



GUBERNUR RIAU

PERATURAN GUBERNUR RIAU

NOMOR: 44 Tahun 2016

TENTANG

PEDOMAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR RIAU,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/109/D.I. PANRB-UPRBN/3/2016 tanggal 30 Maret 2016 perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi direkomendasikan agar Pemerintah Provinsi Riau menyusun Pedoman Akuntabilitas dan Sistem Pengukuran Kinerja;
- b. bahwa dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, diperlukan Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang

Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU.**

Pasal 1

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) berkedudukan sebagai instrumen, tatanan, dan metode pertanggungjawaban, meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan yang membentuk siklus akuntabilitas kinerja yang tidak terputus dan terpadu, yang juga merupakan infrastruktur bagi proses pemenuhan kewajiban Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian misi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai acuan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam mempertanggungjawabkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

- (2) Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) disusun bertujuan untuk :
- Mewujudkan optimalisasi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
 - Mewujudkan sinkronisasi, sinergitas, dan kesinambungan mulai dari kinerja, pelaksanaan kinerja, pengukuran dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja; dan
 - Meningkatkan kualitas pelaporan akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Pasal 3

- (1) Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN,
BAB II IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
 PEMERINTAH,
BAB III MEKANISME PENYAMPAIAN LAPORAN AKUNTABILITAS
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH,
BAB IV PENUTUP

- (2) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan sistematika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 4

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pekanbaru
pada tanggal 3 Oktober 2016

GUBERNUR RIAU

ttd.

H. ARSYADJULIANDI RACHMAN

Diundangkan di Pekanbaru
pada tanggal 3 Oktober 2016

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI RIAU,

ttd.

AHMAD HAJAZI



BERITA DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2016 NOMOR 44

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR RIAU

NOMOR : 44 Tahun 2016

TANGGAL : 3 Oktober 2016

PEDOMAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kerangka pembangunan good governance, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Orientasi pada input, terutama uang, yang seperti selama ini dijalankan, hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kemaslahatan bagi masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Output merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan outcome adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat. Output dan outcome inilah yang selayaknya dipandang sebagai kinerja, bukan kemampuan menyerap anggaran seperti persepsi yang ada selama ini. Namun demikian uang tetap merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja tertentu berupa baik output maupun outcome. *Money follows function*, bukan sebaliknya, karena itu prinsip dasar manajemen berbasis kinerja adalah *no performance, no money*.

B. Definisi / Terminologi

Beberapa peristilahan atau terminologi dalam pedoman ini, antara lain:

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
2. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

3. Kinerja SKPD adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah.
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah instrumen yang digunakan SKPD dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi.
5. Implementasi SAKIP adalah tindakan nyata atas penerapan SAKIP sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi.
7. Sistem adalah kerangka dari prosedur/sub sistem yang saling berhubungan, dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan implementasi SAKIP.
8. Prosedur adalah urusan pekerjaan yang dilaksanakan oleh aparatur untuk menjamin konsistensi penerapan SAKIP.
9. Rencana pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
10. Rencana strategis SKPD yang selanjutnya disingkat dengan Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun.
11. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat dengan IKU adalah variabel yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*) yang krusial terhadap pencapaian program/kegiatan yang menggambarkan keberhasilan dan/atau kegagalan suatu organisasi.
12. Indikator Kinerja adalah variabel yang mengindikasikan/memberi petunjuk tentang suatu keadaan tertentu untuk mengukur perubahan atau merupakan unsur dalam akuntabilitas kinerja yang akan dihitung dan diukur dalam pengukuran capaian kinerja.
13. Rencana Kinerja Tahunan adalah dokumen resmi tahunan mengenai kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang akan dicapai pada tahun yang bersangkutan.
14. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

15. Pengukuran Kinerja adalah perbandingan kinerja antara realisasi kinerja aktual dengan target, realisasi tahun sebelumnya, standar praktek terbaik atau *benchmarking*.
16. Evaluasi Kinerja adalah suatu proses penilaian atas pencapaian kinerja dalam formulir pengukuran kinerja yang menguraikan mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja sasaran strategis berdasarkan pencapaian program/kegiatan serta kendala yang terjadi.
17. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah dokumen resmi tahunan Instansi Pemerintah, berisi pertanggungjawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

C. Tujuan Pedoman

Pedoman SAKIP di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau bertujuan untuk menyediakan acuan bagi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dalam mengimplementasikan SAKIP agar dapat menghasilkan keseragaman dalam perumusan IKU, Renstra, Perjanjian Kinerja, Pengukuran dan Evaluasi Kinerja serta Laporan Kinerja.

BAB II

IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

A. Ruang Lingkup SAKIP

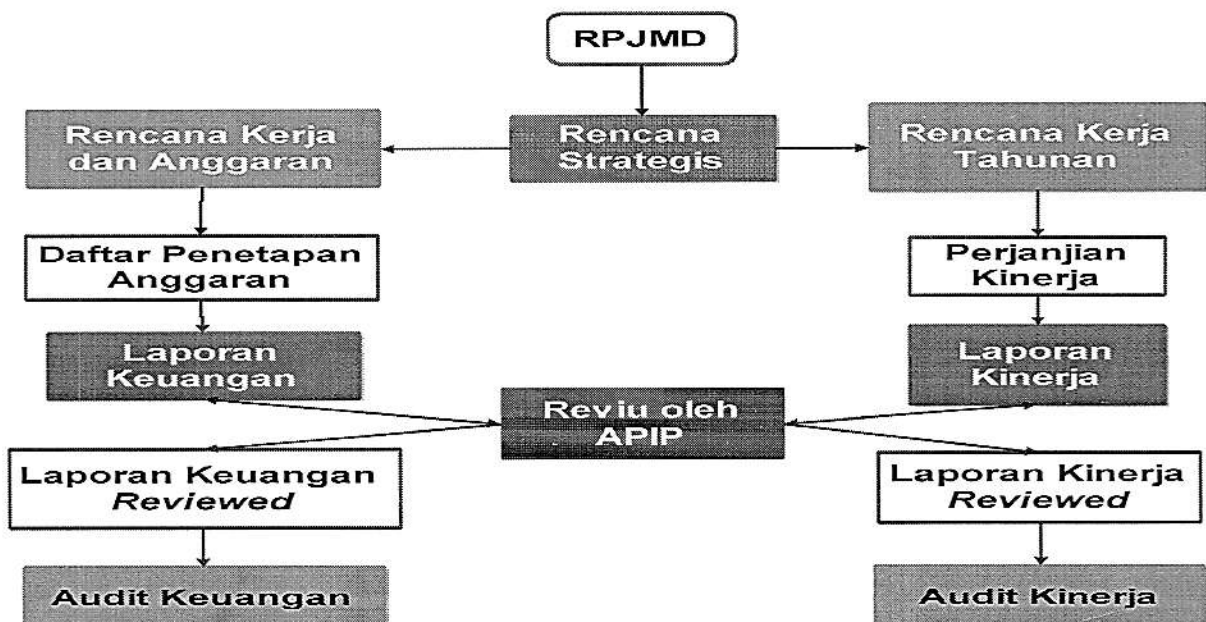
Ruang lingkup SAKIP meliputi proses penyelenggaraan pertanggung jawaban kinerja organisasi yang dituangkan dalam beberapa dokumen, yaitu :

- (1). RPJMD;
- (2). Renstra;
- (3). Indikator Kinerja Utama;
- (4). Perjanjian Kinerja; dan
- (5). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Prosedur Implementasi SAKIP

Dalam kaitannya dengan dokumen perencanaan, penganggaran, dan pertanggungjawaban kinerja, penerapan akuntabilitas kinerja dimulai semenjak perencanaan jangka menengah atau Renstra. Renstra memuat target kinerja lima tahunan yang terukur. Perencanaan kinerja lima tahunan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan atau Rencana Kinerja Tahunan. Rencana Kinerja Tahunan menetapkan target kinerja yang akan dicapai pada satu tahun, dan target-target kinerja tersebut menjadi dasar penganggaran program dan kegiatan di Rencana Kerja Anggaran.

Gambar 1
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Akuntabilitas kinerja menjadi bagian dari upaya revolusi mental, perubahan dari *"input oriented"* menjadi *"outcome oriented"*. Hal ini sejalan dengan upaya mengubah mental priyayi menjadi mental pelayanan publik, sehingga yang dituntut dari setiap instansi bukan saja sekedar anggaran yang terserap atau kuantitas output yang diciptakan, tetapi seberapa besar penggunaan anggaran tersebut berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan, tingkat keamanan, kondisi perekonomian, dan kondisi lainnya yang dirasakan masyarakat.

1. RPJMD

RPJMD merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk jangka periode selama 5 (lima) tahunan yang berisi penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah dengan berpedoman pada RPJP Daerah serta memperhatikan RPJM Nasional.

RPJMD menekankan tentang pentingnya menterjemahkan secara arif tentang visi misi dan agenda Gubernur terpilih dalam tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan pembangunan yang merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta kesepakatan tentang tolak ukur kinerja untuk mengukur keberhasilan pembangunan daerah dalam 5 tahun ke depan. Penyusunan RPJMD perlu untuk memenuhi prinsip – prinsip sebagai berikut :

- 1 Strategis
- 2 Demokratis Dan Partisipatif
- 3 Politis
- 4 Perencanaan Bottom – up
- 5 Perencanaan Top Down

2. RENSTRA

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan RENSTRA adalah sebagai berikut :

- a. Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja SKPD, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh SKPD agar dapat dijadikan sebagai landasan dalam penyusunan dokumen-dokumen SAKIP selanjutnya. Dengan adanya Renstra SKPD dapat menyelaraskan Visi dan Misinya. Dokumen renstra harus dilengkapi dengan IKU yang merupakan acuan dalam perumusan indikator kinerja SKPD.

- b. Renstra harus memperhatikan pada RPJMD. Visi SKPD dirumuskan dengan mengacu kepada visi Pemerintah Provinsi Riau yang dirumuskan dalam RPJMD.
- c. Fokus pada sasaran strategis dan indikator pada RPJMD
- d. Renstra SKPD disusun paling lambat 1 bulan setelah RPJMD diterbitkan.
- e. Analisis lingkungan, nilai dan faktor kunci keberhasilan.
- f. Tujuan organisasi harus memenuhi kriteria sebagai berikut :
 - 1. Rumusan tujuan bersifat idealistik menginginkan kondisi yang lebih baik;
 - 2. Rumusan tujuan berorientasi hasil;
 - 3. Rumusan tujuan menjabarkan kata kunci yang terdapat pada misi;
 - 4. Rumusan tujuan memperhatikan faktor kunci keberhasilan.
- g. Format Renstra berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan

Petunjuk Pengisian :

1. *) : diisi Nama SKPD yang bersangkutan
2. **) : diisi Nama Provinsi/Kabupaten/Kota yang bersangkutan
3. Kolom (1) : diisi Tujuan
4. Kolom (2) : diisi Sasaran
5. Kolom (3) : diisi Indikator sasaran
6. Kolom (4) : diisi Kode Program/Kegiatan
7. Kolom (5) : diisi Nama Program/Kegiatan
8. Kolom (6) : diisi Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)
9. Kolom (7) : diisi Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan
10. Kolom (8) : diisi Target Kinerja Program pada Tahun-1
11. Kolom (9) : diisi Kerangka Pendanaan pada Tahun-1
12. Kolom (10) : diisi Target Kinerja Program pada Tahun-2
13. Kolom (11) : diisi Kerangka Pendanaan pada Tahun-2
14. Kolom (12) : diisi Target Kinerja Program pada Tahun-3
15. Kolom (13) : diisi Kerangka Pendanaan pada Tahun-3
16. Kolom (14) : diisi Target Kinerja Program pada Tahun-4
17. Kolom (15) : diisi Kerangka Pendanaan pada Tahun-4
18. Kolom (16) : diisi Target Kinerja Program pada Tahun-5
19. Kolom (17) : diisi Kerangka Pendanaan pada Tahun-5
20. Kolom (18) : diisi Target Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra
21. Kolom (19) : diisi Kerangka Pendanaan pada akhir periode Renstra
22. Kolom (20) : diisi Unit Kerja Penanggung Jawab
23. Kolom (21) : diisi Lokasi

3. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

IKU SKPD mengacu pada IKU Provinsi Riau. IKU harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Rumusan Indikator harus spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi hasil dan dapat dibandingkan
- b. Outcome (hasil) adalah segala sesuatu yang menunjukkan berfungsinya keluaran
- c. Output (keluaran) adalah hasil langsung dari kegiatan baik berupa fisik maupun non fisik

- d. Indikator kinerja dapat dievaluasi secara berkala dan ditajamkan apabila perlu untuk mengukur keberhasilan sasaran yang lebih spesifik.
- e. Sasaran dari Indikator Kinerja adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semester, triwulan, atau bulanan, sasaran disajikan dalam bentuk kalimat yang terukur. Perumusan sasaran harus mengacu pada RPJMD Provinsi Riau. Rumusan sasaran harus memenuhi kriteria sebagai berikut:
 1. Rumusan sasaran menjabarkan kata kunci yang terdapat pada tujuan;
 2. Sasaran berorientasi hasil, spesifik, dapat diukur, memperhatikan kurun waktu dapat dicapai;
 3. Sasaran wajib dilengkapi indikator sasaran yang terukur (diberi angka target dan satuannya).
- f. Format IKU berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan

PROVINSI :						
No	Urusan Pemerintahan / Prioritas	Sasaran RPJMD	Indikator Kinerja Utama	Formulasi	SKPD Penanggungjawab	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Petunjuk Pengisian :

1. Kolom (1) : diisi nomor urut
2. Kolom (2) : diisi dengan Urusan Pemerintahan/Prioritas
3. Kolom (3) : diisi dengan Sasaran RPJMD
4. Kolom (4) : diisi dengan Indikator Kinerja Utama
5. Kolom (5) : diisi dengan Formulasi
6. Kolom (6) : diisi dengan SKPD Penanggungjawab
7. Kolom (7) : diisi dengan Keterangan

4. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Penyusunan Perjanjian Kinerja harus memperhatikan hal sebagai berikut:

- a. Secara umum format Perjanjian Kinerja terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu:
 1. Pernyataan Perjanjian Kinerja
Pernyataan perjanjian Kinerja ini paling tidak terdiri atas Pernyataan untuk mewujudkan suatu kinerja pada suatu tahun tertentu dan Tanda tangan pihak yang berjanji/para pihak yang bersepakat.
 2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Lampiran perjanjian Kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Informasi yang disajikan dalam lampiran perjanjian kinerja disesuaikan dengan tingkatnya.
- b. Format Perjanjian Kinerja mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan

-Logo Lembaga-

PERJANJIAN KINERJA TAHUN

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

Nama :

Jabatan :

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama :

Jabatan :

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua,

.....,
Pihak Pertama,

.....

.....

5. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dilakukan dengan cara klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan.

Persentase capaian kinerja dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$Capaian\ Kinerja = \frac{Realisasi}{Target} \times 100\%$$

PENGUKURAN KINERJA									
SKPD		:							
Tahun		:							
No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran				% Capaian Kinerja	Keuangan		
		Uraian	Satuan	Target	Realisasi		Anggaran	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Jumlah Anggaran Program Tahun						Rp ... (c)			
Jumlah Realisasi Anggaran Program Tahun						Rp ... (d)			
...									
						Kepala SKPD ...			
						(.....)			

Petunjuk Pengisian :

1. Header (a) : diisi nama SKPD yang bersangkutan
2. Header (b) : diisi dengan Tahun Anggaran
3. Kolom (1) : diisi dengan nomor urut
4. Kolom (2) : diisi dengan Sasaran Strategis
5. Kolom (3) : diisi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis
6. Kolom (4) : diisi dengan satuan dari setiap indikator kinerja
7. Kolom (5) : diisi dengan angka/target kinerja yang akan dicapai
8. Kolom (6) : diisi dengan realisasi dari setiap indikator kinerja
9. Kolom (7) : diisi dengan persentase pencapaian target dari setiap indikator kinerja
10. Kolom (8) : diisi dengan jumlah anggaran dalam DPA
11. Kolom (9) : diisi dengan realisasi penyerapan anggaran berdasarkan SPJ
12. Kolom (10) : diisi dengan persentase kinerja keuangan

6. LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKj IP)

LKj IP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*).

Sistematika laporan LKj IP adalah sebagai berikut :

- Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada dengan penekanan kepada dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

- Bab II Perencanaan Kinerja

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

- Bab III Akuntabilitas Kinerja

- A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis 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:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

B. Realisasi Anggaran

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

▪ 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:

- Perjanjian Kinerja
- Lain-lain yang dianggap perlu

BAB III

MEKANISME PENYAMPAIAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. Teknik Penyusunan Laporan Kinerja

Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang:

1. Uraian singkat organisasi;
2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan;
3. Pengukuran kinerja;
4. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud

B. Waktu Penyampaian Laporan

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

Gubernur menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikannya kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

BAB IV

PENUTUP

Pedoman SAKIP merupakan pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam mengimplementasikan SAKIP pada SKPD dengan harapan terdapat keseragaman dalam proses dan hasil implementasinya. Sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD dapat disusun secara benar, efisien dan efektif serta dapat dipertanggungjawabkan.

Implementasi SAKIP merupakan bahan masukan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja dan sebagai upaya berkesinambungan untuk perbaikan bagi Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

GUBERNUR RIAU

ttd.

H. ARSYADJULIANDI RACHMAN