



BUPATI PADANG PARIAMAN
PROVINSI SUMATERA BARAT
PERATURAN BUPATI PADANG PARIAMAN
NOMOR 10 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PADANG PARIAMAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PADANG PARIAMAN,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Kepulauan Mentawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 177, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 3898);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Pariaman di Propinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4187);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1980 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Madya Daerah Tingkat II Padang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 25 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3164);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3373);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
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. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.
5. Bupati adalah Bupati Padang Pariaman.
6. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
7. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tipe A.

8. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
9. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah selanjutnya disebut RPJMD adalah Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
10. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
11. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
12. Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman selanjutnya disebut Sistem AKIP adalah instrumen yang digunakan instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi instansi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi dan Pemanfaatan Informasi Kinerja.
13. Rencana Strategis OPD selanjutnya disebut Renstra-OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program/kegiatan serta indikator kinerja keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.
14. Rencana Kinerja Tahunan OPD selanjutnya disebut RKT-OPD adalah dokumen perencanaan kinerja OPD untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja.
15. Penetapan Kinerja selanjutnya disebut PK adalah suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja Pemerintah Daerah dan dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk

mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi yang bersangkutan.

16. Pengukuran Kinerja adalah proses pengukuran (*assessment*) dan penilaian yang sistematis untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan pada dokumen Penetapan Kinerja dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan instansi pemerintah.
17. Evaluasi adalah memberi nilai mengenai pencapaian indikator kinerja sebagai hasil dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan.
18. Analisis adalah proses untuk mengurai suatu kondisi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam atas keberhasilan dan kegagalan pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan.
19. Laporan Akuntabilitas Kinerja yang selanjutnya disingkat dengan LAKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi pemerintah.
20. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.
21. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan.
22. Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan, yang mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis.
23. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
24. Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan-kebijakan dan program-program.
25. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan, serta visi dan misi instansi pemerintah;
26. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran tertentu.

27. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.
28. Indikator kinerja adalah ukuran spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja suatu sasaran atau program atau kegiatan.
29. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pedoman Sistem AKIP dimaksudkan sebagai acuan bagi OPD dalam pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja di lingkungannya dan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah .

Pasal 3

- (1) Tujuan umum pedoman Sistem AKIP ini yaitu untuk terlaksananya penguatan Akuntabilitas Kinerja dan pengembangan manajemen kinerja Pemerintah Daerah, OPD secara efektif, efisien, dan akurat sebagai salah satu persyaratan untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
- (2) Tujuan khusus pedoman Sistem AKIP ini meliputi :
- a. Pada tahap perencanaan :
 - 1) Terwujudnya Renstra-OPD, RKT-OPD, dan PK-OPD yang berkualitas pada masing-masing OPD;
 - 2) Terwujudnya sinkronisasi Sistem AKIP dengan sistem perencanaan pembangunan daerah dan sistem perencanaan anggaran.
 - b. Pada tahap pengukuran kinerja, adanya instrumen dan metoda pengukuran kinerja yang akurat dan standar.
 - c. Pada tahap pelaporan, tersedianya sistem, prosedur, dan format pelaporan yang standar.

BAB III

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang Lingkup Sistem AKIP meliputi komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu:

- a. Perencanaan Kinerja,
- b. Pengukuran Kinerja,
- c. Pelaporan Kinerja, dan
- d. Evaluasi dan Pemanfaatan Informasi Kinerja.

BAB IV

PERENCANAAN KINERJA

Pasal 5

Perencanaan Kinerja terdiri dari :

- a. Renstra OPD;
- b. Indikator Kinerja;
- c. RKT OPD; dan
- d. PK OPD.

Bagian Kesatu

Renstra-OPD

Pasal 6

(1) Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a memuat :

- a. visi,
- b. misi,
- c. tujuan,
- d. sasaran,
- e. strategi,
- f. kebijakan,
- g. program, dan
- h. kegiatan.

(2) Renstra OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi OPD yang bersangkutan serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Paragraf 1

Penyusunan RENSTRA-OPD

Pasal 7

- (1) OPD menyusun Renstra-OPD.
- (2) Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. persiapan penyusunan rancangan Renstra-OPD;
 - b. penyusunan rancangan Renstra-OPD;
 - c. penyusunan rancangan akhir Renstra-OPD; dan
 - d. penetapan Renstra-OPD.

Pasal 8

Persiapan penyusunan Renstra OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, meliputi:

- a. penyusunan rancangan Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim Penyusun Renstra-OPD;
- b. orientasi mengenai Renstra-OPD;
- c. penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra-OPD; dan
- d. penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah.

Pasal 9

- (1) Penyusunan rancangan Renstra-OPD, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. perumusan rancangan Renstra-OPD; dan
 - b. penyajian rancangan Renstra-OPD.
- (2) Perumusan rancangan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi :
 - a. pengolahan data dan informasi;
 - b. analisis gambaran pelayanan OPD Provinsi;
 - c. review Renstra OPD;
 - d. penelaahan RTRW Provinsi;
 - e. analisis terhadap dokumen hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan tugas dan fungsi OPD;
 - f. perumusan isu-isu strategis;
 - g. perumusan visi dan misi OPD;
 - h. perumusan tujuan pelayanan jangka menengah OPD;
 - i. perumusan sasaran pelayanan jangka menengah OPD;

- j. perumusan strategi dan kebijakan jangka menengah OPD guna mencapai target kinerja program prioritas RPJMD Kabupaten yang menjadi tugas dan fungsi OPD;
 - k. perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun, termasuk lokasi kegiatan;
 - l. perumusan indikator kinerja OPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD; dan
 - m. pelaksanaan forum OPD;
- (3) Perumusan rancangan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a merupakan proses yang tidak terpisahkan dan dilakukan bersamaan dengan tahap perumusan rancangan awal RPJMD.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perumusan rancangan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

Penyajian rancangan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, dengan sistematika sebagai berikut:

- a. pendahuluan;
- b. gambaran pelayanan OPD;
- c. isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi;
- d. visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan;
- e. rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif;
- f. indikator kinerja OPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD; dan
- g. penutup.

Pasal 11

- (1) Penyusunan rancangan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, berpedoman pada Rancangan Awal RPJMD .
- (2) Rancangan Renstra-OPD yang telah disusun, dibahas terlebih dahulu dengan unit kerja di lingkungan OPD, dan kemudian dibahas bersama dengan pemangku kepentingan sesuai dengan kebutuhan dalam forum OPD.

- (3) Pembahasan dengan pemangku kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman pencapaian sasaran program dan kegiatan pelayanan OPD.

Pasal 12

- (1) Kepala OPD menyampaikan rancangan Renstra-OPD yang telah dibahas bersama pemangku kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3), kepada Sekretaris Daerah Cq. Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi dan Bapelitbangda, paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah surat edaran Bupati diterima.
- (2) Bapelitbangda melakukan verifikasi terhadap rancangan renstra OPD yang disampaikan oleh Kepala OPD, sebagai bahan penyempurnaan rancangan awal RPJMD menjadi rancangan RPJMD.
- (3) Apabila dalam verifikasi ditemukan hal-hal yang perlu disempurnakan, hasil penyempurnaan rancangan Renstra-OPD disampaikan kembali oleh kepala OPD kepada Sekretaris Daerah Cq. Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi dan Bapelitbangda paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak verifikasi dilakukan.

Pasal 13

- (1) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c merupakan penyempurnaan rancangan Renstra- OPD, yang berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
- (2) Penyempurnaan rancangan akhir Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi OPD yang ditetapkan dalam RPJMD.

Pasal 14

- (1) Rancangan akhir Renstra-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1), disampaikan oleh kepala OPD kepada Bapelitbangda untuk memperoleh pengesahan Bupati.
- (2) Rancangan akhir Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diverifikasi oleh Bapelitbangda dengan OPD terkait.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dapat menjamin kesesuaian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan

- OPD dengan RPJMD, dan keterpaduan dengan rancangan akhir Renstra OPD lainnya.
- (4) Bapelitbangda menghimpun seluruh rancangan akhir Renstra OPD yang telah diteliti melalui verifikasi akhir, untuk diajukan kepada Bupati guna memperoleh pengesahan dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
 - (5) Berdasarkan Keputusan Bupati tentang pengesahan Renstra-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati memberikan kuasa kepada Kepala OPD untuk menetapkan Renstra-OPD dengan Keputusan.
 - (6) Pengesahan rancangan akhir Renstra OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (5), paling lama 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan.
 - (7) Penetapan Renstra OPD oleh kepala OPD paling lama 7 (tujuh) hari setelah Renstra OPD disahkan oleh Bupati.

Bagian Kedua

Indikator Kinerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 15

- (1) Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
- (2) Indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk:
 - a. mengukur tingkat pencapaian kinerja Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan/sasaran guna mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah;
 - b. mengukur tingkat pencapaian kinerja OPD dalam mewujudkan tujuan/sasaran organisasi.

Pasal 16

- (1) Penetapan indikator kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) harus memenuhi persyaratan dan kriteria sebagai berikut:
 - a. Persyaratan :
 - 1) Relevan; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara obyektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.

- 2) Penting/menjadi prioritas dan harus berguna untuk mewujudkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian.
 - 3) Efektif dan layak; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.
- b. Kriteria :
- 1) Spesifik,
 - 2) Dapat di capai,
 - 3) Relevan,
 - 4) Mengambarkan sesuatu yang diukur, dan
 - 5) Dapat dikuantifikasi dan diukur.
- (2) Tipe dan jenis indikator kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- a. Kualitatif, yaitu menggunakan skala (baik, cukup, dan kurang),
 - b. Kuantitatif absolut, yaitu menggunakan angka absolut,
 - c. Persentase, yaitu dengan menggunakan perbandingan angka absolut dari yang diukur dengan populasinya,
 - d. Rata-rata, yaitu angka rata-rata dari suatu populasi atau total kejadian, dan
 - e. Indek, yaitu angka patokan dari beberapa variabel kejadian berdasarkan suatu rumus tertentu.

Paragraf 2

Indikator Kinerja Utama

Pasal 17

Bupati wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah dan Indikator Kinerja Utama OPD.

Pasal 18

- (1) Indikator kinerja utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus selaras antar tingkatan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- (2) Indikator kinerja utama pada setiap tingkat unit organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi indikator kinerja keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) dengan tatanan sebagai berikut:
 - a. Indikator kinerja utama Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya memuat indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan urusan dan kewenangan pemerintah Kabupaten.

- b. Indikator kinerja utama OPD sekurang-kurangnya memuat indikator kinerja keluaran (*output*) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan OPD yang bersangkutan.

Pasal 19

Pemilihan dan penetapan indikator kinerja utama harus mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Renstra-OPD dan atau dokumen strategis lainnya yang relevan;
- b. Bidang urusan dan kewenangan, tugas dan fungsi, serta peran lainnya;
- c. Kebutuhan informasi kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja;
- d. Kebutuhan data statistik pemerintah;
- e. Standar Pelayanan Minimal yang telah ditetapkan pemerintah;
- f. Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Pasal 20

Pemilihan dan penetapan indikator kinerja utama Pemerintah Daerah, OPD dan unit kerja mandiri melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dari Pemerintah Daerah, OPD yang bersangkutan.

Pasal 21

- (1) Pengembangan dan penetapan indikator kinerja utama wajib menggunakan prinsip-prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan informasi kinerja yang handal;
- (2) Dalam hal indikator kinerja utama OPD menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, Kepala OPD melaporkan kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi agar ditentukan pengembangannya lebih lanjut untuk perbaikan;
- (3) Pengaturan lebih lanjut mengenai pengembangan dan penetapan indikator kinerja utama di lingkungan OPD ditetapkan oleh Kepala OPD yang bersangkutan dengan berpedoman kepada Peraturan Bupati ini.

Pasal 22

Indikator Kinerja Utama digunakan Pemerintah Daerah, OPD untuk :

- a. Perencanaan jangka menengah;
- b. Perencanaan tahunan;
- c. Penyusunan dokumen Penetapan Kinerja;

- d. Pelaporan akuntabilitas kinerja;
- e. Evaluasi kinerja instansi pemerintah; dan
- f. Pemantauan dan pengendalian kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan.

Pasal 23

Keberhasilan pencapaian sasaran strategis pada setiap tingkatan organisasi harus dinyatakan dengan indikator kinerja utama.

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah, OPD dan unit kerja mandiri melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja utama untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Paragraf 3

Tahapan Penyusunan Indikator Kinerja Utama

Pasal 25

- (1) Penyusunan Indikator Kinerja Utama dilaksanakan melalui tahapan persiapan dan tahapan perumusan indikator kinerja utama.
- (2) Rincian langkah-langkah pada setiap tahapan sebagaimana tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Rencana Kinerja Tahunan

Pasal 26

- (1) OPD menyusun RKT-OPD;
- (2) RKT OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan berpedoman kepada Renstra-OPD;
- (3) RKT OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :
 - a. Sasaran strategis OPD,
 - b. Indikator Kinerja, dan
 - c. Target kinerja.

- (4) RKT OPD sebagaimana dimuat pada ayat (1) disusun sebelum OPD menyusun Renja-OPD tahun berkenaan.
- (5) Format Penyusunan RKT-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam lampiran III.a yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyusun RKT;
- (2) RKT Pemerintah Daerah memuat :
 - a. sasaran strategis,
 - b. Indikator Kinerja,
 - c. Target Kinerja, dan
 - d. OPD yang bertanggung jawab.
- (3) Format Penyusunan RKT Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum pada Lampiran III.b yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 28

- (1) RKT-OPD dan RKT Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (2) Penetapan RKT-OPD sebagaimana dimaksud ayat (1) dikuasakan kepada Kepala OPD.

Bagian Keempat

Penetapan Kinerja

Paragraf 1

Penetapan Kinerja Pemerintah Daerah

Pasal 29

- (1) PK Pemerintah Daerah merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja Bupati untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan plafon anggaran yang telah disediakan dalam APBD tahun berkenaan.
- (2) PK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun setelah APBD ditetapkan.
- (3) Dokumen PK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) memuat pernyataan yang mencatumkan (a) sasaran strategis; (b) indikator kinerja; dan (c) target kinerja: serta (d) OPD yang bertanggung jawab.

- (4) Format pernyataan dan lampiran dokumen PK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) disusun sesuai dengan lampiran IV.1-a dan IV.1-b yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 30

Dalam penyusunan Dokumen PK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 ayat (2) agar memperhatikan :

- a. RPJMD;
- b. RKPD tahun berkenaan;
- c. IKU Pemerintah Daerah;
- d. LAKIP tahun sebelumnya.

Pasal 31

Dokumen PK Pemerintah Daerah dan dokumen PK-OPD dimanfaatkan oleh Bupati/Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah untuk:

- a. Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten;
- b. Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabup[at]en Padang Pariaman;
- c. Melaporkan capaian realisasi kinerja dalam bentuk LAKIP;
- d. Menilai keberhasilan Pemerintah Daerah dan OPD.

Paragraf 2

Penetapan Kinerja OPD

Pasal 32

- (1) PK-OPD merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara Bupati sebagai atasan dengan Kepala OPD sebagai bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan plafon anggaran yang telah disediakan dalam DPA-OPD APBD tahun berkenaan;
- (2) Dokumen PK-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh OPD setelah menerima DPA-OPD;
- (3) Dokumen PK-OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat pernyataan dan lampiran yang mencantumkan (a) sasaran strategis, (b) indikator kinerja, (c) target kinerja, (d) program/kegiatan dan (e) anggaran;

- (4) Format pernyataan dan lampiran dokumen PK-OPD sebagaimana dimaksud ayat (3) disusun sesuai dengan lampiran IV.2-a dan IV.2-b yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 33

Dalam penyusunan Dokumen PK-OPD agar memperhatikan :

- a. PK Pemerintah Daerah;
- b. RPJMD;
- c. RKT-OPD yang bersangkutan;
- d. Indikator Kinerja Utama OPD yang bersangkutan;
- e. Dokumen APBD dan dokumen DPA-OPD yang bersangkutan tahun berkenaan.

Pasal 34

Dokumen PK-OPD dimanfaatkan oleh Kepala OPD untuk:

- a. Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja OPD;
- b. Melaporkan capaian realisasi kinerja dalam LAKIP-OPD;
- c. Menilai keberhasilan organisasi.

BAB V

PENGUKURAN KINERJA

Pasal 35

- (1) Setiap akhir tahun anggaran, Pemerintah Daerah dan OPD melakukan pengukuran pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen PK Pemerintah Daerah dan dokumen PK-OPD;
- (2) Pengukuran pencapaian target kinerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja.
- (3) Format pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam lampiran V.a dan lampiran V.b yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 36

Hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilaporkan dalam LAKIP Pemerintah Daerah dan LAKIP OPD yang bersangkutan.

BAB VI

PELAPORAN KINERJA

Pasal 37

LAKIP merupakan laporan kinerja tahunan yang berisikan pertanggungjawaban suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Pasal 38

- (1) LAKIP wajib disusun oleh:
 - a. Pemerintah Daerah
 - b. Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a) Sekretariat Daerah;
 - b) Sekretariat DPRD;
 - c) Inspektorat Daerah;
 - d) Dinas;
 - e) Badan;
 - f) Kantor Kesbangpol;

Pasal 39

LAKIP disusun dan disampaikan secara jujur, obyektif, akurat, transparan dan sistematis serta memperhatikan prinsip-prinsip berikut :

- a. prinsip lingkup pertanggung jawaban,
- b. prinsip prioritas, dan
- c. prinsip manfaat.

Pasal 40

- (1) LAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 berisikan ikhtisar pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen PK.
- (2) Pencapaian sasaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya menyajikan informasi tentang :
 - a. pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
 - b. realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
 - c. penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja, dan
 - d. perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

(3) Sistematika LAKIP sebagaimana tercantum dalam lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 41

Fokus pelaporan kinerja dalam LAKIP sebagaimana dimaksud pasal 40 adalah :

- a. Pemerintah Daerah melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil (*outcome*);
- b. OPD melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) penting;

Pasal 42

LAKIP Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pasal 38 huruf a, disampaikan kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir;

- (1) LAKIP OPD sebagaimana dimaksud pasal 39 huruf b, disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

BAB VII

EVALUASI DAN PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA

Bagian Kesatu

Evaluasi

Pasal 43

- (1) Kinerja OPD yang disampaikan dalam bentuk dokumen LAKIP dilakukan evaluasi setiap tahun.
- (2) Evaluasi LAKIP OPD sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan oleh Inspektorat .

Pasal 44

Tujuan pelaksanaan evaluasi LAKIP-OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) adalah untuk adanya perbaikan dan peningkatan akuntabilitas dan kinerja OPD

Pasal 45

- (1) Sasaran evaluasi LAKIP-OPD secara umum adalah mengungkap isu penting sebagai berikut :
 - a. Kesungguhan Kepala OPD dalam menyusun perencanaan kinerja yang benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja OPD.
 - c. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program-program strategis.
 - d. Keterkaitan di antara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan, dan pelaporan.
 - e. Capaian indikator kinerja utama dari OPD yang bersangkutan.
 - f. Tingkat akuntabilitas kinerja OPD yang bersangkutan.
- (2) Sasaran evaluasi LAKIP-OPD secara khusus adalah mengungkap penerapan SAKIP yang meliputi :
 - a. Perencanaan Kinerja,
 - b. Pengukuran Kinerja,
 - c. Pelaporan Kinerja, dan
 - d. Evaluasi Kinerja serta pencapaian kinerja sasaran organisasi pada OPD yang bersangkutan.

Pasal 46

Evaluasi kinerja OPD sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (1) meliputi:

- a. Evaluasi penerapan Sistem AKIP pada OPD; dan
- b. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi pada OPD

Bagian Kedua

Strategi, Metodologi, dan Teknik Evaluasi

Pasal 47

Strategi pelaksanaan evaluasi LAKIP OPD menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Partisipasi dari OPD yang LAKIPnya di evaluasi.
- b. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan implementasi komponen utama Sistem AKIP sesuai dengan Peraturan Bupati ini.

Pasal 48

Metodologi evaluasi LAKIP OPD Pemerintah Daerah yaitu menggunakan teknik menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pasal 49

Teknik evaluasi yang digunakan harus dapat mendukung metode evaluasi yang ditetapkan dalam rangka menjawab tujuan dan sasaran evaluasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 dan pasal 45 sebagai berikut:

- a. Teknik evaluasi untuk pengumpulan data dapat menggunakan; Kuisisioner, Wawancara, observasi, dan studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut.
- b. Teknik evaluasi untuk analisis data dapat menggunakan telaahan sederhana atau analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, dan analisis logika program.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan dan Pelaporan Hasil Evaluasi

Pasal 50

- (1) Dalam pelaksanaan evaluasi LAKIP OPD, penyelenggara evaluasi wajib membuat Lembaran Kriteria Evaluasi (LKE) dan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) OPD;
- (2) Lembaran Kriteria Evaluasi (LKE) dan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 51

- (1) Hasil Evaluasi LAKIP OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Kepala OPD yang bersangkutan.
- (2) Hasil evaluasi dan ikhtisar hasil evaluasi LAKIP OPD disampaikan kepada Bupati dan tembusan kepada Sekretaris Daerah C/q Bagian Organisasi dan RB.
- (3) Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi disusun sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi setiap tahunnya.

Pasal 52

Evaluasi LAKIP OPD Pemerintah Daerah telah selesai dilaksanakan paling lama 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Pasal 53

Kepala OPD wajib menindaklanjuti hasil evaluasi LAKIP OPD yang dipimpinnya sebagai umpan balik untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja OPD tahun berikutnya.

BAB VIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 54

- (1) Untuk penguatan akuntabilitas kinerja dan pengembangan manajemen kinerja lingkungan Pemerintah daerah dibentuk Tim Akuntabilitas Kinerja;
- (2) Tim Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Tim Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah,
 - b. Tim Akuntabilitas Kinerja OPD.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Susunan Tim sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah sebagai berikut:
 - a. Tim Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Padang Pariaman:

Kedudukan dalam TIM	Jabatan/OPD
Pengarah	Sekretaris Daerah Kabupaten Padang Pariaman
Penanggung Jawab	Asisten Administrasi Umum
Ketua Pelaksana	Kepala Bagian Organisasi dan RB
Sekretaris	Kepala Sub Bagian Kinerja Pemdand dan RB pada Bagian Organisasi dan RB
Anggota Tetap	1. Kepala Sub Bagian di lingkungan Bagian Organisasi dan RB.
	2. Sekretaris pada Dinas/Badan/Inspektorat Kabupaten Padang Pariaman
	3. Kabid Akuntansi pada BPKD Kabupaten Padang Pariaman

	4. Kepala Sub Bag. di lingkungan Sekretariat Daerah.
	5. Kepala Sub. Bagian Perencanaan pada masing-masing OPD.

b. Tim Akuntabilitas Kinerja OPD:

Kedudukan dalam TIM	Jabatan/OPD
Penanggung Jawab	Kepala OPD
Ketua Pelaksana	Sekretaris pada OPD
Sekretaris	Kasubag Perencanaan pada OPD
Anggota	1. Kepala Bidang/Kasubag/Kepala Seksi di masing-masing OPD.
	2. Pejabat/PNS yang memiliki kompetensi tentang Sistem AKIP pada masing OPD dan ditunjuk oleh Kepala OPD yang bersangkutan (maksimal 3 orang).

Pasal 55

Pada saat Peraturan Bupati ini ditetapkan, maka pelaksanaan Sistem AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, berpedoman pada Peraturan Bupati ini.

BAB IX

PENUTUP

Pasal 56

- (1) Bagian Organisasi dan RB Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman memfasilitasi pelaksanaan Peraturan Bupati ini.
- (2) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup melaksanakan koordinasi, sosialisasi, supervisi dan bimbingan teknis serta asistensi kelancaran penerapan Peraturan Bupati ini.

Pasal 57

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Ditetapkan di Parit Malintang
pada tanggal 3 April 2017

BUPATI PADANG PARIAMAN,

dto

ALI MUKHNI

Diundangkan di Parit Malintang
pada tanggal 3 April 2017
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PADANG PARIAMAN,

dto

JONPRIADI

BERITA DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2017 NOMOR 10