

# BERITA DAERAH KOTA CIREBON



**NOMOR 6**

**TAHUN 2014**

## PERATURAN WALIKOTA CIREBON NOMOR 6 TAHUN 2014

### TENTANG

### PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PENETAPAN KINERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA CIREBON,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi;
  - b. bahwa untuk meningkatkan kualitas penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon, telah ditetapkan Peraturan Walikota Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon yang digunakan sebagai acuan seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon;
  - c. bahwa di dalam Peraturan Walikota Cirebon Nomor 9 Tahun 2013 sebagaimana dimaksud pada huruf b, terdapat beberapa format penyusunan LAKIP yang perlu disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Penetapan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dengan Peraturan Walikota Cirebon;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
8. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rincian Urusan Pemerintahan yang Dilaksanakan Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 12 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 19);

15. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 13 Tahun 2008 tentang Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 13 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 20) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 13 Tahun 2008 tentang Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2011 Nomor 12 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 36);
16. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 14 Tahun 2008 tentang Dinas-Dinas Daerah Pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 14 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 21) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 13 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 14 Tahun 2008 tentang Dinas-Dinas Daerah pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2011 Nomor 13 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 37);
17. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 15 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 15 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 22) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 15 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2011 Nomor 14 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 38);
18. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 16 Tahun 2008 tentang Kecamatan dan Kelurahan pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 16 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 23);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PENETAPAN KINERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Cirebon.
2. Walikota adalah Walikota Cirebon.
3. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon.
4. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen laporan kinerja yang berisi pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis.
5. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai komponen, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mencapai tujuan manajemen kinerja.
6. Dokumen Penetapan Kinerja, yang selanjutnya disebut dengan Dokumen PK adalah suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan pada tingkat SKPD Kota Cirebon untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki.
7. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan akuntabilitas kinerja.
8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Pemerintah Kota Cirebon untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan pokok sesuai dengan tugas dan fungsi.
9. Rencana Kerja dan Anggaran Pemerintah Kota Cirebon, yang selanjutnya disingkat RKA adalah dokumen rencana keuangan tahunan Pemerintah Kota Cirebon yang disusun menurut peraturan perundang-undangan.
10. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
11. Rencana Kinerja Tahunan adalah penetapan rencana capaian atau target indikator kinerja berdasarkan sasaran strategis/sasaran program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.
12. Penetapan Kinerja adalah tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan SKPD/unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab/kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggungjawab/kinerja.
13. Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
14. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan pimpinan Instansi Pemerintah kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

15. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan akuntabilitas kinerja.
16. Kegiatan merupakan penjabaran dari program yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsi SKPD yang berisi komponen kegiatan untuk mencapai Keluaran dengan Indikator Kinerja yang terukur sebagaimana yang terdapat di dalam RENSTRA SKPD.
17. Keluaran adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
18. Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan dalam satu program.
19. Indikator Kinerja adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja.
20. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN Pasal 2

- (1) Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai panduan bagi setiap SKPD dalam menyusun Dokumen PK dan LAKIP di unit yang bersangkutan.
- (2) Peraturan Walikota ini bertujuan agar SKPD dapat menyusun penetapan kinerja dan melaksanakan pelaporan akuntabilitas kinerja sesuai peraturan perundang-undangan sehingga dapat tercipta akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kota.

## BAB III RUANG LINGKUP Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi :

- a. penyusunan Penetapan Kinerja Pemerintah Kota dan SKPD;
- b. penyusunan LAKIP Pemerintah Kota dan SKPD;
- c. sistematika penyajian LAKIP Pemerintah Kota dan SKPD.

## BAB IV PENYUSUNAN LAKIP DAN DOKUMEN PK

### Pasal 4

LAKIP dan Dokumen PK terdiri atas:

- a. LAKIP dan Dokumen PK Pemerintah Kota; dan
- b. LAKIP dan Dokumen SKPD.

Pasal 5

LAKIP dan Dokumen PK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 wajib disusun oleh:

- a. Pemerintah Kota; dan
- b. SKPD.

Pasal 6

Pedoman Penyusunan LAKIP dan Dokumen PK di lingkungan Pemerintah Kota tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB V  
PENUTUP

Pasal 7

Dengan Berlakunya Peraturan Walikota ini maka Peraturan Walikota Cirebon Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon  
pada tanggal 13 Januari 2014

WALIKOTA CIREBON,

ttd,

ANO SUTRISNO

Diundangkan di Cirebon  
pada tanggal 15 Januari 2014

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ARMAN SURAHMAN

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2014 NOMOR 6

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA  
 NOMOR : 6 TAHUN 2014  
 TANGGAL : 13 JANUARI 2014  
 TENTANG : PEDOMAN PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
 INSTANSI PEMERINTAH DAN PENETAPAN KINERJA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mulai dilaksanakan sejak diterbitkannya Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai upaya untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab yang merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang diikuti dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Tujuan yang ingin dicapai dari penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

Dalam rangka pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah, telah dikeluarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IXIS/Y/99 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disempurnakan dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah sebagai acuan penyusunan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pada tahap ini pelaporan akuntabilitas kinerja (LAKIP) disusun dengan menggunakan rencana dan anggaran tahunan yang diterjemahkan dalam Rencana Kinerja Tahunan.

Pada tahun 2004 diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi yang menginstruksikan kepada pimpinan instansi pemerintah untuk membuat penetapan kinerja dengan pejabat dibawahnya secara berjenjang yang memiliki tujuan khusus salah satunya adalah meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur.

Instruksi Presiden tersebut selanjutnya ditindaklanjuti oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor SE-31/M.PAN/XII/2004 tentang Penetapan Kinerja. Setelah berlakunya peraturan-peraturan tersebut, maka penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menggunakan Dokumen Penetapan Kinerja.

Selanjutnya diterbitkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai sarana untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan akuntabilitas kinerja di setiap instansi.

Seiring dengan reformasi perencanaan dan penganggaran yang ditandai dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara beserta peraturan pelaksanaannya, maka sebagai upaya konkret dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi di lingkungan pemerintah, diperlukan penyelenggaraan SAKIP yang terintegrasi dengan sistem perencanaan strategis, sistem penganggaran, dan Sistem Akuntansi Pemerintahan.

Sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut, maka Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyempurnakan penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan kinerja instansi pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagaimana yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tersebut dan masih adanya ketentuan-ketentuan dari peraturan tersebut yang harus diatur secara internal serta mengingat jumlah unit kerja yang cukup banyak di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon, maka agar penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dirasa perlu untuk menerbitkan Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja.

Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Penetapan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon diterbitkan sebagai salah satu upaya Pemerintah Kota Cirebon untuk menciptakan akuntabilitas kinerja tidak hanya secara substansial tapi juga dapat memenuhi kriteria-kriteria dalam evaluasi LAKIP sebagaimana yang tertuang di dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengingat aspek penetapan kinerja maupun pelaporan akuntabilitas menjadi unsur yang sangat penting dalam penilaian akuntabilitas kinerja secara keseluruhan.

Melalui pedoman ini diharapkan ada kesamaan persepsi dan memudahkan penyusunan bagi seluruh SKPD dalam menyampaikan dokumen penetapan kinerja dan laporan akuntabilitas kinerja, sehingga dokumen-dokumen dimaksud pada semua tingkatan di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dapat tersusun dengan baik sesuai dengan kriteria-kriteria dan persyaratan yang ditetapkan serta penyampaian dokumen kepada instansi yang terkait dapat dilaksanakan tepat waktu.

Koordinasi dan konsolidasi baik secara horizontal maupun vertikal pada setiap tahapan penyusunan dokumen penetapan kinerja maupun laporan akuntabilitas kinerja hingga sampai tahap penyampaian dokumen mutlak diperlukan. Hal ini mengingat bahwa keberhasilan untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja sesungguhnya menjadi tanggung jawab seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon.



Terlebih lagi dalam rangka reformasi birokrasi, dalam sistem manajemen kinerja ke depan, kinerja individu dan kelompok akan diselaraskan dengan kinerja organisasi/unit kerja sehingga diharapkan apabila tujuan organisasi/unit kerja tercapai maka tujuan individu dan kelompok juga akan dapat dicapai. Dalam hal ini sistem manajemen kinerja pada level atau tingkatan organisasi harus dapat diturunkan ke dalam sistem manajemen kinerja individu atau kelompok sehingga terdapat keselarasan.

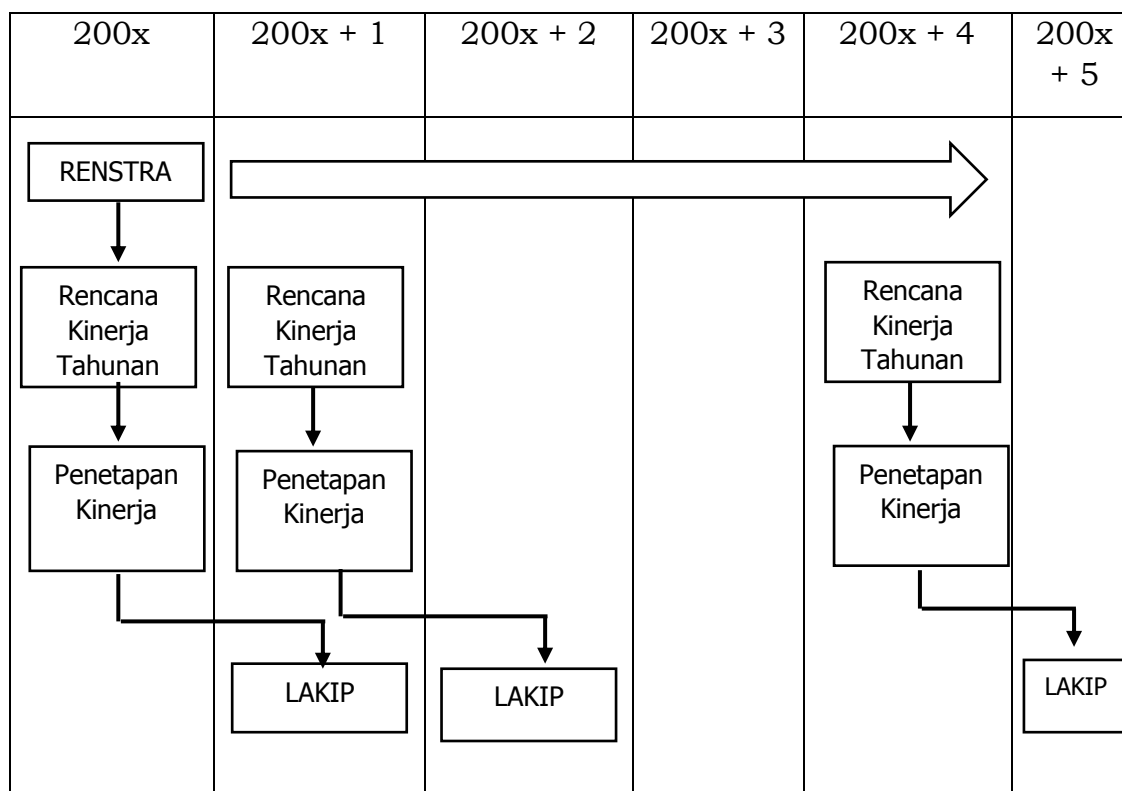
## **1.2. Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dalam Siklus SAKIP**

Penyelenggaraan SAKIP secara keseluruhan terintegrasi dengan sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan juga sistem akuntansi pemerintahan. Oleh karena itu penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan secara berjenjang, yaitu dimulai dari RPJMD yang digunakan sebagai acuan penyusunan RENSTRA SKPD dan pada setiap tahun anggaran, RPJMD dilaksanakan melalui RKPD bersama-sama dengan RENSTRA SKPD yang dipergunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja, untuk selanjutnya diimplementasikan ke dalam RKA/DPA.

Setelah DPA SKPD disusun kemudian dibuat Dokumen Penetapan Kinerja (PK) Pemerintah Kota dan Penetapan Kinerja (PK) SKPD. Untuk mengetahui kinerja pelaksanaan Dokumen PK, dilakukan pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja yang selanjutnya dilaporkan dalam bentuk dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja. Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja ini selanjutnya digunakan sebagai umpan balik terhadap perencanaan kinerja tahun berikutnya. Posisi Dokumen PK dan Laporan Akuntabilitas Kinerja dalam siklus SAKIP sebagaimana yang terdapat pada diagram berikut ini.



Diagram 1.2. Alur Keterkaitan RKT, Dokumen PK dan LAKIP



## II. PENYUSUNAN DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (DOKUMEN PK)

Dokumen PK merupakan dokumen berupa pernyataan komitmen serta janji dalam mencapai target kinerja tertentu. Dokumen ini merupakan suatu kesepakatan kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah, sekaligus sebagai pimpinan kepada atasan langsungnya. Penetapan kinerja juga menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Dokumen PK disusun setelah ada kejelasan mengenai alokasi anggaran. Hal ini dimaksudkan agar dokumen PK dapat disusun secara lebih realistis dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber dana yang nyata sudah akan diperoleh. Dokumen PK nantinya akan dimanfaatkan oleh setiap pimpinan untuk:

- memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi;
- melaporkan capaian realisasi kinerja dalam LAKIP; dan
- sebagai acuan target dalam menilai keberhasilan organisasi.

### 2.1. Mekanisme Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja (Dokumen PK)

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, pada dasarnya, Dokumen Penetapan Kinerja merupakan suatu dokumen yang disusun sendiri oleh pimpinan instansi atau unit organisasi/unit kerja penerima amanah dan disetujui oleh pejabat atasannya.

Namun demikian draf penetapan kinerja dapat disusun oleh organisasi/unit kerja di bawahnya yang berdasarkan tugas dan fungsinya ditetapkan untuk melaksanakan penyusunan tersebut, yaitu:

- Draf Dokumen PK Pemerintah Kota Cirebon disusun oleh Sekretariat Daerah.
- Draf Dokumen PK SKPD disusun oleh unit kerja yang membidangi tugas penyusunan program dan pelaporan di masing-masing SKPD.

Dokumen PK merupakan dokumen yang penyusunannya dilakukan secara berjenjang karena melibatkan pimpinan unit organisasi/unit kerja dan pejabat pimpinan di atasnya, oleh karenanya perlu ditetapkan jadwal waktu penyusunan Draf Dokumen PK sebagai berikut:

- a. Draf Dokumen PK Pemerintah Kota disusun oleh Sekretariat Daerah setelah menerima Dokumen PK dari seluruh SKPD.
- b. SKPD menyusun Draf Dokumen PK setelah menerima Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

Penyusunan Dokumen PK diawali dengan melakukan Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yaitu penetapan rencana capaian atau target indikator kinerja berdasarkan sasaran strategis/sasaran program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. RKT untuk Pemerintah Kota menggunakan RPJMD dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota.
- b. RKT untuk SKPD menggunakan RENSTRASKPD dan Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD masing-masing.

## **2.2. Format Isi Dokumen Penetapan Kinerja**

Dokumen PK terdiri atas Pernyataan Penetapan Kinerja dan Lampiran Formulir Penetapan Kinerja.

### **1. Pernyataan Penetapan Kinerja**

Pernyataan penetapan kinerja ditandatangani oleh penerima amanah, sebagai tanda suatu kesanggupan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, dan pemberi amanah atau atasan langsungnya sebagai persetujuan atas target kinerja yang ditetapkan tersebut. Dalam hal atasan langsung tidak sependapat dengan target kinerja yang diajukan tersebut, maka pernyataan ini harus diperbaiki hingga kedua belah pihak sepakat atas materi dan target kinerja yang telah ditetapkan.

Pernyataan penetapan kinerja terdiri atas:

- a. pernyataan untuk mewujudkan suatu kinerja pada suatu tahun tertentu;
- b. tanggal ditandatanganinya pernyataan penetapan kinerja;
- c. tanda tangan penerima amanah; dan
- d. tanda tangan sebagai persetujuan atasan langsung atau pemberi amanah.

Ketentuan penandatanganan Dokumen PK diatur sebagai berikut:

- a. Dokumen PK Pemerintah Kota ditandatangani oleh Walikota; dan
- b. Dokumen PK SKPD ditandatangani oleh Kepala SKPD.

### **2. Lampiran Formulir Penetapan Kinerja**

Lampiran Formulir Penetapan Kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Dokumen Formulir Penetapan Kinerja. Informasi yang disajikan dalam Lampiran Penetapan Kinerja meliputi: sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan lampiran Penetapan Kinerja agar memperhatikan Dokumen RENSTRA, Dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen penganggaran dan/atau pelaksanaan anggaran atau RKA. Khusus untuk penyusunan lampiran formulir Penetapan Kinerja Pemerintah Kota agar memperhatikan RPJMD Pemerintah Kota dan Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan.

Tata cara penyusunan komponen lampiran Dokumen PK sebagai berikut:

- a. Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Pemerintah Kota dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu satu tahun, yang terdiri dari:
  - 1) sasaran strategis yang dicantumkan dalam Dokumen PK Pemerintah Kota adalah sasaran strategis sebagaimana yang terdapat dalam RPJMD.
  - 2) sasaran strategis yang dicantumkan dalam Dokumen PK SKPD adalah sasaran strategis sebagaimana yang terdapat dalam RENSTRASKPD.
- b. Indikator Kinerja merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja. Untuk masing-masing Dokumen PK, indikator kinerja yang dicantumkan yaitu:
  - 1) Indikator Kinerja Utama untuk Dokumen PK Pemerintah Kota.
  - 2) Indikator Kinerja Utama dan Output Penting untuk Dokumen PK masing-masing SKPD.
- c. Target kinerja merupakan ukuran kuantitatif dari setiap indikator kinerja yang akan dicapai dalam suatu tahun. Dengan demikian target kinerja yang dicantumkan dalam lampiran Dokumen PK adalah target kinerja untuk setiap indikator kinerja pada tahun berjalan.
- d. Jumlah anggaran yang dialokasikan adalah jumlah anggaran yang dialokasikan untuk mewujudkan sasaran tersebut yaitu jumlah yang didasarkan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) pada tahun berjalan.

### **2.3. Penyampaian Dokumen Penetapan Kinerja**

1. Dokumen PK SKPD disampaikan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah selambat-lambatnya satu minggu setelah penetapan APBD.
2. Dokumen PK Pemerintah Kota disampaikan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya minggu keempat bulan Maret pada tahun anggaran berjalan.

## **III. PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA**

Laporan Akuntabilitas Kinerja menyajikan uraian tentang kinerja dalam arti keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian target kinerja dari sasaran strategis SKPD yang telah ditetapkan di dalam Dokumen PK, termasuk di dalamnya aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran daerah yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh.

Laporan Akuntabilitas Kinerja selanjutnya dimanfaatkan untuk :

- a. bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
- b. penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- c. penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;  
dan
- d. penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

### **1.3. Mekanisme Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja harus dilandasi dengan pengertian dan kesadaran bahwa laporan akan dapat bermanfaat bagi terwujudnya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih, dan produktivitas di lingkungan Pemerintah Kota Cirebon. Oleh karenanya dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja harus mengikut prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Disamping itu, perlu memperhatikan:

1. Prinsip Lingkup Pertanggungjawaban  
Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik mengenai kegagalan maupun keberhasilan.
2. Prinsip Prioritas  
Hal-hal yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjutnya.
3. Prinsip Akuntabilitas  
Prinsip ini mensyaratkan hal-hal yang paling dominan yang membuat sukses atau gagal yang perlu dilaporkan.
4. Prinsip Perbandingan  
Laporan dapat memberikan gambaran keadaan periode pelaporan dibandingkan dengan periode-periode lain.

Ketentuan penanggungjawab penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja sama seperti yang berlaku pada ketentuan penyusunan Dokumen PK yaitu:

1. Draf Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota disusun oleh Sekretariat Daerah, setelah LAKIP SKPD terkumpul;
2. Draf Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD disusun oleh unit kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jadwal waktu dimulainya penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja, setelah berakhirnya tahun anggaran atau pada awal bulan Januari tahun anggaran berikutnya. Tahapan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja dilakukan sebagai berikut:

1. Melakukan pengukuran kinerja  
Pengukuran Kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan dalam RENSTRA. Proses ini dilakukan dengan menilai pencapaian target setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran strategis.  
Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu pada dokumen perencanaan kinerja dan anggaran, dan Dokumen PK masing-masing SKPD. Tingkat pencapaian keberhasilan atau kegagalan target kinerja dinyatakan dalam bentuk prosentase.

## 2. Melakukan evaluasi dan analisis kinerja

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan dalam Formulir Pengukuran Kinerja, dilakukan evaluasi terhadap pencapaian setiap indikator kinerja untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan.

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian sasaran strategis, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan pada masa yang akan datang.

Analisis merupakan proses untuk mengurai suatu kondisi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Analisis merupakan kebalikan dari sintesis, yaitu proses untuk menyatukan kondisi, idea, atau obyek menjadi sesuatu yang baru secara keseluruhan. Oleh karena itu analisis kinerja paling tidak dilakukan dengan cara melakukan analisis adanya beda (*performance gap analysis*), yaitu melihat beda (*gap*) antara yang telah direncanakan dengan realisasinya atau kenyataannya. Jika terdapat *gap*, maka perlu diteliti sebab-sebabnya berikut berbagai informasi kendala dan hambatannya termasuk usulan tindakan-tindakan apa yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut.

Evaluasi dan analisis dilakukan pada 3 (tiga) tahapan yaitu:

- a. evaluasi dan analisis capaian indikator kinerja tahun berjalan dibandingkan dengan Rencana Kinerja Tahunan (dalam Rencana Kerja Tahunan/RKT);
- b. evaluasi dan analisis capaian indikator kinerja tahun berjalan dibandingkan dengan dokumen PK (dalam dokumen PK);
- c. evaluasi dan analisis capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dibandingkan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam RENSTRA.

### 1.4. Format Isi Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja

Laporan Akuntabilitas Kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran strategis sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan yang menyajikan informasi tentang:

- a. pencapaian tujuan dan sasaran strategis;
- b. realisasi pencapaian indikator kinerja;
- c. penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja;
- d. perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

### 1.5. Penyampaian Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja

- a. Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD disampaikan kepada Sekretaris Daerah selambat-lambatnya pada minggu ketiga bulan Januari, dengan tembusan disampaikan kepada Inspektur Kota;
- b. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota disampaikan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya pada tanggal 15 bulan Maret, dengan tembusan disampaikan kepada Gubernur, BPKP Wilayah Provinsi.

FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN  
PEMERINTAH KOTA CIREBON

Kota : Cirebon

Tahun: (a)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)

Cara Pengisian:

Header (a) diisi dengan tahun anggaran.

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis.

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja atas sasaran strategis.

Kolom (3) diisi dengan angka target dari masing-masing indikator kinerja sasaran strategis yang sesuai target dalam RPJMD Pemerintah Kota.



FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

SKPD: (a)

Tahun Anggaran : (b)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)

Cara Pengisian :

Header (a) diisi dengan nama SKPD

Header (b) diisi dengan tahun anggaran

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis SKPD

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja atas sasaran strategis SKPD

Kolom (3) diisi dengan angka target dari masing-masing indikator kinerja sasaran strategis yang sesuai target dalam Renstra SKPD.

FORMAT DOKUMEN PK PEMERINTAH KOTA CIREBON

\_ Logo Pemerintah Kota Cirebon \_

PENETAPAN KINERJA TAHUN .....

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : .....

Jabatan : Walikota Cirebon

Pada tahun ..... ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Cirebon, .....

WALIKOTA CIREBON,

( .....)

FORMAT DOKUMEN PK

SKPD

\_ Logo Pemerintah Kota \_

PERJANJIAN PENETAPAN KINERJA TAHUN .....

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : .....

Jabatan : .....

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : .....

Jabatan : .....

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk membuat Perjanjian Penetapan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PIHAK PERTAMA pada tahun ..... ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka **pemberian penghargaan dan sanksi.**

Cirebon, .....

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

(.....)

(.....)

FORMULIR PENETAPAN KINERJA  
PEMERINTAH KOTA CIREBON

Kota : Cirebon

Tahun Anggaran : (a)

<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>

Jumlah Anggaran Tahun ..... : Rp. ....(b)

Cirebon, ....., 20....

Walikota Cirebon

(.....)

Cara Pengisian :

Header (a) diisi dengan tahun anggaran yang akan diperjanjikan.

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis sesuai dengan RPJMD dan IKU.

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja yang relevan sesuai dengan RPJMD dan IKU.

Kolom (3) diisi dengan angka target yang diperjanjikan akan dicapai dari setiap indikator kinerja.

Footer (b) diisi dengan total jumlah/nilai pagu anggaran yang direncanakan akan digunakan untuk mencapai RPJMD.

FORMULIR PENETAPAN KINERJA  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah: (a)

Tahun Anggaran: (b)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN

Jumlah Anggaran :

Program.....: Rp .....(c)

Cirebon .....20 ....

Walikota Cirebon,

Kepala SKPD,

(.....)

(.....)

Cara Pengisian :

Header (a) diisi dengan nama SKPD

Header (b) diisi dengan tahun anggaran yang akan diperjanjikan

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis SKPD /sasaran program sesuai dengan Renstra. Sasaran strategis/sasaran program adalah outcome atau output penting.

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja sasaran strategis/sasaran program sesuai Renstra.

Kolom (3) diisi dengan angka target yang diperjanjikan akan dicapai dari setiap indikator kinerja, baik target output penting maupun target IKU sesuai DIPA.

Footer (c) diisi dengan nama program dan total jumlah/nilai pagu anggaran yang direncanakan akan digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

FORMULIR PENGUKURAN KINERJA  
PEMERINTAH KOTA CIREBON

Kota: Cirebon

Tahun Anggaran: (a)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun .....: Rp. ....(b)

Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun .....: Rp. ....(c)

Cara Pengisian :

Header (a) diisi dengan tahun anggaran

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis SKPD sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja sasaran strategis SKPD sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (3) diisi dengan angka target yang akan dicapai untuk setiap indikator kinerja sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (4) diisi dengan realisasi dari masing-masing indikator kinerja

Kolom (5) diisi dengan prosentase pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja:  $(\text{realisasi}/\text{target} \times 100 \%)$

Kolom (6) diisi dengan nama program sesuai dengan sasaran strategis.

Kolom (7) diisi total jumlah/nilai pagu anggaran masing-masing program yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

Kolom (8) diisi dengan realisasi anggaran masing-masing program yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

Kolom (9) diisi dengan prosentase pencapaian target anggaran dari masing-masing program:  $(\text{realisasi}/\text{target} \times 100 \%)$

Footer (b) diisi total jumlah/nilai pagu anggaran yang digunakan.

Footer (c) diisi total jumlah/nilai realisasi anggaran yang digunakan.

FORMULIR PENGUKURAN KINERJA  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

SKPD: (a)

Tahun Anggaran: (b)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun .....: Rp. ....(c)

Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun .....: Rp. ....(d)

Cara Pengisian :

Header (a) diisi dengan nama SKPD

Header (b) diisi dengan tahun anggaran

Kolom (1) diisi dengan sasaran strategis SKPD sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (2) diisi dengan indikator kinerja sasaran strategis dari SKPD sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (3) diisi dengan angka target yang akan dicapai untuk setiap indikator kinerja sesuai dengan dokumen Penetapan Kinerja

Kolom (4) diisi dengan realisasi dari setiap indikator kinerja

Kolom (5) diisi dengan prosentase pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja:  $(\text{realisasi}/\text{target} \times 100 \%)$

Footer (c) diisi total jumlah/nilai pagu anggaran program yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

Footer (d) diisi total jumlah/nilai realisasi anggaran program yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis.

## LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH KOTA CIREBON

### PENGANTAR

Pada bagian ini disajikan latar belakang dan esensi penyusunan LAKIP Pemerintah Kota Cirebon dan harapan yang diinginkan atas terselesainya LAKIP Pemerintah Kota Cirebon.

### RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD Pemerintah Kota dan sejauh mana pencapaian atas tujuan dan sasaran tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

### BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum Pemerintah Kota Cirebon berupa uraian singkat mandat yang dibebankan, kondisi dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta RPJMD Pemerintah Kota Cirebon.

#### 1.1. Latar Belakang

Dalam sub bagian ini diuraikan gambaran umum tentang pentingnya penyusunan LAKIP dan gambaran umum Pemerintah Kota Cirebon.

#### 1.2. Kondisi dan Tantangan Pembangunan

##### a. Kondisi dan Tantangan Pembangunan Pemerintah Kota Cirebon

Dalam sub bab ini diuraikan kondisi dan tantangan pembangunan sebagaimana yang tercantum di dalam RPJMD.

##### b. Kondisi dan Tantangan Pembangunan Pemerintah Kota Cirebon Tahun.....

Dalam sub bab ini dijelaskan kondisi dan tantangan pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Cirebon pada tahun yang bersangkutan (tahun yang dilaporkan).

#### 1.3. Rencana Strategis

##### a. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini dijelaskan tentang visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang terdapat di dalam RPJMD.

##### b. Kebijakan, Program dan Kegiatan

Dalam sub bab ini dijelaskan tentang kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana yang terdapat di dalam RPJMD.

##### c. Kebijakan Baru

Sub bab ini perlu ditampilkan bila ada inisiatif baru, yang mungkin ada dari Pemerintah Pusat/Provinsi/Kota seperti INPRES dan sebagainya pada tahun yang bersangkutan, yang akan mempengaruhi/menambah output/suboutput. Sub bab ini perlu dikemukakan agar dalam evaluasi dan analisis pencapaian indikator kinerja di dalam Rencana Kinerja Tahunan dapat obyektif, karena target Rencana Kinerja Tahunan berdasarkan RENSTRA, sedangkan pencapaian targetnya berdasarkan PK yang mengakomodir seluruh target



tahun yang bersangkutan. Bila tidak ada kebijakan baru, maka sub bab ini tidak dicantumkan.

## BAB II. RENCANA KINERJA TAHUNAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam bab ini diikhtisarkan beberapa hal penting dalam rencana kinerja tahunan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja).

### 2.1. Rencana Kinerja Tahunan.

Dalam sub bab ini disajikan ikhtisar secara singkat Rencana Kinerja Tahunan per program dan tabel lengkap Rencana Kinerja Tahunan.

### 2.2. Perjanjian Kinerja

Dalam sub bab ini disajikan ikhtisar secara singkat Penetapan Kinerja per program dan tabel lengkap lampiran dokumen PK. Bila ada perbedaan dengan dokumen Rencana Kinerja Tahunan, maka perlu diberi penjelasan singkat. Hal ini terkait dengan sub bab 1.3. pada nomor c. Kebijakan Baru.

## BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini, dijelaskan tentang evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, aspek keuangan berupa tingkat penyerapan anggaran serta hal-hal yang memerlukan perhatian untuk peningkatan kinerja dan juga prestasi tertentu yang diraih oleh Pemerintah Kota Cirebon pada tahun yang bersangkutan.

### 3.1. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pada sub bab ini disajikan uraian pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), sasaran-sasaran strategis dari hasil/pengukuran kinerja beserta tabel pengukuran kinerja yang disertai dengan uraian secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Selanjutnya disajikan juga perbandingan capaian indikator kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya, capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan (RPJMD). Diuraikan mengenai pencapaian kinerja sampai tahun berjalan dibandingkan dengan dengan target kinerja yang ada dalam Dokumen RPJMD dan dijelaskan pula mengenai pemilihan/penerapan teknologi, inovasi teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan dan disisipkan gambar, foto, peta yang relevan dengan kegiatan bersangkutan.

### 3.2. Evaluasi dan Analisis Anggaran

Berisikan mengenai rencana dan realisasi penyerapan pendanaan per program pada tahun yang bersangkutan baik yang berasal dari APBD maupun APBN dan analisa tingkat pencapaiannya.

### 3.3. Hal-Hal yang memerlukan perhatian untuk Peningkatan Kinerja

Dalam sub bab ini dijelaskan hal-hal menonjol yang mempengaruhi pencapaian kinerja sehingga memerlukan perhatian dari seluruh aparatur Pemerintah Kota Cirebon untuk ditindaklanjuti pada tahun yang akan datang dan dijelaskan pula tindak turun tangan yang telah dilakukan atas kendala yang terjadi pada tahun sebelumnya.

### 3.4. Penghargaan Pihak ke-3 kepada Pemerintah Kota Cirebon

Pada sub bab ini diuraikan tentang penghargaan yang diberikan oleh berbagai pihak kepada Pemerintah Kota Cirebon pada tahun yang bersangkutan, termasuk di dalamnya penilaian hasil evaluasi LAKIP tahun sebelumnya yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi.

## BAB IV. PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja Pemerintah Kota Cirebon beserta strategi pemecahannya yang akan dilaksanakan pada tahun mendatang. Pada bab ini perlu juga disajikan harapan yang lebih baik yang akan dicapai pada tahun yang akan datang.

## LAMPIRAN

Pada Lampiran dimuat Lampiran Formulir Pernyataan Penetapan Kinerja dan Penetapan Kinerja (Formulir PK), Lampiran Formulir Rencana Kinerja Tahunan (Formulir RKT), Lampiran Formulir Pengukuran Kinerja dan Lampiran visualiasi foto pelaksanaan kegiatan ( 0%, 50% dan 100%) beserta keterangan foto yang menjelaskan manfaat dari kegiatan tersebut bagi masyarakat sekitarnya.

## LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

### PENGANTAR

Pada bagian ini disajikan latar belakang dan esensi penyusunan LAKIP SKPD dan harapan yang diinginkan atas terselesainya LAKIP SKPD.

### RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA SKPD dan sejauh mana pencapaian atas tujuan dan sasaran tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi di dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

### BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi SKPD berupa uraian singkat mandat yang dibebankan, kondisi dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta RENSTRA SKPD.

#### 1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

##### a. Tugas dan Fungsi

Dalam sub bab ini diuraikan tugas dan fungsi SKPD berdasarkan peraturan yang terbaru, bila ada perubahan pada tahun yang bersangkutan perlu diberikan penjelasan.

##### b. Struktur Organisasi

Dalam sub bab ini diisi dengan bagan struktur organisasi beserta unit-unit organisasi yang ada pada SKPD.

#### 1.2. Kondisi dan Tantangan Pembangunan

##### a. Kondisi dan Tantangan Pembangunan

Dalam sub bab ini diuraikan kondisi dan tantangan pembangunan terkait SKPD sebagaimana yang tercantum di dalam RENSTRA.

##### b. Kondisi dan Tantangan Pembangunan Tahun.....

Dalam sub bab dijelaskan kondisi dan tantangan pembangunan terkait SKPD pada tahun yang bersangkutan (tahun yang dilaporkan).

#### 1.3. Rencana Strategis

##### a. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini dijelaskan tentang visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang terdapat di dalam RENSTRA.

##### b. Kebijakan, Program dan Kegiatan.

Dalam sub bab ini dijelaskan tentang kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana yang terdapat di dalam RENSTRA.

##### c. Kebijakan Baru

Sub bab ini perlu ditampilkan bila ada inisiatif baru, yang mungkin ada dari Pemerintah seperti INPRES dan sebagainya pada tahun yang bersangkutan, yang akan mempengaruhi/menambah output/suboutput.

Sub bab ini perlu dikemukakan agar di dalam evaluasi dan analisis pencapaian indikator kinerja di dalam Rencana Kinerja Tahunan dapat obyektif, karena target Rencana Kinerja Tahunan berdasarkan RENSTRA, sedangkan pencapaian targetnya berdasarkan PK yang mengakomodir seluruh target tahun yang bersangkutan. Bila tidak ada kebijakan baru, maka subbab ini tidak dicantumkan.

## BAB II. RENCANA KINERJA TAHUNAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam bab ini diikhtisarkan beberapa hal penting dalam rencana kinerja tahunan dan perjanjian kinerja (Dokumen Penetapan Kinerja).

### 2.1. Rencana Kinerja Tahunan

Dalam sub bab ini disajikan ikhtisar secara singkat Rencana Kinerja Tahunan per program dan tabel lengkap Rencana Kinerja Tahunan.

### 2.2. Perjanjian Kinerja

Dalam sub bab ini disajikan ikhtisar secara singkat Penetapan Kinerja per program dan tabel lengkap lampiran dokumen PK. Bila ada perbedaan dengan dokumen Rencana Kinerja Tahunan, maka perlu diberi penjelasan singkat. Hal ini terkait dengan sub bab 1.3. pada nomor c. Kebijakan Baru.

## BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini, dijelaskan tentang evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, aspek keuangan berupa tingkat penyerapan anggaran serta hal-hal yang memerlukan perhatian untuk peningkatan kinerja dan juga prestasi tertentu yang diraih oleh SKPD pada tahun yang bersangkutan.

### 3.1. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pada sub bab ini disajikan uraian pencapaian IKU dan output penting, sasaran-sasaran strategis dari hasil/pengukuran kinerja beserta tabel pengukuran kinerja yang disertai dengan uraian secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan dan kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Selanjutnya disajikan juga perbandingan capaian indikator kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya, capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan (RENSTRA).

Diuraikan mengenai pencapaian kinerja sampai tahun berjalan dibandingkan dengan dengan target kinerja yang ada dalam Dokumen RENSTRA dan dijelaskan pula mengenai pemilihan/penerapan teknologi, inovasi teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan dan disisipkan gambar, foto, peta yang relevan dengan kegiatan bersangkutan.

### 3.2. Evaluasi dan Analisis Anggaran

Berisikan mengenai rencana dan realisasi penyerapan pendanaan per program pada tahun yang bersangkutan baik yang berasal dari APBD maupun APBN dan analisa tingkat pencapaiannya.

- 3.3. Hal-Hal yang Memerlukan Perhatian untuk Peningkatan Kinerja  
Dalam sub bab ini dijelaskan hal-hal menonjol yang mempengaruhi pencapaian kinerja sehingga memerlukan perhatian dari seluruh aparatur SKPD untuk ditindaklanjuti pada tahun yang akan datang dan dijelaskan pula tindak turan tangan yang telah dilakukan atas kendala yang terjadi pada tahun sebelumnya.
- 3.4. Penghargaan Pihak ke-3 kepada SKPD  
Pada sub bab ini diuraikan tentang penghargaan yang diberikan oleh berbagai pihak kepada SKPD pada tahun yang bersangkutan.

#### BAB IV. PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja SKPD beserta strategi pemecahannya yang akan dilaksanakan pada tahun mendatang. Pada bab ini perlu juga disajikan harapan yang lebih baik yang akan dicapai pada tahun yang akan datang.

#### LAMPIRAN

Pada Lampiran dimuat Lampiran Formulir Pernyataan Penetapan Kinerja dan Penetapan Kinerja (Formulir PK), Lampiran Formulir Rencana Kinerja Tahunan (Form RKT), Lampiran Formulir Pengukuran Kinerja dan Lampiran visualiasi foto pelaksanaan kegiatan (0%, 50% dan 100%) beserta keterangan foto yang menjelaskan manfaat dari kegiatan tersebut bagi masyarakat sekitarnya.

WALIKOTA CIREBON,

ttd,

ANO SUTRISNO

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

ARMAN SURAHMAN