penilaian yang lainnya”

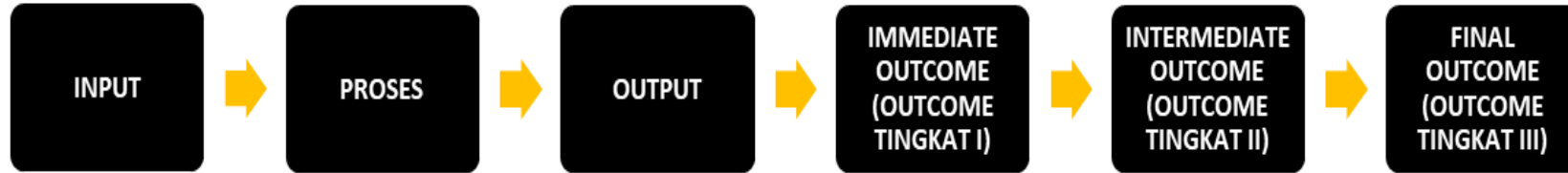
# Pelaksanaan Evaluasi AKIP (Internal)

Setiap pimpinan instansi pemerintah/kepala daerah melakukan evaluasi AKIP di lingkungannya masing-masing setiap tahun dengan kebijakan masing-masing mengacu Peraturan Menteri PANRB 88 Tahun 2022

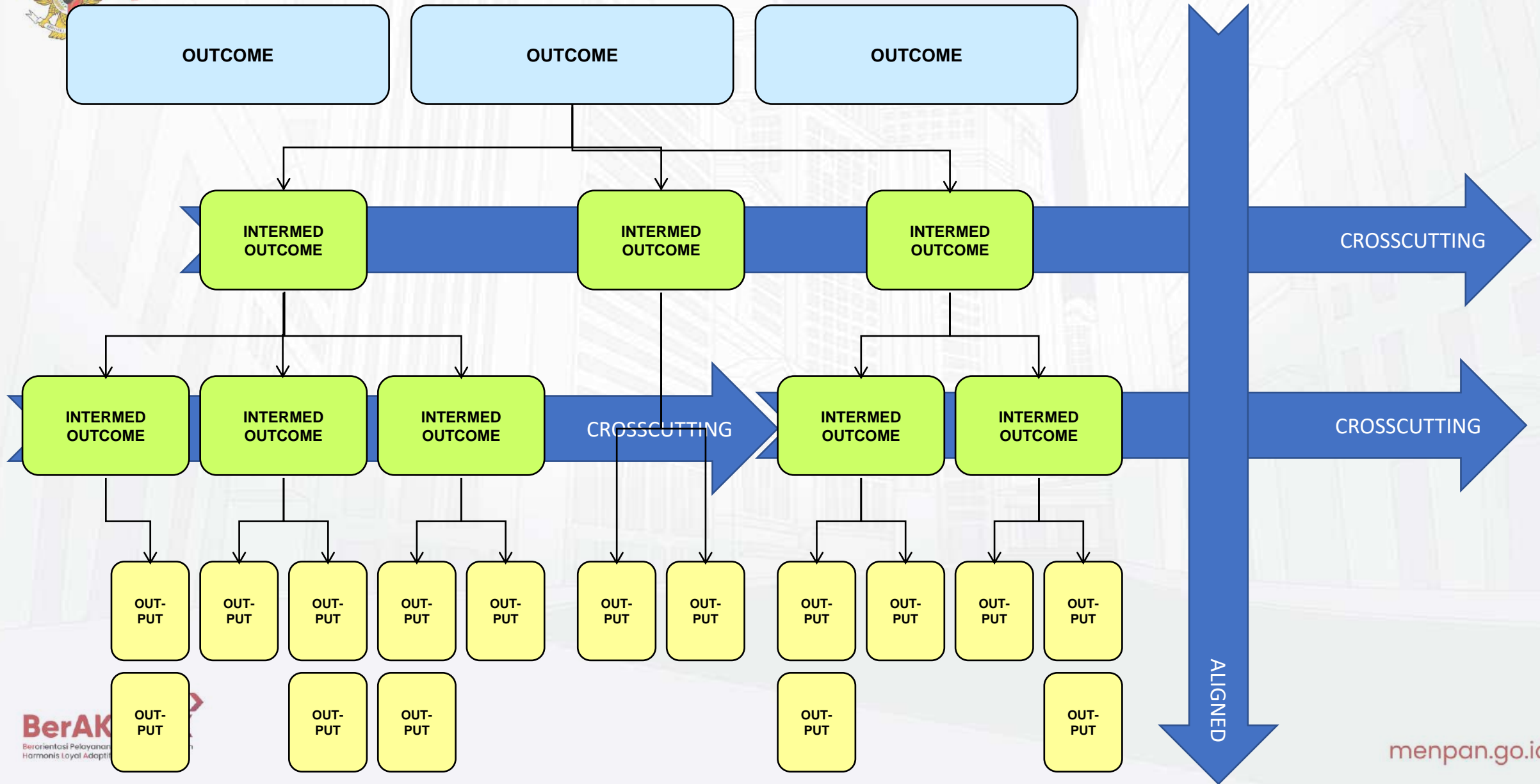


**Tujuan Evaluasi Internal:**  
Perbaikan manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan secara berkelanjutan

# MODEL LOGIS

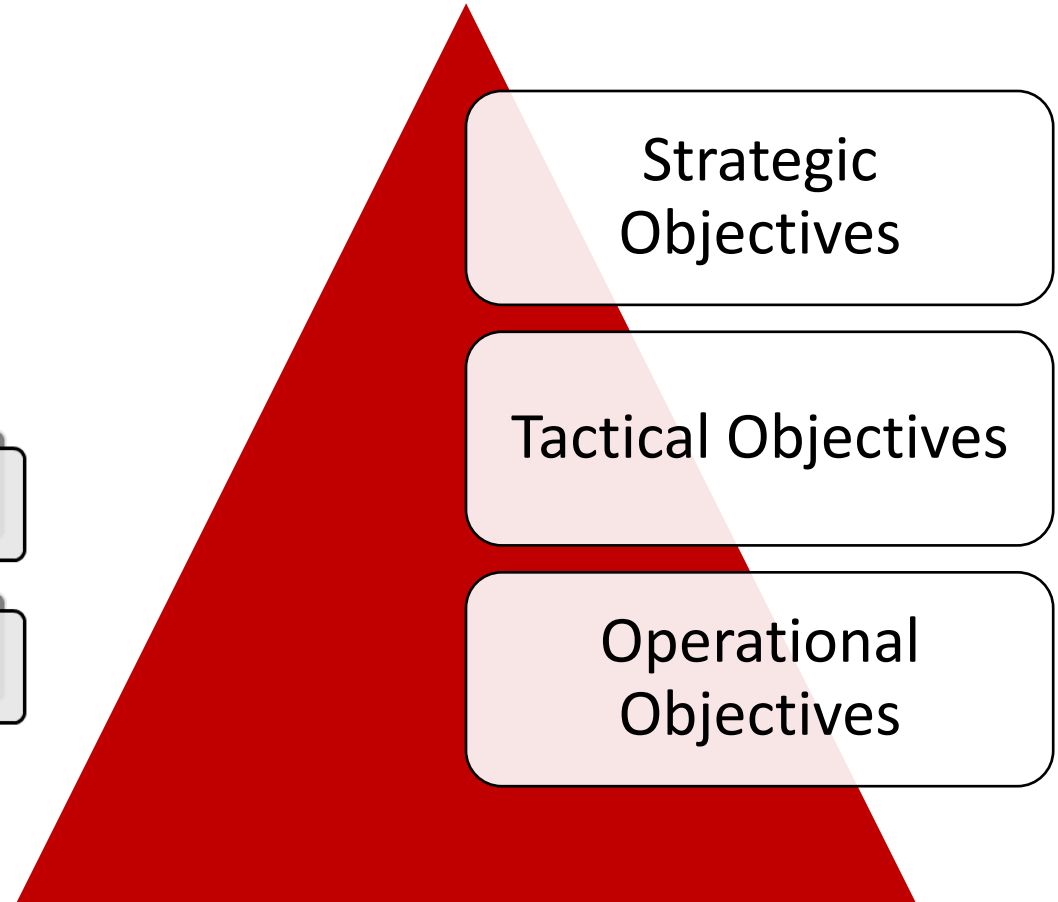
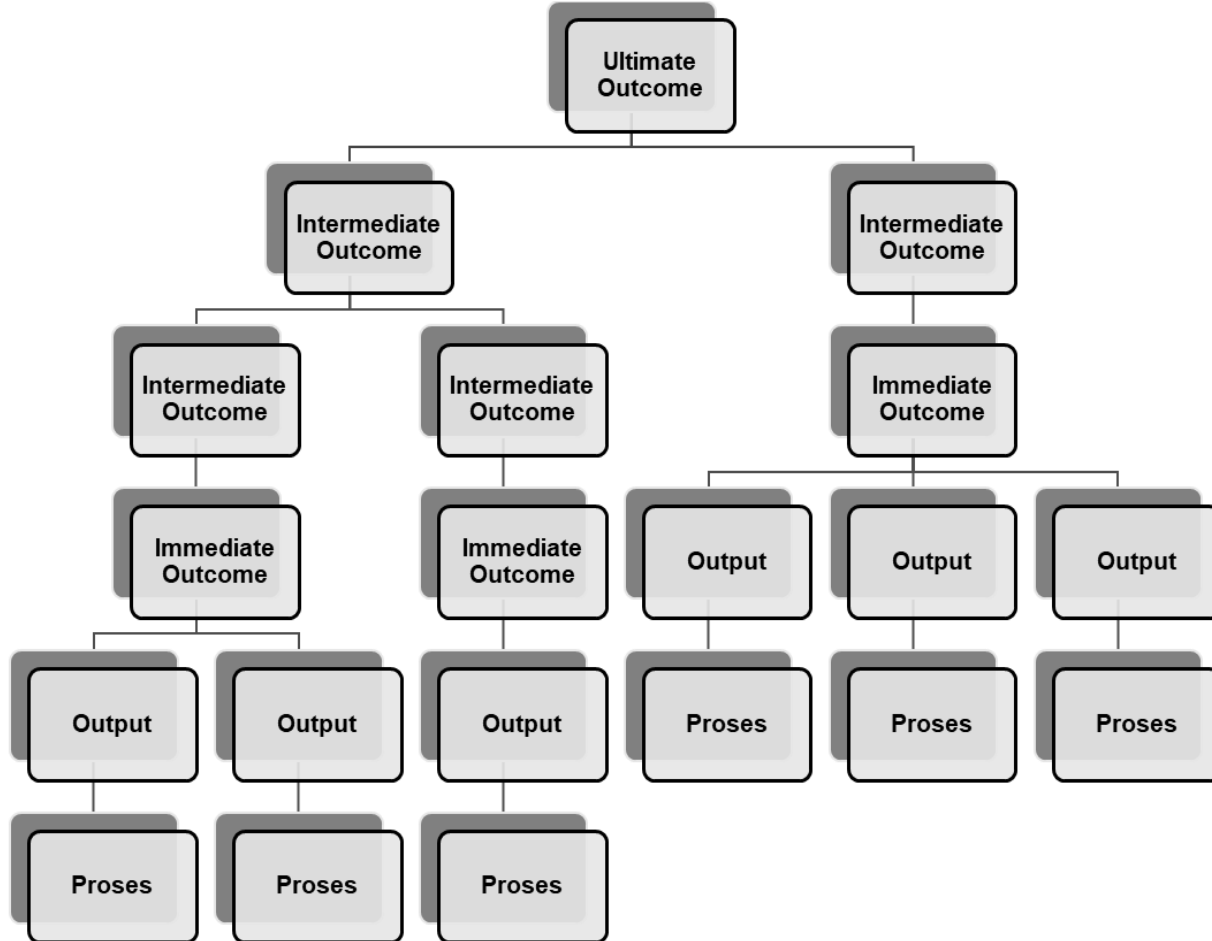


# POHON KINERJA

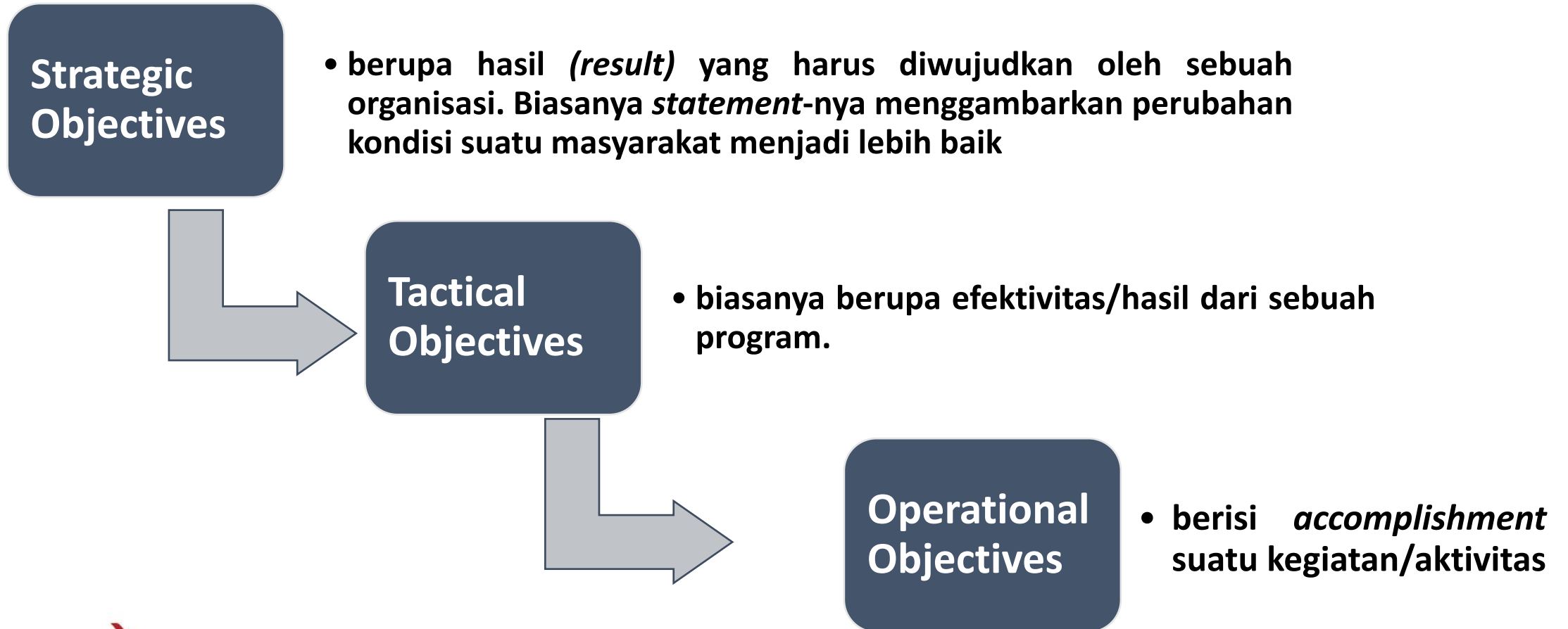




# POHON KINERJA DALAM PENJENJANGAN KINERJA



# HIERARKI SASARAN





**PEMERINTAH DAERAH**

**Kinerja  
Jabatan**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGERA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

**Komponen  
Perencanaan**

**Level  
Kinerja**

**KEMENTERIAN/LEMBAGA**

**Komponen  
Perencanaan**

**Kinerja  
Jabatan**

PK Kepala  
Daerah

RPJMD;  
Tujuan/Sasaran  
Pemda

Kinerja Strategis  
Nasional/  
Daerah  
(Ultimate  
Outcome)

RPJMN

PK Kepala  
Perangkat  
Daerah

Renstra Perangkat  
Daerah;  
Tujuan/Sasaran  
Perangkat Daerah

Kinerja Strategis  
Sektor/ Bidang  
Urusan  
(Intermediate  
Outcome)

Renstra KL;  
Tujuan/Sasaran KL

PK Menteri/  
Kepala  
Lembaga

PK Eselon III

Sasaran Program

Kinerja strategis  
subsektor/  
Kinerja Taktikal  
(Intermediate  
Outcome)

Renstra Unit Kerja;  
Tujuan/Sasaran  
Unit Kerja;  
Sasaran Program

PK Eselon I

PK /SKP  
Jafung

Sasaran Kegiatan

Kinerja Taktikal  
(Immediate  
Outcome)

Sasaran Kegiatan

PK Eselon II

PK/SKP  
Jafung

Sasaran  
Subkegiatan

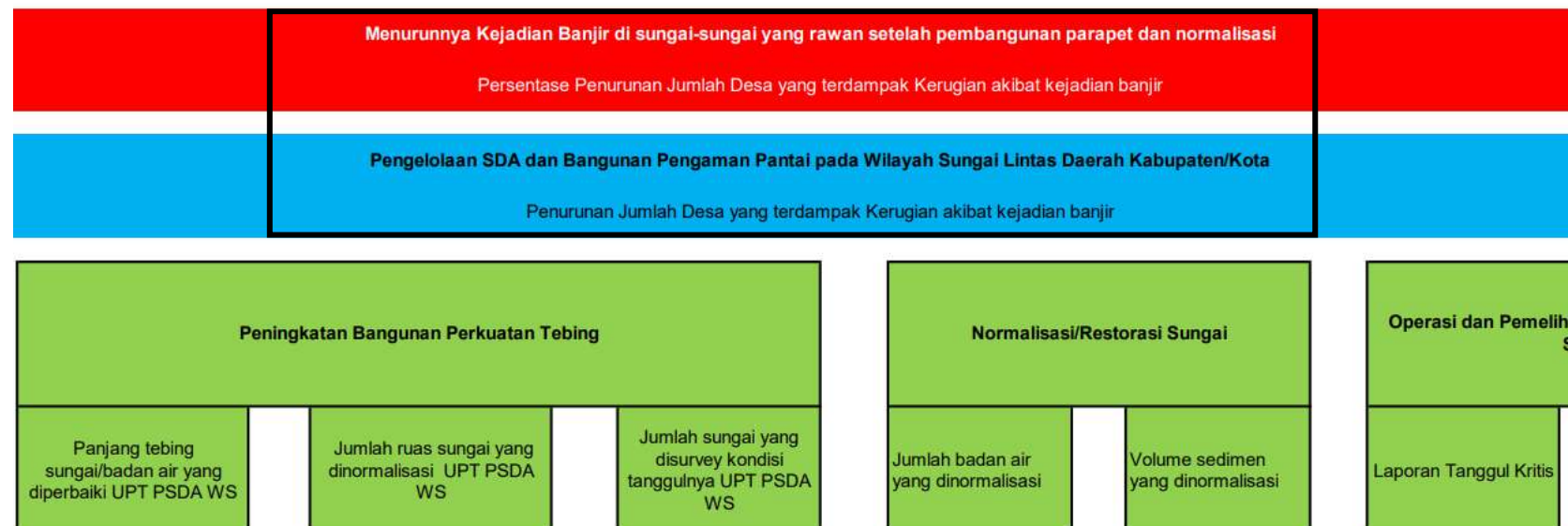
Kinerja  
Operasional

Output  
(KRO/RO)

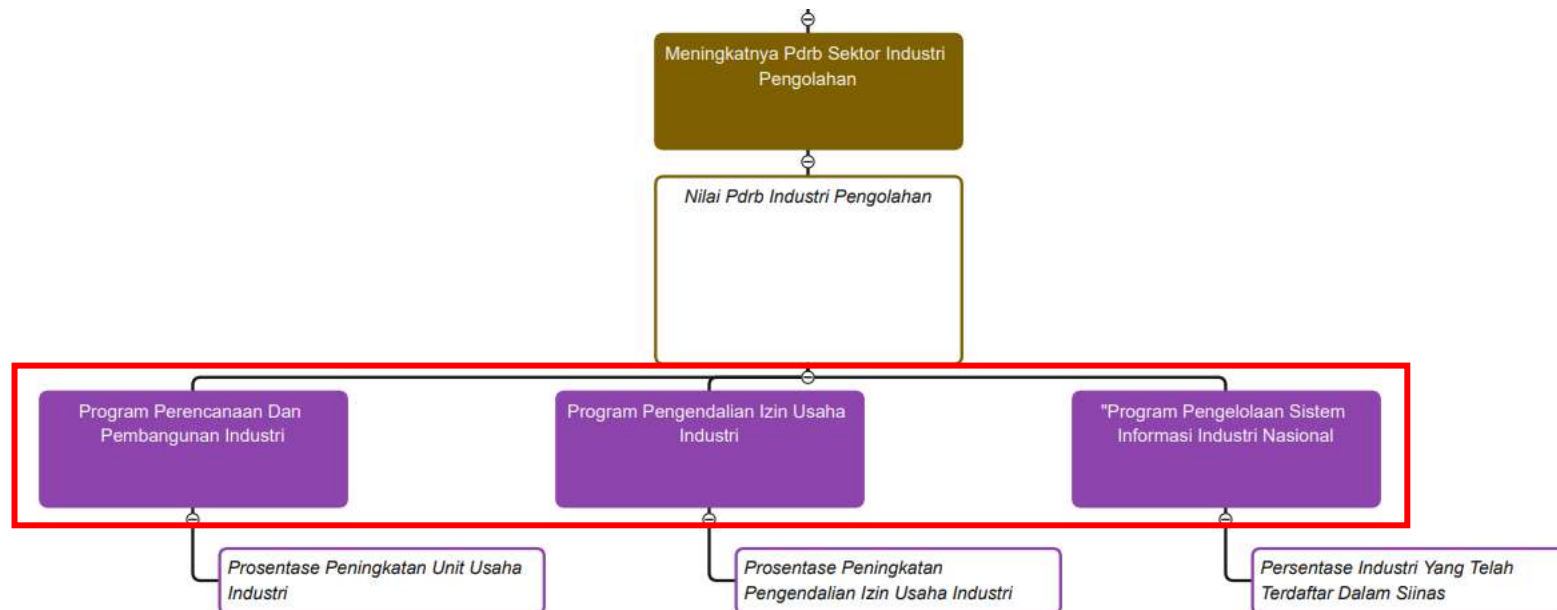
# Permasalahan Penjenjangan Kinerja/pohon kinerja yang sering terjadi di Jawa Timur

- Sasaran/kondisi/kinerja terjabarkan pada level 1 dan level 2, namun **indicator kinerja yang mengukur sasaran/kondisi/kinerja sama, hal ini tentu saja kurang tepat** karena seharusnya indicator kinerja pun berbeda untuk menggambarkan sasaran/kondisi/kinerja yang berbeda;

CASCADING SASARAN 4



- Penjenjangan kinerja/pohon kinerja **belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman, karena penjenjangan yang dilakukan langsung dihubungkan dengan perencanaan/program dan penjenjangan lebih ke arah indicator kinerja bukan sasaran/kondisi/kinerja yang dijenjangkan.**



- Penjenjangan kinerja yang disusun **belum sepenuhnya terdapat hubungan kausalitas atau tidak mengutamakan *critical success factor (CSF)*** pada penjenjangan kinerja level di atasnya. Misal kinerja di level atas terkait dengan kualitas kelembagaan UKM, namun **kinerja level dibawahnya tidak ada kondisi** yang mengawal UKM.





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

**#** bangga  
melayani  
bangsa

