



LAPORAN

HASIL

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

TAHUN
2013

INSPEKTORAT UTAMA
BADAN PUSAT STATISTIK

KATA PENGANTAR

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BPS Provinsi dilaksanakan sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2013, Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Buku Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai wujud pertanggungjawaban Inspektorat Utama untuk menilai kinerja Satuan Kerja di lingkungannya dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BPS.

Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi seluruh Indonesia Tahun 2013 diharapkan dapat memberikan masukan dan arahan kepada Pimpinan Satuan Kerja di lingkungan BPS Provinsi dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban atas pemanfaatan sumber daya yang dikelolanya beserta seluruh jajaran pimpinan yang berada dalam struktur dibawahnya dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan evaluasi kinerja tahun 2013 yang telah dilaksanakan, dapat diketahui bahwa belum seluruh kegiatan dalam rangka mencapai sasaran program yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan. Dengan penuh kesadaran hal tersebut akan menjadi perhatian yang sungguh-sungguh bagi seluruh jajaran satuan kerja BPS Provinsi untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif dan profesional pada tahun-tahun mendatang.

Pelaksanaan evaluasi dengan metode *Field Evaluation* telah dilaksanakan oleh para Auditor di 33 (tiga puluh tiga) BPS Provinsi pada rentang waktu bulan Mei hingga bulan September 2014. Disadari pula bahwa dalam pelaksanaannya, mungkin masih terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi pengetahuan dan pemahaman dalam kegiatan evaluasi tersebut, walaupun para evaluator telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan evaluasi sistem AKIP di BPKP. Oleh karena itu kami selalu mengharapkan tanggapan, saran dan bimbingan dari Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan evaluasi selanjutnya, sehingga evaluasi menjadi lebih sempurna.

Jakarta, 13 Oktober 2014

Inspektur Utama,



Rusman Desiar

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
1 PENDAHULUAN	1
A. Data Umum Organisasi	1
B. Landasan Hukum	1
C. Metode Evaluasi	2
2 PELAKSANAAN EVALUASI	4
A. Kebijakan	4
B. Hasil Evaluasi	5
3 REKOMENDASI	9
4 PENUTUP	11
 LAMPIRAN	
I. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013	12 - 162
II. Rekapitulasi Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013	163 - 167
III. Surat Tugas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013	168 - 200

1 PENDAHULUAN

A. Data Umum Organisasi

Inspektorat Utama BPS berdasarkan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan BPS sesuai pasal 380. Selanjutnya, dalam pasal 381 disebutkan pula bahwa Inspektorat Utama BPS menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan pengawasan fungsional di lingkungan BPS;
2. Pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan dan pengawasan untuk tujuan tertentu atas petunjuk Kepala;
3. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Utama;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala.

Untuk penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah disebutkan, Inspektorat Utama BPS didukung dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Inspektorat Wilayah I;
2. Inspektorat Wilayah II;
3. Inspektorat Wilayah III;
4. Bagian Administrasi, terdiri dari :
 - a. Subbagian Tata Usaha;
 - b. Subbagian Penyusunan Program, dan
 - c. Subbagian Evaluasi dan Pelaporan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Landasan Hukum

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan tindak lanjut TAP MPR RI Nomor : XI/MPR/1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengindahkan prinsip-prinsip *Clean Government* dan *Good Governance*, mewajibkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Satuan Kerja di

lingkungannya membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai wujud pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara yang menjadi amanatnya.

Untuk menilai pencapaian kinerja yang dituangkan dalam LAKIP Instansi Pemerintah tersebut Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN & RB) menugaskan kepada seluruh jajaran Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat dilingkungan Instansi masing-masing untuk melaksanakan "Evaluasi" sesuai PERMENPAN RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang "Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2013", dan Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2011 tentang "Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal". Menindak lanjuti hal tersebut, Inspektur Utama telah menugaskan Auditor untuk melaksanakan evaluasi kinerja Tahun 2013 pada BPS Provinsi di seluruh Indonesia.

C. Metode Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang tertuang dalam LAKIP, yaitu:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja;
4. Evaluasi Kinerja; dan
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reviu dan analisis penerapan manajemen kinerja di lingkungan BPS melalui penerapan dokumen-dokumen tersebut di atas. Evaluasi dilakukan dengan berpedoman pada Buku Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Inspektorat Utama BPS, dan pelaksanaannya banyak tergantung pada *professional judgment* masing-masing evaluator.

Pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan cara :

1. Evaluasi Sederhana (*Desk Evaluation*)
Kegiatan ini merupakan evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam LAKIP seperti keselarasan antara masing-masing komponen yaitu Renstra, RKT dan PK; strategi pemecahan masalah yang direncanakan dll. Kegiatan ini dilaksanakan di ruang kerja para pelaksana evaluasi di BPS tanpa menguji kebenaran/pembuktian di lapangan.

2. Evaluasi Lapangan (*Field Evaluation*)

Pelaksanaan evaluasi ini dilakukan melalui pengujian dan pembuktian di lapangan terhadap isi, dokumen pendukung maupun keterangan lainnya yang dilaporkan dalam LAKIP. Pembuktian secara lebih mendalam dapat dilakukan dengan uji petik (*sampling*) terhadap kebijakan, program maupun kegiatan yang ada.

2 PELAKSANAAN EVALUASI

A. Kebijakan

Badan Pusat Statistik (BPS) sesuai Undang-Undang Statistik Nomor 16 Tahun 1997 tanggal 19 Mei 1997 menggantikan Undang-Undang Nomor 6 dan 7 Tahun 1960 dan penetapan BPS sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen dengan Peraturan Presiden Nomor: 86 Tahun 2007 tanggal 26 Agustus 2007 menguatkan peran penting BPS sebagai Institusi Negara resmi yang menjadi rujukan pengguna data statistik, baik bagi MPR/DPR, Lembaga Tinggi Negara, Instansi Pemerintah/Daerah, Swasta dan Masyarakat dalam pengambilan kebijakan/keputusan.

Berdasarkan Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2008 tanggal 15 Februari 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS disebutkan bahwa BPS memiliki perwakilan di 33 Provinsi dan 474 Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPS di Jakarta. Selain itu kedudukan BPS berada dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999.

Oleh karena cakupan yang begitu luas, sesuai Perka BPS di atas, maka tugas Inspektorat Utama BPS telah membagi beban kerja pengawasan sebagai berikut :

1. Inspektorat Wilayah I *yang dipimpin oleh Inspektur Wilayah I* mempunyai beban wilayah Satuan Kerja di lingkungan (Provinsi/Kabupaten/Kota) Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Kepulauan Riau, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Papua dan Papua Barat.
2. Inspektorat Wilayah II *yang dipimpin oleh Inspektur Wilayah II* mempunyai beban wilayah Satuan Kerja di lingkungan (Provinsi/Kabupaten/Kota) Sumatera Utara, Riau, Lampung, DKI Jakarta, Jawa Barat, Bali, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Barat, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara dan Maluku Utara.
3. Inspektorat Wilayah III *yang dipimpin oleh Inspektur Wilayah III* mempunyai beban wilayah Satuan Kerja di lingkungan (Provinsi/Kabupaten/Kota) Aceh, Jambi, Bengkulu, Banten, Jawa Tengah, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Tengah, Gorontalo dan Maluku.

Untuk mengurangi tingkat perbedaan *professional judgment* antara tim yang satu dengan tim yang lainnya, Inspektorat telah melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1). Membentuk tim evaluasi SAKIP satuan kerja di lingkungan wilayah I yang berasal dari auditor wilayah III, tim evaluasi SAKIP satuan kerja di lingkungan wilayah II yang berasal dari auditor wilayah II, dan tim evaluasi SAKIP satuan kerja di lingkungan wilayah III yang berasal dari auditor wilayah I.
- 2). Membentuk tim *peer review* atas hasil evaluasi SAKIP masing-masing tim yang telah dilakukan, agar penilaiannya moderat.
- 3). Membentuk tim penyusun laporan, yang sekaligus mereview setiap (Laporan Hasil Evaluasi) LHE dan (Lembar Kriteria Evaluasi) LKE setelah di *peer review* lebih dalam lagi.

B. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil penilaian evaluasi SAKIP terhadap 5 (lima) komponen akuntabilitas kinerja terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas dalam satuan kerja BPS provinsi seluruh Indonesia penilaian evaluasi menggunakan sistem evaluasi lapangan/*field evaluation*, diperoleh nilai atau skor rata-rata sebesar **46,52**.

Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Secara keseluruhan, rata-rata capaian organisasi terhadap indikator-indikator yang terdapat dalam komponen perencanaan kinerja pada AKIP Tahun 2013 adalah sebesar **16,39**, sedangkan bobot penilaian sesuai ketentuan yang berlaku adalah sebesar **35,00**.

Pencapaian kinerja untuk komponen ini dianggap masih kurang baik, karena pencapaian kinerjanya baru mencapai **49,20%** dari yang seharusnya.

Hasil evaluasi lapangan/*field evaluation* menunjukkan bahwa dokumen Renstra dan PK sudah dibuat serta memiliki legalitas berupa Surat Keputusan dari Kepala BPS masing-masing Provinsi yang bersangkutan. Namun berdasarkan uji materi masih banyak target kinerja dalam renstra yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan dalam renstra BPS, dan renstra maupun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tidak digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, sebagian besar juga tidak melakukan review secara berkala terhadap renstranya

dalam mengantisipasi perubahan. Selain itu, PK yang telah dibuat masih banyak yang belum selaras dengan RKT, serta tingkat capaian yang tertuang dalam PK belum dimonitor secara berkala.

Adapun komponen penilaian yang dapat kami tampilkan, untuk sub penilaian utamanya, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Capaian Kinerja Komponen Perencanaan Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Perencanaan Strategis	12,5 %	4,56%	36,46%
II	Perencanaan Kinerja Tahunan	22,5 %	11,83%	52,59%
	Rata-Rata Penilaian	35,00%	16,39%	46,83%

2. Pengukuran Kinerja

Secara keseluruhan, rata-rata capaian organisasi terhadap indikator-indikator yang terdapat dalam komponen pengukuran kinerja pada AKIP Tahun 2013 adalah sebesar 10,34, sedangkan bobot penilaian sesuai ketentuan yang berlaku adalah sebesar 20,00.

Hal ini disebabkan belum adanya prosedur standar mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengumpulan data belum diumpulkan secara berkala sehingga data yang dilaporkan kurang dapat diandalkan. Selain itu, Indikator kinerja sasaran juga belum dapat diukur secara objektif, belum dapat menggambarkan hasil serta kurang relevan dengan sasaran yang akan diukur. Penyebab lainnya adalah belum maksimalnya pemanfaatan IKU dalam penyusunan dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dan IKU yang ada belum direviu secara berkala.

Adapun komponen penilaian yang dapat kami tampilkan, untuk sub penilaian utamanya, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Capaian Kinerja Komponen Pengukuran Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Pemenuhan Pengukuran	4%	2,91%	72,73%
II	Kualitas Pengukuran	10%	4,73%	47,29%
III	Implementasi Pengukuran	6%	2,70%	45,08%
	Rata-Rata Penilaian	20%	10,34%	51,72%

3. Pelaporan Kinerja

Secara keseluruhan, rata-rata capaian organisasi terhadap indikator-indikator yang terdapat dalam komponen pelaporan kinerja pada AKIP Tahun 2013 adalah sebesar 7,93, sedangkan bobot penilaian sesuai ketentuan yang berlaku adalah sebesar 15,00.

Pada umumnya LAKIP belum disampaikan tepat waktu, sebagian besar isi LAKIP tidak menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya serta tidak menyajikan kemajuan pencapaian target jangka menengah.

Adapun komponen penilaian yang dapat kami tampilkan, untuk sub penilaian utamanya, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3 Capaian Kinerja Komponen Pelaporan Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Pemenuhan Pelaporan	3 %	2,62%	87,42%
II	Kualitas Penyajian Informasi Kinerja	8 %	3,55%	44,37%
III	Pemanfaatan Informasi Kinerja	4 %	1,76%	43,94%
	Rata-Rata Penilaian	15%	7,93%	52,87%

4. Evaluasi Kinerja

Secara keseluruhan, rata-rata capaian organisasi terhadap indikator-indikator yang terdapat dalam komponen pemanfaatan hasil evaluasi pada AKIP Tahun 2013 adalah sebesar 2,89, sedangkan bobot penilaian sesuai ketentuan yang berlaku adalah sebesar 10,00.

Hal ini disebabkan penilaian atas akuntabilitas kinerja BPS Kab/Kota belum seluruhnya dilaksanakan serta sebagian besar hasil evaluasi belum disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sehingga hasil evaluasi untuk perbaikan perencanaan dan perbaikan penerapan manajemen kinerja belum dapat ditindak lanjuti.

Adapun komponen penilaian yang dapat kami tampilkan, untuk sub penilaian utamanya, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4 Capaian Kinerja Komponen Evaluasi Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Pemenuhan Evaluasi	2%	1,30%	64,77%
II	Kualitas Evaluasi	5%	1,28%	25,51%
III	Pemanfaatan Hasil Evaluasi	3%	0,32%	10,80%
	Rata-Rata Penilaian	10%	2,89%	28,95%

5. Pencapaian Sasaran / Kinerja

Secara keseluruhan, rata-rata capaian organisasi terhadap indikator-indikator yang terdapat dalam komponen pencapaian sasaran/kinerja pada evaluasi AKIP Tahun 2013 adalah sebesar 7,47 sedangkan bobot penilaian sesuai ketentuan yang berlaku adalah sebesar 20,00.

Hal ini disebabkan masih banyak target yang berasal dari tujuan/sasaran yang tidak berorientasi *outcome*, indikator kinerja sasaran yang berkriteria SMART dan cukup, target yang tidak ditetapkan dengan baik, *output* yang belum sepenuhnya tercapai, serta tidak seluruhnya memiliki/melaporkan kinerja lainnya seperti penghargaan dll dalam LAKIP.

Adapun komponen penilaian yang dapat kami tampilkan, untuk sub penilaian utamanya, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5 Capaian Kinerja Komponen Pencapaian Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Penilaian	% Terhadap Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Kinerja Yang Dilaporkan (<i>Output</i>)	5%	2,07%	41,41%
II	Kinerja Yang Dilaporkan (<i>outcome</i>)	10%	4,04%	40,40%
III	Kinerja dari penilaian <i>Stakeholder</i>	5%	1,02%	20,30%
	Rata-Rata Penilaian	20,00%	7,13%	35,63%

3 REKOMENDASI

T erhadap hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2013 untuk Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi, Inspektorat Utama merekomendasikan beberapa langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Menyusun RKT sebagai dasar penyusunan anggaran dan melengkapi dokumen pengukuran kinerja lainnya (PKK, IKU, dan PPS) pada seluruh satuan kerja.
2. Dalam penyusunan dokumen perencanaan harus ada keselarasan antara Renstra, RKT, PK, maupun IKU dengan dokumen perencanaan BPS.
3. Dalam Renstra harus memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah yang terukur (2010-2014, dirinci tiap tahun) mengacu pada Renstra BPS 2012 Reviu kedua.
4. Menyempurnakan Indikator Kinerja Utama, menyelaraskan dengan dokumen perencanaan, dan menyertakan tabel pengukuran indikator kinerja utama (IKU), serta memanfaatkannya dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan kinerja organisasi.
5. Menyempurnakan tujuan/sasaran agar berorientasi hasil dan indikator kinerja supaya memenuhi unsur SMART (*spesific, measurable, attainable, realistic, timely*).
6. Target kinerja dan kemajuan capaian target kinerja jangka menengah agar dilakukan pengukuran dan disajikan dalam LAKIP, sehingga dapat diketahui capaiannya dalam tahun berjalan.
7. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat meningkatkan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
8. Meningkatkan kualitas informasi dalam LAKIP dengan melakukan perbandingan data kinerja dengan tahun sebelumnya agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
9. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja.

10. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen renstra agar dibuat secara formal dan difile dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP. Dokumen-dokumen ini dapat juga sebagai bahan penegakan disiplin pegawai.
11. Hasil evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan agar dapat segera ditindaklanjuti dan digunakan sebagai bahan perbaikan perencanaan dan perbaikan penerapan manajemen kinerja.
12. Agar lebih teliti dalam editing isi LAKIP sehingga kesalahan seperti konsistensi dan uraian tidak terjadi.
13. Melengkapi Tim Penyusun dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
14. Satuan kerja bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan agar lebih memahami sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dan penyusunan pelaporannya kepada Tim penyusun LAKIP, atau mengikutsertakannya dalam Diklat atau pembelajaran lainnya.

4 PENUTUP

Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE ini merupakan laporan Inspektorat Utama yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja BPS Provinsi di seluruh Indonesia yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan bagi masing-masing BPS Provinsi yang bersangkutan.

Tanpa mengabaikan berbagai kendala dan keterbatasan yang ada, Inspektorat Utama bertekad untuk selalu terus menerus meningkatkan kualitas hasil evaluasi ini secara profesional dan penuh integritas sebagai perwujudan pertanggungjawaban atas amanah yang diemban.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi ini akan tercermin dengan adanya penyempurnaan/perbaikan/peningkatan kinerja/akuntabilitas satuan kerja yang dievaluasi.

Lampiran 1

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 1.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kepulauan Riau
 1.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 1.3 Hasil Penilaian : 52,33
 1.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	21,24
	<p>BPS Provinsi Kepulauan Riau telah memiliki dokumen-dokumen perencanaan kinerja berupa Reviu Rencana Strategis (Renstra) dengan mengeluarkan Kepka BPS Provinsi Kepulauan Riau Nomor 026 Tahun 2013, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta Indikator Kinerja Utama (IKU), namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan sasaran pada ReviuRenstra BPS Provinsi Kepulauan Riau tahun 2010-2014 belum sepenuhnya relevan dengan IKU BPS Provinsi Kepulauan Riau. 2. Tujuan dan sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, dan IKU) belum sepenuhnya berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan belum sepenuhnya terkait dengan isu strategis organisasi. 3. Terdapat indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria SMART dan cukup. 4. Penyusunan dokumen RKT dilakukan setelah tahun anggaran dimulai. 5. Walaupun BPS Provinsi Kepulauan Riau telah memiliki monitoring kegiatan pada setiap unit kerja/bidang-bidang, namun belum diselaraskan dengan membuat monitoring terhadap PK dan Target Jangka Menengah dalam Renstra/ReviuRenstra BPS Provinsi Kepulauan Riau. 6. Belum seluruh unit kerja/bidang membuat dokumen perencanaan jangka menengah. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11
	<p>BPS Provinsi Kepulauan Riau telah berusaha untuk melakukan pengukuran kinerja, hal tersebut terlihat dari adanya Pengukuran Kinerja Sasaran dan Pengukuran Kinerja Kegiatan, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Data dalam pengukuran kinerja masih belum dapat diandalkan karena pengukuran kinerja dilakukan terhadap IKU dan indikator Kinerja Sasaran (IKS) yang tidak memenuhi kriteria SMART dan cukup serta tidak relevan dengan isu strategis organisasi. 2. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk dokumen perencanaan dan penganggaran. 3. IKU belum dilaksanakan reviu secara berkala dan belum dimanfaatkan sebagai penilaian kinerja. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	<p>1. LAKIP masih menyajikan informasi yang bersifat <i>supporting</i>, seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan sarana kerja, apabila tidak disajikan pun tidak berpengaruh.</p> <p>2. LAKIP belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian IKU dan IKS yang berorientasi hasil (<i>outcome</i>), sehingga informasi mengenai kinerja belum dapat diandalkan. Selain itu, belum digunakan sebagai bahan perbaikan bagi perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p> <p>3. LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program.</p>		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	<p>1. BPS Provinsi Kepulauan Riau telah melakukan evaluasi kinerja dan mendokumentasikan hasil kinerja dengan baik, namun demikian belum diarahkan kepada evaluasi program yang telah ditetapkan BPS Provinsi Kepulauan Riau.</p> <p>2. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja.</p>		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,75
	<p>Pencapaian sasaran/kinerja organisasi telah dilaporkan ke dalam LAKIP, namun informasi mengenai kinerja belum dapat diandalkan karena tujuan dan sasaran tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>). Selain itu IKU dan IKS juga belum SMART dan cukup.</p>		

1.5 Rekomendasi:

- 1.5.1 BPS Provinsi Kepulauan Riau bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 1.5.2 Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 1.5.3 Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 1.5.4 Meningkatkan relevansi antara tujuan dan sasaran (termasuk Indikator Kinerja Sasaran) dalam Renstra dengan IKU BPS Kepulauan Riau.
- 1.5.5 Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 1.5.6 Menyusun monitoring PK dan Target Jangka Menengah dalam Renstra/reviu Renstra yang dibuat secara berkala selaras dengan monitoring kegiatan sebagai instrumen pencapaian target keseluruhan.
- 1.5.7 Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Kepulauan Riau.

- 1.5.8 Dalam menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Sub Bagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 1.5.9 Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 1.5.10 Melaksanakan reuiu IKU secara berkala minimal 3 bulan sekali dan meningkatkan pemanfaatan IKU tersebut dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta penilaian kinerja. Memungkinkan merubah IKU sesuai kebutuhan.
- 1.5.11 IKU seharusnya dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK, serta dijadikan alat ukur tercapainya *outcome* atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
- 1.5.12 Informasi kinerja dalam LAKIP hanya menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya, tanpa menyajikan informasi yang bersifat *supporting* yang tidak disajikanpun tidak berpengaruh.
- 1.5.13 LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 1.5.14 Setiap pelaksanaan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan, baik berupa pelaporan *progress report* ataupun pelaksanaan *Statistic Capacity Building* (SCB) hendaknya cakupan analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu kegiatan dapat menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program organisasi.
- 1.5.15 Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 1.5.16 Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - Mencapai target yang telah ditetapkan;
 - Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
 - Kevalidan data capaian kinerja;
 - Ketersediaan dokumen sumber;
 - Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
 - Konsisten;

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 2.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi DKI Jakarta
 2.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 2.3 Hasil Penilaian : 51,54
 2.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	20,77
	<p>BPS Provinsi DKI Jakarta telah memiliki dokumen-dokumen perencanaan kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) Reviu Ke-2, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Reviu Ke-2 BPS Provinsi DKI Jakarta tahun 2010 – 2014 belum sepenuhnya relevan dengan IKU BPS Provinsi DKI Jakarta yang telah ditetapkan dalam Kepka BPS Provinsi DKI Jakarta No. 097 Tahun 2013. 2. Tujuan dan sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, dan IKU) belum sepenuhnya berorientasi hasil (<i>outcome</i>) karena masih terdapat tujuan dan sasaran yang tidak terkait dengan isu strategis organisasi. 3. Terdapat indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria SMART dan cukup karena belum relevan dengan isu strategis organisasi. 4. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen RKT, PK, dan RKA. 5. Penyusunan dokumen RKT dilakukan setelah tahun anggaran dimulai. 6. Sudah terdapat laporan monitoring kinerja bulanan namun belum mencakup monitoring pencapaian target dalam PK BPS Provinsi DKI Jakarta termasuk pada unit kerja/bidang-bidang di bawahnya. 7. Belum seluruh unit kerja/bidang membuat dokumen perencanaan jangka menengah. 8. Belum seluruh unit kerja/bidang membuat dokumen rencana aksi tahunan. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,81
	<p>BPS Provinsi DKI Jakarta telah berusaha untuk melakukan pengukuran kinerja, hal tersebut terlihat dari adanya Pengukuran Kinerja Sasaran dan Pengukuran Kinerja Kegiatan, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi DKI Jakarta sudah memiliki SOP mengenai pengumpulan data kinerja yang <i>uptodate</i> namun masih belum mengatur mekanisme pengumpulan data kinerja. 2. Data dalam pengukuran kinerja masih belum dapat diandalkan karena pengukuran kinerja dilakukan terhadap 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>IKU yang belum memenuhi kriteria SMART dan cukup serta belum relevan dengan isu strategis organisasi.</p> <p>3. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk dokumen perencanaan dan penganggaran.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	<p>BPS Provinsi DKI Jakarta telah menyusun LAKIP, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP masih menyajikan informasi yang bersifat <i>supporting</i>, artinya yang apabila tidak disajikan pun tidak berpengaruh pada penilaian kinerja. 2. LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program. 3. LAKIP belum menyajikan pencapaian sasaran yang berorientasi hasil (<i>outcome</i>) karena masih mencakup IKU dan Indikator Kinerja Sasaran yang belum SMART dan cukup. 4. LAKIP belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 5. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan untuk penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,08
	<p>BPS Provinsi DKI Jakarta telah melakukan evaluasi kinerja, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil evaluasi kinerja kurang terdokumentasi dengan baik. 2. Evaluasi program yang dilakukan hanya sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. 3. Belum sepenuhnya melakukan Evaluasi program dalam rangka menilai keberhasilan program, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan. 4. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 5. Evaluasi rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, sehingga belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, dan belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,75
	<p>Pencapaian sasaran/kinerja organisasi telah dilaporkan ke dalam LAKIP namun informasi mengenai kinerja belum dapat diandalkan karena Tujuan dan Sasaran belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>). Selain itu IKU dan Indikator Kinerja Sasaran juga belum SMART dan cukup. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian <i>stakeholder</i> (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll)</p>		

2.5 Rekomendasi:

- 2.5.1. BPS Provinsi DKI Jakarta bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 2.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 2.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2.5.4. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 2.5.5. Monitoring PK seharusnya dibuat oleh pimpinan untuk melihat pencapaian target unitkerja/bidang-bidang di bawahnya secara berkala dan digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja unit kerja/bidang-bidang.
- 2.5.6. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi DKI Jakarta.
- 2.5.7. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 2.5.8. IKU dan indikator kinerja sasaran harus SMART dan cukup serta terkait langsung dengan kinerja utama BPS (*core business*).
- 2.5.9. IKU seharusnya dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK, serta dijadikan alat ukur tercapainya *outcome* atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
- 2.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 2.5.11. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 2.5.12. LAKIP menyajikan informasi yang bersifat kinerja utama.
- 2.5.13. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).

- 2.5.14. LAKIP menyajikan pencapaian sasaran yang berorientasi hasil (*outcome*) sehingga bisa digunakan untuk perbaikan perencanaan, memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan serta penilaian kinerja.
- 2.5.15. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 2.5.16. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 2.5.17. Evaluasi kinerja didukung dengan dokumen-dokumen seperti laporan monitoring PK dan laporan monitoring rencana aksi mengenai evaluasi, dll.
- 2.5.18. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 2.5.19. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 2.5.20. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 3.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Barat
 3.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 3.3 Hasil Penilaian : 51,45
 3.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	20,49
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra dan Penetapan Kinerja Provinsi Sulawesi Barat tahun 2013 dan satker dibawahnya sudah dibuat dalam bentuk dokumen secara terpisah walaupun dokumentasi masih belum memadai. 2. Renstra sudah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah yang terukur. 3. Renstra sudah selaras dengan Renstra BPS. Renstra telah direviu dan didokumentasikan, namun terdapat IKU yang belum dimuat di dalamnya, yakni jumlah petugas fungsional pranata komputer. 4. Sebagian target kinerja dalam Renstra belum ditetapkan secara baik, yakni terdapat target yang besarnya konstan selama 2012-2014 (3 tahun). Contoh: Persentase konsumen yang merasa puas terhadap akurasi data, cakupan data, dan layanan data yaitu 97%. 5. Penetapan Kinerja kurang dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana aksi. Rencana aksi belum mencantumkan target secara periodik dan belum dimonitor secara berkala. 6. Tujuan dan sasaran dalam Renstra belum sepenuhnya berorientasi hasil. Selain itu indikator kinerja juga belum sepenuhnya memenuhi unsur SMART (<i>spesific, measurable, attainable, realistic, timely</i>) karena belum bisa diukur (<i>measurable</i>) dan tidak ada batasan waktunya (<i>timeliness</i>). Renstra belum seluruhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran. 7. Unit kerja belum menyusun rencana jangka menengah. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,02
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU belum dijabarkan dan dimanfaatkan dalam penilaian kinerja individu (IKI) pegawai. 2. BPS Provinsi Sulawesi Barat sudah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja dalam bentuk SOP, namun pelaksanaannya belum dilakukan secara berkala, yakni hanya sekali dalam setahun (tahunan). 3. Pemanfaatan IKU dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, penilaian kinerja belum optimal. 4. Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi masih kurang digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,66
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP BPS Provinsi Sulawesi Barat belum di-<i>upload</i> ke website. 2. LAKIP BPS Provinsi Sulawesi Barat sebagian masih merupakan kompilasi dari satker di bawahnya, contoh : jumlah pegawai fungsional tertentu merupakan gabungan dari BPS Provinsi dan 6 BPS Kabupaten/ Kotase-Sulawesi Barat. 3. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian dan peningkatan kinerja unit kerja. 4. Kurangnya Pelaporan dan reviu secara berkala terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 5. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 6. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,27
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih kurangnya pemantauan atas kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya secara berkala. 2. Evaluasi program belum dilakukan. 3. Evaluasi atas rencana aksi belum sepenuhnya dilakukan. 4. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 5. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 6. Pelaksanaan Evaluasi rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 7. Hasil evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	9,00
	<p>Sebagian besar target <i>output</i> dan <i>outcome</i> dapat tercapai, namun beberapa tujuan/sasaran masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sarannya masih belum SMART. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian <i>stakeholder</i> (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll).</p>		

3.5 Rekomendasi:

- 3.5.1. BPS Provinsi Sulawesi Barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 3.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 3.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku
- 3.5.4. Dalam menyusun RKT dan PK harus mengacu pada Rencana Strategi.
- 3.5.5. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 3.5.6. Penetapan target kinerja seharusnya mendorong untuk melakukan perbaikan kinerja secara terus-menerus, tidak sekedar mengutamakan capaiannya.
- 3.5.7. Penetapan kinerja perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana aksi yang merupakan langkah-langkah nyata untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Rencana aksi harus dimonitor secara berkala (triwulanan/semesteran) sehingga berguna untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan kinerja dan sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan.
- 3.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 3.5.9. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 3.5.10. IKU merupakan indikator utama yang menjadi fokus pencapaian kinerja organisasi sehingga wajib dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran (Renstra, RKT, RKA dan PK).
- 3.5.11. IKU perlu dijabarkan (*breakdown*) ke dalam indikator kinerja unit-unit kerja di bawahnya, sampai dengan ke indikator kinerja individu setiap pegawai.
- 3.5.12. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 3.5.13. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 3.5.14. Penyusunan LAKIP semestinya dilakukan segera setelah tahun berakhir dan sebelum PK tahun selanjutnya dan Rencana Aksi disusun, sehingga informasi yang disajikan dapat dimanfaatkan secara optimal dalam perencanaan kinerja selanjutnya.
- 3.5.15. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 3.5.16. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 3.5.17. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;

- c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 3.5.18. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan *difile* dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 3.5.19. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiuberkala terhadap pedoman tersebut, sehingga dapat diambil tindakan perbaikan (langkah antisipatif).
- 3.5.20. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 3.5.21. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 3.5.22. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 3.5.23. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 4.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Banten
 4.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 4.3 Hasil Penilaian : 51,16
 4.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi						
(1)	(2)	(3)	(4)						
A.	Perencanaan Kinerja	35	21,24						
	1. Renstra belum digunakan secara optimal dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). 2. Renstra BPS Provinsi Banten tidak terdapat breakdown target kinerja jangka menengah ke dalam target-target tahunan. 3. RKT dibuat bersamaan dengan PK tanggal 25 Februari 2013 seharusnya RKT dibuat sebelum pengajuan anggaran (RKA). 4. Terdapat inkonsistensi sasaran strategis dan indikator kinerja antara dokumen Renstra dengan dokumen PK BPS Provinsi Banten TA 2013 yaitu sebagai berikut: <table border="1" style="margin-left: 40px; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #f4a460;">Sasaran dan Indikator Kinerja dalam Renstra</th> <th style="background-color: #f4a460;">Sasaran dan indikator Kinerja dalam PK</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sasaran Strategis</td> <td>Meningkatkan metodologi sensus dan survei</td> </tr> <tr> <td>Indikator</td> <td>Persentase peta wilayah administrasi dan blok sensus yang mutakhir</td> </tr> </tbody> </table>			Sasaran dan Indikator Kinerja dalam Renstra	Sasaran dan indikator Kinerja dalam PK	Sasaran Strategis	Meningkatkan metodologi sensus dan survei	Indikator	Persentase peta wilayah administrasi dan blok sensus yang mutakhir
Sasaran dan Indikator Kinerja dalam Renstra	Sasaran dan indikator Kinerja dalam PK								
Sasaran Strategis	Meningkatkan metodologi sensus dan survei								
Indikator	Persentase peta wilayah administrasi dan blok sensus yang mutakhir								
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,55						
	BPS Provinsi Banten telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja namun tidak tertuang dalam bentuk tertulis seperti SOP atau pedoman pengumpulan data kinerja.								
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41						
	1. LAKIP telah menyajikan informasi mengenai capaian kinerja hanya saja belum menjelaskan secara keseluruhan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja (PK). 2. Inkonsistensi nilai target indikator kinerja antara LAKIP dengan data sumbernya dari masing-masing bidang. 3. Inkonsistensi nilai realisasi capaian kinerja antara LAKIP dengan data sumbernya dari masing-masing bidang. 4. Terdapat perbedaan indikator kinerja dalam dokumen penerapan kinerja dengan indikator kinerja dalam								

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	LAKIP BPS Provinsi Banten Bab II Akuntabilitas Kinerja. 5. LAKIP BPS Provinsi Banten TA 2013 belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun 2013 dengan realisasi tahun sebelumnya dan data perbandingan lain yang diperlukan. 6. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,21
	1. Evaluasi atas kinerja masing-masing bidang telah dilakukan, hanya belum menjelaskan terkait kemajuan pencapaian kinerja maupun hambatan-hambatan yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi hambatan pencapaian kinerja. 2. Evaluasi kinerja BPS Provinsi Banten telah dilaksanakan oleh para Kepala Bidang dan Kasie yang kompeten namun hasil evaluasi belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. 3. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	6,75
	1. Informasi capaian kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan dikarenakan sebagian informasi capaian kinerja tidak mudah memverifikasinya. 2. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll).		

4.5 Rekomendasi:

- 4.5.1. BPS Provinsi Banten bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 4.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 4.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 4.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator

kinerja tujuan/sasaran yang SMART(*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Banten.

- 4.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 4.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 4.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Banten.
- 4.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 4.5.9. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 4.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 4.5.11. Nilai target indikator kinerja harus konsisten antara LAKIP dengan data sumbernya masing-masing bidang.
- 4.5.12. Nilai realisasi capaian kinerja harus konsisten antara LAKIP dengan data sumbernya dari masing-masing bidang.
- 4.5.13. LAKIP seharusnya menyampaikan informasi kinerja yang telah ditetapkan dalam PK, jika terdapat perubahan indikator kinerja seharusnya PK dilakukan reviu.
- 4.5.14. LAKIP seharusnya menyampaikan pencapaian sasaran yang tercantum dalam Renstra atau jika terdapat perubahan sasaran strategis seharusnya Renstra sebagai dokumen sumber penyusunan lakip direviu.
- 4.5.15. Evaluasi atas kinerja seharusnya menjelaskan terkait kemajuan pencapaian kinerja maupun hambatan-hambatan yang dihadapi, serta langkah-langka yang digunakan dalam mengatasi hambatan pencapaian kinerja.
- 4.5.16. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 4.5.17. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 4.5.18. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Banten.
- 4.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:

- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 4.5.20. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 4.5.21. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 4.5.22. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiuberkala terhadap pedoman tersebut.
- 4.5.23. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program;
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.
- 4.5.24. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 4.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Banten, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 4.5.26. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja;
 - d. Ketersediaan dokumen sumber;
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

5.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kalimantan Tengah
 5.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 5.3 Hasil Penilaian : 51,02
 5.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	21,24
	1. Renstra telah direviu namun IKS belum memenuhi indikator kinerja yang spesifik. 2. Dokumen RKT telah disusun namun penyusunannya dilakukan setelah adanya pengajuan anggaran seharusnya disusun sebelum pengajuan anggaran. 3. Terdapat ketidakselarasan indikator kinerja pada renstra dengan indikator kinerja pada Penetapan Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan. 4. Terdapat ketidakkonsistenan karena perubahan indikator dan target pada PK yang tercantum dalam LAKIP namun indikator dan target pada dokumen PK belum direviu kembali.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,20
	1. BPS Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai mekanisme pengumpulan data kinerja namun tidak tertuang dalam bentuk tertulis seperti SOP atau pengumpulan data kinerja. 2. IKU belum sepenuhnya menggambarkan hasil (berkualitas outcome atau output penting).		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	LAKIP telah disampaikan tepat waktu, hanya masih terdapat perbedaan atau ketidakkonsistenan terkait indikator kinerja sasaran serta target yang tercantum dalam LAKIP dengan dokumen sumbernya, seperti Renstra, RKT, PK.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	1. Evaluasi atas kinerja masing-masing bidang telah dilakukan hanya belum menjelaskan terkait kemajuan pencapaian kinerja maupun hambatan-hambatan yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi hambatan pencapaian kinerja. 2. Evaluasi kinerja telah dilaksanakan oleh kepala bidang dan kasie yang kompeten, namun hasil evaluasi belum menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. 3. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,25
	Informasi capaian kinerja tidak dapat diandalkan karena sebagian informasi capaian kinerja tidak mudah untuk memverifikasinya.		

5.5 Rekomendasi:

- 5.5.1. BPS Provinsi Kalimantan Tengah bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 5.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 5.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5.5.4. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 5.5.5. Monitoring PK seharusnya dibuat oleh pimpinan untuk melihat pencapaian target unit kerja/bidang-bidang di bawahnya secara berkala dan digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja unit kerja/bidang-bidang.
- 5.5.6. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Kalimantan Tengah.
- 5.5.7. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 5.5.8. IKU dan indikator kinerja sasaran harus SMART dan cukup serta terkait langsung dengan kinerja utama BPS (*core business*).
- 5.5.9. IKU seharusnya dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK, serta dijadikan alat ukur tercapainya *outcome* atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
- 5.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
- 5.5.11. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya.

- 5.5.12. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 5.5.13. LAKIP menyajikan pencapaian sasaran yang berorientasi hasil (*outcome*) sehingga bisa digunakan untuk perbaikan perencanaan, memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan serta penilaian kinerja.
- 5.5.14. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 5.5.15. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 5.5.16. Evaluasi kinerja didukung dengan dokumen-dokumen seperti laporan monitoring PK dan laporan monitoring rencana aksi mengenai evaluasi, dll.
- 5.5.17. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 5.5.18. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 5.5.19. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 6.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sumatera Selatan
 6.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 6.3 Hasil Penilaian : 50,94
 6.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	21,05
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Dokumen Rencana Strategis (review) telah sesuai dengan IKU BPS Provinsi Sumatera Selatan, namun belum sepenuhnya konsisten dengan Renstra dalam Lampiran buku LAKIP. 2. Rencana Strategis BPS Provinsi Sumatera Selatan tahun 2010 – 2014 masih belum sepenuhnya memuat tujuan yang berorientasi hasil, Indikator Kinerja Tujuan yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, sasaran, indikator kinerja sasaran. 3. Terdapat ketidakkonsistenan tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran dalam dokumen Renstra dengan Renstra yang ada dalam LAKIP. 4. Sebagian dari tujuan/sasaran masih berorientasi output seperti Peningkatan kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan, memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. 5. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya SMART dan cukup untuk mengukur keberhasilan/kegagalan suatu sasaran/tujuan yang ingin dicapai contoh jumlah judul publikasi, banyaknya tayangan secara langsung BRS data nasional oleh BPS Provinsi, Banyaknya penggunaan Video Conference untuk rapat teknis dengan BPS, persentase pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat prajabatan, Persentase pejabat yang sudah pernah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselon, jumlah pegawai yang memangku jabatan fungsional tertentu, dan lain-lain. 6. Renstra masih memuat program/kegiatan yang tidak relevan <i>core business</i>-nya BPS hanya bersifat supporting, misalnya DMPTL, PSPA. 7. Unit kerja Belum mempunyai rencana jangka menengah sehingga dokumen renstra belum menjadi acuan dalam penyusunan rencana jangka menengah unit kerja. 8. PK belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup, masih menyajikan yang bersifat <i>supporting</i>. 9. Target jangka menengah belum dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan. Monitor yang telah dilakukan masih kegiatan belum target dari sasaran/tujuan jangka menengah. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,37
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum memiliki pedoman/prosedur/SOP/mekanisme yang digunakan dalam pengumpulan data kinerja yang update. 2. Ketidakkonsistenan sasaran kinerja dan indikator kinerja sasaran, dalam penetapan kinerja dibandingkan dengan pengukuran kerjanya. 		

	<ol style="list-style-type: none"> 3. IKU sudah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, namun IKU belum sepenuhnya SMART dan cukup. Masih ada Indikator yang bersifat <i>supporting</i> yang apabila tidak disajikanpun tidak berpengaruh. 4. IKU belum dimanfaatkan dalam pencapaian kinerja. 5. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, karena pengukuran rencana aksi BPS Provinsi Sumatera Selatan berupa pengukuran atas kegiatan bukan kinerja. 6. Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan namun masih berupa pengukuran kegiatan/kerjanya belum kinerjanya. 7. Belum terdapatnya Indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU BPS Sumatera Selatan. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,81
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP BPS Provinsi Sumatera Selatan telah disusun dan menyampaikannya tepat waktu, namun belum di-<i>upload</i> ke dalam website. 2. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 3. LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program dan per belanja, sehingga LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai. 4. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal 5. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. 6. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk peningkatan kinerja 7. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk penilaian kinerja 8. Belum dibentuk tim penyusun LAKIP yang berasal dari Binagram dan perwakilan subject matter, agar LAKIP yang tersusun lebih berkualitas. 		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi program belum dilakukan, hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya dan penyerapan anggaran, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program. 2. Tidak memiliki mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja, baik dalam bentuk SOP maupun mekanisme yang lainnya yang terdokumentasi. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,5
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi output dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 2. Pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja. 3. Beberapa kinerja Capaian kinerjanya masih belum lebih baik dari tahun sebelumnya. 		

6.5 Rekomendasi:

- 6.5.1. BPS Provinsi Sumatera Selatan bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 6.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 6.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi outcome dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Sumatera Selatan.
- 6.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 6.5.6. Menyusun dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 6.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada renstra dan IKU BPS Provinsi Sumatera Selatan.
- 6.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada binagram untuk pengumpulan data kinerja.
- 6.5.9. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (*dasar reward/punishment*).
- 6.5.10. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviuberkala terhadap pedoman tersebut.
- 6.5.11. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 6.5.12. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 6.5.13. Informasi kinerja dalam LAKIP harus dapat ditelusuri ke sumber data, dapat diverifikasi dan konsisten.
- 6.5.14. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Jawa Timur.

- 6.5.15. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 6.5.16. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
- 6.5.17. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome).
- 6.5.18. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 6.5.19. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 6.5.20. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 6.5.21. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 6.5.22. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- Berasal dari tujuan/sasaran yang outcome dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - Kevalidan data capaian kinerja
 - Ketersediaan dokumen sumber
 - Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 7.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Aceh
 7.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 7.3 Hasil Penilaian : 50,73
 7.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	20
	<p>1. Renstra BPS Provinsi Aceh 2010-2014 telah dibuat, telah direviu secara berkala, tetapi antara Renstra, RKT dan PK terdapat inkonsistensi sasaran yang akan dicapai sehingga tidak selaras. Selain itu, masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup). Kriteria Indikator kinerja yang baik dipersyaratkan agar dapat dilakukan pengukuran kinerja yang memadai dan relevan dengan kegiatan utama BPS Provinsi Aceh. Contoh Sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia (masih berorientasi output) - Meningkatnya kualitas pengolahan data dan Informasi Statistik (masih merupakan proses) <p>Contoh Indikator Kinerja Sasaran yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik sehingga perlu direviu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah fungsional Pranata Komputer dengan kualifikasi tingkat ahli - Jumlah pegawai yang memegang jabatan fungsional tertentu <p>2. Belum seluruh unit kerja/bidang membuat dokumen perencanaan jangka menengah.</p> <p>3. Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui.</p>		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,00
	<p>1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>Up to date</i>.</p> <p>2. IKU telah direviu sesuai dengan kondisi / karakteristik BPS Provinsi Aceh, tetapi masih memuat yang sifatnya program pendukung (DMPTTL) dan masih terdapat IKU yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,91
	<p>1. Informasi kinerja dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi output.</p> <p>2. Lakip belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan data perbandingan lain yang diperlukan (antara capaian tahun berjalan dengan capaian BPS/ BPS Provinsi yang lain yang setipe atau terdekat).</p>		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,77
	Pemantauan (monitoring) atas penerapan manajemen kinerja atau SAKIP untuk mengukur sasaran dan program (kinerja) belum optimal karena pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya belum terdokumentasi (laporan hasil kegiatan/notulen/daftar hadir dsb) serta monitoring dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan (kerja) sehingga monitoring tidak terfokus pada sasaran/program tapi hanya terfokus pada kegiatan.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,75
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kinerja sasaran belum sepenuhnya dapat diukur karena masih terdapat sasaran yang tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria indikator yang baik. Selain itu, pengukuran data kinerja belum bisa diandalkan karena tidak dilakukan secara periodik dan sistematis. 2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 		

7.5 Rekomendasi:

- 7.5.1 BPS Provinsi Aceh bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 7.5.2 Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 7.5.3 Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 7.5.4 Meningkatkan relevansi antara tujuan dan sasaran (termasuk Indikator Kinerja Sasaran) dalam Renstra dengan IKU BPS Aceh.
- 7.5.5 Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 7.5.6 Menyusun monitoring PK dan Target Jangka Menengah dalam Renstra/reviu Renstra yang dibuat secara berkala selaras dengan monitoring kegiatan sebagai instrumen pencapaian target keseluruhan.
- 7.5.7 Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Aceh.
- 7.5.8 Dalam menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Sub Bagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 7.5.9 Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.

- 7.5.10 Melaksanakan reviu IKU secara berkala minimal 3 bulan sekali dan meningkatkan pemanfaatan IKU tersebut dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta penilaian kinerja. Memungkinkan merubah IKU sesuai kebutuhan.
- 7.5.11 Renstra BPS Provinsi Aceh merupakan dokumen yang telah dilakukan reviu serta harus memuat sasaran dan indikator sasaran yang dipersyaratkan. Renstra agar digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT dan PK).
- 7.5.12 Pengumpulan data kinerja harus didukung dengan mekanisme yang jelas (ada pedoman/SOP).
- 7.5.13 IKU direviu secara berkala agar dapat memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik serta menggambarkan indikator kinerja yang baik (SMART dan cukup) dan hanya memuat indikator kinerja yang merupakan core business BPS.
- 7.5.14 IKU seharusnya dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, dan PK, serta dijadikan alat ukur tercapainya *outcome* atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
- 7.5.15 Informasi kinerja dalam LAKIP hanya menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya, tanpa menyajikan informasi yang bersifat *supporting* yang tidak disajikanpun tidak berpengaruh.
- 7.5.16 LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 7.5.17 Informasi kinerja dalam LAKIP agar menyajikan pencapaian kinerja dengan sasaran yang berorientasi *outcome* atau output penting
- 7.5.18 LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai seperti data perbandingan capaian tahun berjalan dengan capaian BPS/ BPS Provinsi yang lain yang setipe atau terdekat.
- 7.5.19 Monitoring penerapan manajemen kinerja diarahkan agar terlaksana sistem pengukuran sasaran dan program dilengkapi dengan dokumentasi yang memadai serta dilaksanakan secara berjenjang.
- 7.5.20 Sasaran dan indikator kinerja sasaran agar di reviu secara berkala sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan yang dipersyaratkan. Selain itu, pengukuran kinerja agar dilakukan secara periodik (bulanan, triwulan, semester) dan sistematis.
- 7.5.21 Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 7.5.22 Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Aceh, karena ini

merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi SAKIP.

7.5.23 Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :

- a Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
- b Mencapai target yang telah ditetapkan;
- c Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
- d Kevalidan data capaian kinerja;
- e Ketersediaan dokumen sumber;
- f Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
- g Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
- h Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

8.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Tenggara
 8.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 8.3 Hasil Penilaian : 49,52
 8.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	19,07
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator kinerja yang disajikan dalam Renstra dan PK belum semua SMART dan cukup 2. Tujuan/sasaran dalam Renstra dan PK belum semua berorientasi hasil/<i>outcome</i>. 3. Kegiatan dalam Renstra belum semuanya dapat mencapai tujuan/sasaran Renstra dan dalam PK belum ditetapkan kegiatan. 4. Sebagian target kinerja dalam Renstra dan PK belum ditetapkan dengan baik. 5. Dokumen Renstra belum semuanya selaras dengan Renstra atasannya dan belum sepenuhnya ditetapkan dalam kontrak kinerja dengan baik. 6. Renstra belum digunakan dalam penyusunan perencanaan tahunan, Renstra bidang dan penyusunan RKA. 7. Target dalam Renstra dan PK belum dimonitor secara berkala dan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan. 8. Rencana aksi belum mencantumkan target secara periodik dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengorganisasian kegiatan. 9. Sebagian dokumen PK belum selaras dengan Renstra. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,82
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU belum semuanya diukur secara objektif, belum seluruhnya menggambarkan kondisi hasil yang diukur dan belum sepenuhnya mengukur kinerja yang ada sehingga pengukuran realisasinya tidak dapat dilaksanakan semua. 2. Sebagian IKU belum selaras dengan IKU BPS dan belum dilakukan pengukuran realisasinya dengan baik 3. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya diukur secara obyektif dan belum relevan dengan sasaran yang akan diukur sehingga belum menggambarkan hasil dalam mengukur sasarnya. 4. Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan dan belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP belum di-upload ke dalam website 2. LAKIP belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU, belum sepenuhnya menyajikan informasi kinerja yang telah diperjanjikan dan belum menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> serta analisis mengenai capaian kinerja 3. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 4. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 2. Evaluasi rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, untuk memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target <i>output</i> dan <i>outcome</i> yang dilaporkan belum dicapai seluruhnya dan beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 2. Capaian kinerja belum semuanya lebih baik dari tahun sebelumnya dan terdapat beberapa informasi mengenai capaian kinerja belum dapat diandalkan. 3. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya dapat diandalkan. 		

8.5 Rekomendasi:

- 8.5.1. BPS Provinsi Sulawesi Tenggara bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 8.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 8.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku
- 8.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator

- kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan merevisi secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Sulawesi Tenggara.
- 8.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
 - 8.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 8.5.7. Kegiatan dalam Renstra harus dapat mencapai tujuan/sasaran Renstra dan dalam PK ditetapkan kegiatan.
 - 8.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sulawesi Tenggara.
 - 8.5.9. Target dalam Renstra dan PK harus ditetapkan dengan baik, dimonitor secara berkala dan digunakan untuk mengukur keberhasilan.
 - 8.5.10. Renstra dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan tahunan, Renstra bidang dan penyusunan RKA.
 - 8.5.11. Rencana aksi harus mencantumkan target secara periodik dan dimanfaatkan dalam pengorganisasian kegiatan.
 - 8.5.12. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 8.5.13. IKU harus SMART dan cukup, menggambarkan indikator utama BPS Provinsi (bukan pendukung), dapat diukur secara objektif, menggambarkan kondisi, hasil yang diukur dan mengukur kinerja yang ada sehingga dapat diukur realisasinya.
 - 8.5.14. IKU harus selaras dengan IKU BPS dan harus dilakukan pengukuran realisasinya.
 - 8.5.15. Indikator kinerja sasaran harus diukur secara objektif dan harus relevan dengan sasaran yang akan diukur sehingga dapat menggambarkan hasil/sasarannya.
 - 8.5.16. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
 - 8.5.17. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 8.5.18. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja harus dapat diandalkan dan dilakukan secara berkala

- (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 8.5.19. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 8.5.20. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Sulawesi Tenggara.
 - 8.5.21. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
 - 8.5.22. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
 - 8.5.23. Dalam penyusunan dokumen Renstra, RKT, PK, IKU dan LAKIP diverifikasi secara berjenjang untuk meminimalisir kesalahan dan ketidakkonsistensinya.
 - 8.5.24. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 8.5.25. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program;
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.
 - 8.5.26. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
 - 8.5.27. Capaian kinerja diusahakan agar lebih baik dari tahun sebelumnya dan informasi mengenai kinerja harus dapat diandalkan.
 - 8.5.28. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
 - 8.5.29. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
 - c. Kevalidan data capaian kinerja;
 - d. Ketersediaan dokumen sumber;
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 9.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Jawa Tengah
 9.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 9.3 Hasil Penilaian : 48,84
 9.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	19,15
	1. BPS Provinsi Jawa Tengah beserta unit kerja (satker) yang disampling telah menyusun rencana strategis sesuai tugas dan fungsi yang diemban. Renstra yang disusun telah direviu dan dilengkapi dengan indikator sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> namun tidak dilengkapi indikator kinerja tujuan. 2. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan dan dokumen rencana kerja dan anggaran (RKA). 3. PK BPS Provinsi Jawa Tengah telah selaras dengan PK BPS . Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kualitas dan pemanfaatan rencana aksi atas kinerja sebagai penjabaran lebih lanjut dari Penetapan Kinerja. Rencana Aksi ini harus dapat dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan (progress) kinerja secara periodik (triwulanan atau semesteran), sekaligus sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,5
	1. IKU BPS Provinsi Jawa Tengah belum direviu secara berkala. 2. IKU belum dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran. 3. IKI belum dibuat yang mengacu pada IKU. 4. Pengumpulan data kinerja tidak dilakukan secara berkala.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,63
	1. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian kinerja. Hal tersebut sebaiknya dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment. 2. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 3. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,81
	1. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 2. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja yang telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata tidak		

	<p>sepenuhnya terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>3. Belum melaksanakan Evaluasi program/kegiatan untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.</p>			
E.	<table border="1"> <tr> <td>Pencapaian Sasaran/Kinerja</td> <td>20</td> <td>8,75</td> </tr> </table>	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,75
Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,75		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari <i>output-output</i> yang dilaporkan menunjukkan bahwa BPS Provinsi Jawa Tengah telah mencapai hasil yang cukup memadai. Hal yang perlu ditingkatkan adalah capaian-capaian indikator <i>outcome</i> yang telah diperjanjikan dalam penetapan kinerja. 2. Pencapaian sasaran masih rendah dan informasi mengenai capaian kinerja belum dapat diandalkan. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 4. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 			

9.5 Rekomendasi:

- 9.5.1. BPS Provinsi Jawa Tengah bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 9.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 9.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku
- 9.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART(*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Jawa Tengah.
- 9.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 9.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 9.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Jawa Tengah.
- 9.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 9.5.9. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA) .

- 9.5.10. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (dasar *reward/punishment*).
- 9.5.11. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 9.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 9.5.13. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 9.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 9.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kerjanya.
- 9.5.16. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Jawa Tengah.
- 9.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 9.5.18. Meningkatkan kualitas evaluasi internal dengan cara supervisi pelaksanaan kegiatan secara berkala sehingga dapat memberikan informasi dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan suatu program dan kegiatan dengan ukuran yang sudah ditentukan dan mendokumentasikan dengan baik. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi ke dalam pengukuran kinerja kegiatan (PKK).
- 9.5.19. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang memuat setidaknya: Simpulan kemajuan kinerja beserta hambatannya serta rekomendasi yang mungkin dilaksanakan, Rencana aksi yang akan dilakukan atas simpulan tersebut dan informasi mengenai pihak-pihak yang bertanggung jawab

- atas simpulan serta rencana aksi tersebut, yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 9.5.20. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
 - 9.5.21. LAKIP menyajikan informasi keuangan secara informatif dan kesesuaiannya dengan buku Laporan keuangan sekurang-kurangnya tentang informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu, informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi
 - 9.5.22. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 9.5.23. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
 - 9.5.24. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
 - 9.5.25. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
 - 9.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Jawa Tengah karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
 - 9.5.27. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
 - 9.5.28. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan;
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
 - d. Kevalidan data capaian kinerja;
 - e. Ketersediaan dokumen sumber;
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

10.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 10.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 10.3 Hasil Penilaian : 47,91
 10.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	18,81
	<p>BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung telah memiliki dokumen-dokumen perencanaan kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta Indikator Kinerja Utama (IKU), namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan sasaran pada Renstra BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung tahun 2010–2014 (Reviu 2012) belum sepenuhnya relevan dengan IKU BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung. 2. Tujuan dan sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, dan IKU) belum sepenuhnya berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan tidak terkait dengan isu strategis, seperti : Peningkatan metodologi sensus dan survei. 3. Sebagian indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran (IKS) yang belum memenuhi kriteria SMART dan Cukup, seperti: Persentase desain sampling untuk sensus dan survey yang tepat guna, dan Persentase sampel terpilih yang memadai. 4. Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen RKT, PK, dan RKA. 5. Penyusunan dokumen RKT dilakukan setelah tahun anggaran dimulai. 6. Belum terdapat monitoring PK untuk BPS Provinsi, termasuk unit kerja/bidang-bidang di bawahnya. 7. Unit kerja/bidang belum sepenuhnya membuat dokumen perencanaan jangka menengah dan rencana aksi tahunan. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,63
	<p>BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung telah berusaha untuk melakukan pengukuran kinerja, yakni terlihat dari tabel Pengukuran Kinerja Sasaran (PKS) dan Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK), namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme pengumpulan data kinerja belum memadai, yaitu belum tersedia SOP dan penanggung jawab yang jelas. 2. Pengukuran data kinerja atas pencapaian IKU dan IKS belum dapat diandalkan karena belum didukung dengan dokumentasi bukti secara baik, dan sebagian indikator yang diukur belum memenuhi kriteria 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>SMART dan Cukup serta belum relevan dengan isu strategis organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran), yaitu hanya sekali dalam setahun. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran. Belum tersedia Indikator kinerja individu (IKI) yang mengacu pada IKU unit kerja/organisasi. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	<p>BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung telah menyusun dan menyampaikan LAKIP 2013, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb:</p> <ol style="list-style-type: none"> LAKIP BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung 2010 s.d. 2013 belum di-upload ke dalam website. LAKIP masih menyajikan informasi yang bersifat <i>supporting</i>, yang artinya apabila tidak disajikan pun tidak berpengaruh pada penilaian kinerja. LAKIP BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang dikaitkan dengan pencapaian kerjanya. Informasi yang disajikan di LAKIP belum digunakan untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya. <p>Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatandan penilaian kinerja.</p>		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,08
	<p>BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung telah berusaha melakukan evaluasi kinerja, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hasil evaluasi kinerja yang dilakukan kurang terdokumentasi dengan baik. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,25
	<p>BPS Provinsi Kep. Bangka Belitung telah melaporkan pencapaian sasaran/kinerja organisasi di dalam LAKIP, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pencapaian kinerja pada tahun 2013 sebesar 96,29 lebih kecil dibandingkan dengan capaian tahun-tahun 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>sebelumnya, yakni sebesar 138,25 (2012), 99,86 (2011) dan 97,09 (2010).</p> <p>2. Informasi mengenai kinerja belum dapat diandalkan karena sebagian dari tujuan dan sasarannya belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>), serta sebagian dari indikatornya (IKU dan IKS) juga belum SMART dan Cukup.</p> <p>3. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup.</p>		

10.5 Rekomendasi:

- 10.5.1. BPS Provinsi Bangka Belitung bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 10.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 10.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 10.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Bangka Belitung.
- 10.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 10.5.6. Menyusun Indikator Kinerja Tujuan.
- 10.5.7. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 10.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Bangka Belitung.
- 10.5.9. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 10.5.10. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 10.5.11. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai

- dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
- 10.5.12. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 10.5.13. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 10.5.14. Pengukuran IKU dan IKS perlu didukung dengan bukti-bukti pencapaiannya. Selain itu, perlu dilakukan penelaahan kemabli (reviu) atas penggunaan IKU dan IKS tersebut agar memenuhi kriteria SMART dan cukup serta terkait langsung dengan kinerja utama BPS (*core business*).
 - 10.5.15. IKU seharusnya dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama di dalam dokumen Renstra, RKT dan PK serta dijadikan alat ukur tercapainya *outcome* atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen penganggaran (RKA)
 - 10.5.16. IKI setiap pegawai seharusnya merupakan hasil penjabaran dari IKU unit kerja/organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai memiliki memiliki andil dan tanggung jawab dalam pencapaian IKU unit kerja/organisasi.
 - 10.5.17. LAKIP harus menyajikan perbandingan data kinerja secara memadai sehingga dapat menggambarkan kemajuan/kemunduran pencapaian kinerja secara objektif.
 - 10.5.18. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Bangka Belitung.
 - 10.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 10.5.20. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
 - 10.5.21. Evaluasi kinerja didukung dengan dokumen-dokumen seperti laporan monitoring, PK, alporan monitoring rencana aksi, notulen-notulen rapat/evaluasi, dsb.
 - 10.5.22. Evaluasi program seharusnya mencakup analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program sehingga dapat menyimpulkan suatu keberhasilan/kegagalan program, serta dapat memberikan rekomendasi atau alternatif perbaikan-perbaikan yang dapat dilaksanakan.
 - 10.5.23. Menindaklanjuti hasil evaluasi yang dilakukan dan dimonitor pelaksanaannya.

- 10.5.24. Informasi mengenai keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja berikut hambatan-hambatan yang dialami seharusnya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan, serta peningkatan kinerja (target kinerja), pada tahun-tahun berikutnya.
- 10.5.25. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reuiu-reuiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 10.5.26. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reuiu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 10.5.27. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 10.5.28. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 10.5.29. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Bangka Belitung, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 10.5.30. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

11.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
 11.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 11.3 Hasil Penilaian : 47,88
 11.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	18,59
	<ol style="list-style-type: none"> Dokumen Renstra reuiu ketiga BPS Provinsi telah ada (sesuai dengan reuiu Renstra BPS) dan telah dilakukan juga reuiu pertama pada dokumen Renstra, namun masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (yaitu Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup). Kriteria Indikator kinerja yang baik dipersyaratkan agar dapat dilakukan pengukuran kinerja yang memadai dan relevan dengan kegiatan utama BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Terdapat beberapa Indikator sasaran dalam Renstra yang belum mencantumkan target pembangunan jangka menengah. Dokumen Renstra Unit Kerja (Bidang-Bidang di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) belum disusun sehingga dokumen Renstra BPS Provinsi belum dimanfaatkan oleh Bidang-Bidang dalam membuat perencanaan kinerja jangka menengah. Hal tersebut menyebabkan sulit untuk dilakukan monitoring pencapaian target kinerja jangka menengah. Penetapan sasaran dan Indikator kinerja Sasaran dalam dokumen perencanaan tahunan RKT, PK dan RKA belum sepenuhnya mengacu dan selaras dengan dokumen Renstra Provinsi DIY (reuiu I) dan Renstra BPS (reuiu 3) serta IKU. Penetapan Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran belum selaras antara dokumen RKT dan PK. Terdapat Indikator Kinerja Sasaran pada RKT yang tidak menjadi Indikator Kinerja pada PK. Disamping itu Indikator Kinerja pada RKT dan PK tidak selaras dengan Indikator Kinerja Sasaran pada Renstra. Dokumen RKT masih disusun/dibuat setelah Dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak berdasarkan atas perencanaan kinerja (<i>Performance Budgeting</i>). Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,88
	<ol style="list-style-type: none"> Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>Up to date</i> serta belum dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja. Hal tersebut berkaitan dengan hasil pengukuran kinerja dan capaian kinerja satker yang dapat dinilai secara objektif dan valid. IKU BPS Provinsi DIY telah ada dan telah ditandatangani oleh Kepala BPS Provinsi DIY (Februari 2014), namun belum diformalkan/dijilid. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. Di samping itu, IKU tersebut belum direuiu dalam rangka penyesuaian atas perubahan-perubahan yang terkait dengan kinerja, maupun dalam konteks pembentukan IKU yang memenuhi kriteria SMART 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi												
(1)	(2)	(3)	(4)												
	<p>sehingga relevan digunakan sebagai indikator atas pekerjaan utama BPS Provinsi DIY.</p> <p>3. IKU belum bisa dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator kinerja yang sifatnya <i>supporting</i> (program pendukung) atau bukan merupakan <i>core bussines</i> (kegiatan utama) BPS.</p>														
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,91												
	<p>1. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Kalimantan Selatan telah mencantumkan IKU berdasarkan Perka BPS No.41 tahun 2012, namun LAKIP belum seluruhnya menyajikan informasi Kinerja yang diperjanjikan karena Indikator Kinerja yang dimuat dalam dokumen perencanaan dan dokumen pengukuran kinerja tidak selaras dan tidak memadai di dalam mengungkapkan capaian kinerja.</p> <p>2. Informasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi <i>output</i> sehingga penilaian kinerja tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan dan peningkatan kerja tidak dapat dilaksanakan secara memadai.</p> <p>3. Informasi yang disajikan dalam LAKIP belum dapat dimanfaatkan secara optimal dalam perbaikan dalam perencanaan kinerja, pelaksanaan kegiatan/Program, peningkatan kinerja serta penilaian kinerja yang merupakan wujud dari dari pertanggungjawaban atau akuntabilitas.</p> <p>4. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p> <p>5. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.</p>														
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,08												
	<p>1. Secara substansi, kegiatan monitoring pencapaian kinerja sudah diterapkan pada BPS Provinsi DIY, namun pelaksanaannya belum tersistematis dan terdokumentasi dengan baik. Akibatnya tidak terdapat informasi <i>up-to-date</i> tentang kemajuan pencapaian kinerja, kendala-kendala yang dihadapi, kesimpulan berhasil atau tidak berhasil dalam melaksanakan kegiatan/program, dsb. Di samping itu juga, lemahnya kegiatan monitoring tersebut mengakibatkan tidak terlaksananya perbaikan perencanaan maupun penerapan manajemen kinerja.</p> <p>2. Kegiatan monitoring yang sudah dilaksanakan baru sebatas tataran pelaksanaan kegiatan, yaitu kinerja jangka pendek (1 tahun) yang terdapat pada Eselon IV, dengan indikator keberhasilannya : Indikator Kinerja Kegiatan. Seharusnya monitoring mencakup seluruh aspek manajemen kinerja, yaitu :</p> <table border="1" data-bbox="395 1601 1332 1758"> <thead> <tr> <th>Aspek Kinerja</th> <th>Indikator Keberhasilan</th> <th>Jangka Waktu</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KEGIATAN</td> <td>IKK</td> <td>1 Thn</td> </tr> <tr> <td>SASARAN</td> <td>IKS & IKU</td> <td>5 Thn</td> </tr> <tr> <td>TUJUAN</td> <td>IKT</td> <td>5 Thn</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Pemanfaatan dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP cenderung hanya sebatas untuk pemberian tunjangan kinerja dan belum sepenuhnya digunakan sebagai pedoman agenda kegiatan maupun untuk memonitor kinerja individu pegawai.</p> <p>4. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum</p>	Aspek Kinerja	Indikator Keberhasilan	Jangka Waktu	KEGIATAN	IKK	1 Thn	SASARAN	IKS & IKU	5 Thn	TUJUAN	IKT	5 Thn		
Aspek Kinerja	Indikator Keberhasilan	Jangka Waktu													
KEGIATAN	IKK	1 Thn													
SASARAN	IKS & IKU	5 Thn													
TUJUAN	IKT	5 Thn													

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,42
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kinerja sasaran telah diukur namun belum optimal karena terkait dengan pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang belum bisa diandalkan. Hal tersebut disebabkan masih terdapat sasaran yang tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria indikator yang baik. 2. Terdapat pencapaian kinerja dalam form Penetapan Kinerja Sasaran (PKS) yang tidak terukur/tercapai. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll) 		

11.5 Rekomendasi:

- 11.5.1. BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 11.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 11.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 11.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 11.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 11.5.6. RKT agar disusun/ditetapkan sebelum dokumen-dokumen perencanaan tahunan lainnya dibuat, sehingga RKT menjadi acuan dalam menetapkan kinerja dan anggaran.
- 11.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 11.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 11.5.9. IKU hanya memuat indikator kinerja yang menggambarkan kinerja utama BPS dan direviu secara berkala.
- 11.5.10. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut

- 11.5.11. Proses penetapan data kinerja harus didukung dengan adanya pedoman atau SOP yang up-to-date. Selain itu agar dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja.
- 11.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
- 11.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan, dan membentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja.
- 11.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya.
- 11.5.15. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 11.5.16. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 11.5.17. Informasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) agar menyajikan pencapaian kinerja dengan sasaran yang berorientasi hasil atau *output* penting.
- 11.5.18. BPS Provinsi DIY agar mendesain dan menerapkan suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja yang sistematis yang menjamin ketersediaan informasi capaian kinerja yang up-to-date. Komponen-komponen yang tercakup di dalam sistem tersebut a.l :
 - a. Penanggung jawab penerapan manajemen kinerja.
 - b. Matriks kegiatan manajemen kinerja, mencakup kegiatan : penyusunan, reuiu, revisi, pelaporan, monitoring, evaluasi, dsb.
 - c. Alur kegiatan pengukuran dan pelaporan kinerja.
 - d. Pedoman dokumentasi.
 - e. Template / format-format laporan.
- 11.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).

- 11.5.20. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 11.5.21. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiuberkala terhadap pedoman tersebut.
- 11.5.22. Penerapan monitoring pencapaian kinerja agar ditingkatkan ke tataran jangka menengah, sehingga informasi capaian kinerja Renstra dapat dipertanggungjawabkan.
- 11.5.23. Dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP agar dimanfaatkan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dan diselaraskan dengan capaian kinerja unit kerja secara berjenjang.
- 11.5.24. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 11.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 11.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 11.5.27. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 11.5.28. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 11.5.29. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

12.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kalimantan Barat
 12.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 12.3 Hasil Penilaian : 47,67
 12.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	19,06
	1. BPS Provinsi Kalimantan Barat telah menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) sesuai tugas dan fungsi yang diemban, namun belum dilengkapi dengan Indikator Tujuan. 2. Dokumen Renstra yang disusun oleh BPS Provinsi Kalimantan Barat belum menyajikan IKU yang merupakan indikator utama kinerjanya dan masih menyajikan kebijakan yang seharusnya merupakan kebijakan BPS RI (contoh : kebijakan memperbaiki efektifitas Pusdiklat BPS). 3. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra unit kerja (Bidang/Bagian) sehingga dokumen Renstra Provinsi belum dimanfaatkan oleh Bidang/Bagian dalam membuat perencanaan jangka menengah, hal ini mengakibatkan kesulitan melakukan monitoring pencapaian target jangka menengah. 4. Dokumen perencanaan kinerja tahunan (RKT) di BPS Provinsi Kalimantan Barat merupakan penjabaran dari rencana strategis, namun penyusunannya dilakukan setelah dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak didasarkan atas perencanaan kinerja (<i>Performance Budgeting</i>). 5. Rencana Aksi BPS Provinsi Kalimantan Barat atas kinerja merupakan penjabaran lebih lanjut dari Penetapan Kinerja. Rencana Aksi tersebut belum dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan (<i>progress</i>) kinerja secara berkala (triwulanan atau semesteran), sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan serta dilengkapi dengan mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,53
	1. BPS Provinsi Kalimantan Barat telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja formal namun IKU belum direviu secara berkala sehingga mengakibatkan beberapa indikator kinerja utama tidak relevan dengan sasaran sehingga dapat digunakan untuk menggambarkan keberhasilan/kegagalan terhadap sasaran yang ditetapkan. 2. Dalam komponen pengukuran kinerja, hal lain yang perlu diperhatikan adalah menyiapkan pengukuran kinerja individu atau melakukan persiapan penjabaran lebih lanjut Indikator Kinerja Utama Organisasi ke dalam unit kerja atau jabatan yang lebih rendah bahkan sampai ke individu.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi yang disajikan pada LAKIP BPS Provinsi Kalimantan Barat belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian kinerja dan peningkatan kinerja. Hal tersebut sebaiknya dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment. 2. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,88
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja yang telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata namun belum terdokumentasikan dengan baik. 2. Hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, penerapan manajemen kinerja, dan untuk mengukur keberhasilan unit kerja. 3. BPS Provinsi Kalimantan Barat telah melakukan evaluasi atas program kegiatannya (PPIS, DMPTL dan PSPA) namun belum didokumentasikan sehingga sulit untuk menilai keberhasilannya. 4. Monitoring dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan (kerja) sehingga monitoring tidak terfokus pada sasaran/program. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,08
	Informasi mengenai kinerja BPS Provinsi Kalimantan Barat belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih terdapat sebagian dokumen pendukung yang belum terdokumentasikan.		

12.5 Rekomendasi:

- 12.5.1. BPS Provinsi Kalimantan Barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 12.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 12.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 12.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi outcome dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala atau bila ada perubahan karena isu penting menyangkut organisasi sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Kalimantan Barat.

- 12.5.5. Menyusun tujuan sesuai dengan tupoksi organisasi, dan menyelaraskan tujuan tersebut (dalam renstra) dengan tujuan dalam LAKIP.
- 12.5.6. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 12.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada renstra dan IKU BPS Provinsi Kalimantan Barat.
- 12.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada binagram untuk pengumpulan data kinerja.
- 12.5.9. Mereview IKU secara berkala.
- 12.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 12.5.11. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome).
- 12.5.12. Informasi yang disajikan dalam LAKIP hanya yang berkaitan dengan *core business* organisasi, tanpa menyajikan informasi yang bersifat supporting.
- 12.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 12.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 12.5.15. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 12.5.16. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal. Dokumen tersebut

selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian reward dan punishment dikemudian hari.

- 12.5.17. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut, termasuk juga SOP tentang reviu renstra dan Reviu IKU.
- 12.5.18. Melaksanakan evaluasi rencana aksi, untuk melihat capaian kinerjanya, kekurangan, hambatan dan memutuskan solusinya.
- 12.5.19. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 12.5.20. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 12.5.21. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang outcome dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 13.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Bali
 13.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 13.3 Hasil Penilaian : 47,63
 13.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	17,17
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Bali telah memenuhi dokumen-dokumen Perencanaan Kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) Reviu kedua, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai Perka BPS No. 58 Tahun 2013, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb: Dokumen Rencana Strategis (Renstra) belum memuat Indikator Kinerja Tujuan dan Target jangka menengah. 2. Dokumen Renstra BPS Provinsi Bali telah direviu secara berkala dan sudah digunakan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan tahunan namun belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan hasil reviu tersebut belum selaras dengan Renstra BPS yang telah direviu (reviu kedua). 3. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan disusun setelah penyusunan dokumen RKA (Rencana Kinerja Anggaran). Hal ini disebabkan adanya instruksi dari BPS bahwa BPS Provinsi dapat menyusun RKT setelah menerima RKA dari BPS . 4. Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), tetapi IKU yang disajikan di dalam Renstra belum memuat Indikator Kinerja yang relevan dengan <i>core business</i> atau Tugas dan Fungsi BPS Provinsi Bali karena IKU tersebut belum direviu dan didokumentasikan dalam bentuk buku. 5. Indikator Kinerja Sasaran yang tertuang dalam Renstra belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. Indikator kinerja sasaran banyak yang belum relevan, dalam arti masih ada indikator kinerja sasaran yang bukan merupakan tugas pokok dan fungsi satker yang bersangkutan. 6. Terdapat beberapa ketidakselarasan indikator kinerja pada Renstra dengan indikator kinerja pada dokumen Penetapan Kinerja (PK) dan RKT. 7. Terdapat inkonsistensi indikator kinerja dan target pada PK dengan LAKIP karena adanya perubahan indikator dan target namun dokumen PK tidak direviu kembali. 8. Dokumen Penetapan Kinerja belum direviu secara berkala seiring dengan monitoring pencapaian kinerja dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta dalam pengukuran keberhasilan kinerja BPS Provinsi Bali. 9. BPS Provinsi Bali belum melakukan reviu ketiga atas Renstra. Hal ini disebabkan BPS Provinsi Bali belum menerima informasi resmi adanya reviu ketiga Renstra BPS. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,00
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Bali telah berusaha untuk melakukan pengukuran kinerja, hal tersebut terlihat dari adanya Pengukuran Kinerja Sasaran dan Pengukuran Kinerja Kegiatan, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut: Mekanisme pengumpulan data kinerja sudah dilaksanakan secara periodik yaitu setiap triwulan dan dituangkan dalam bentuk SOP, namun masih belum terdapat prosedur yang jelas apabila terjadi 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>perubahan target kinerja.</p> <p>2. Indikator Kinerja Utama (IKU) BPS Provinsi Bali belum menggambarkan hasil, seperti belum menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan.</p> <p>3. IKU belum direviu secara berkala.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	<p>BPS Provinsi Bali telah menyusun LAKIP, dan telah disampaikan tepat waktu ke BPS, namun masih terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:</p> <p>1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Bali belum diupload ke dalam website BPS Provinsi Bali.</p> <p>2. Terdapat ketidakselarasan indikator kinerja pada Renstra yang terdapat dalam buku LAKIP dengan indikator kinerja pada dokumen Renstra.</p> <p>3. LAKIP telah menyajikan informasi mengenai capaian kinerja sasaran hanya saja belum sepenuhnya menjelaskan tentang hasil analisis mengenai capaian kinerja. Selain itu LAKIP belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai hambatan atau kendala yang dihadapi secara spesifik dalam rangka pencapaian atas target mengenai kinerja yang diperjanjikan dalam PK serta strategi untuk mengatasi hambatan-hambatan atau kendala tersebut.</p> <p>4. Informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan Kinerja. Karena indikator yang menjadi <i>core business</i> BPS Provinsi Bali belum sepenuhnya dituangkan dalam LAKIP.</p> <p>5. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.</p> <p>6. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi peningkatan kinerja, dan untuk penilaian kinerja secara optimal.</p>		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,08
	<p>1. Evaluasi atas kinerja masing-masing bidang telah dilakukan secara periodik dan telah menjelaskan terkait kemajuan pencapaian kinerja maupun hambatan-hambatan yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi hambatan pencapaian kinerja yang didokumentasikan dalam risalah rapat. Namun hasil yang tercantum dalam laporan monitoring capaian penetapan kinerja tidak selaras dengan target maupun realisasi yang dituangkan dalam dokumen LAKIP.</p> <p>2. Evaluasi program untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program tersebut, belum dilaksanakan sehingga belum memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.</p>		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,25
	<p>1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Bali belum memuat penilaian kinerja dari <i>stakeholder</i> (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll).</p> <p>2. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup.</p>		

13.5 Rekomendasi:

- 13.5.1. BPS Provinsi Bali bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 13.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 13.5.3. Mengikutsertakan Tim penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 13.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Bali.
- 13.5.5. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 13.5.6. Penetapan target kinerja seharusnya mendorong untuk melakukan perbaikan kinerja secara terus-menerus, tidak sekedar mengutamakan capaiannya.
- 13.5.7. Penetapan kinerja perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana aksi yang merupakan langkah-langkah nyata untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Rencana aksi harus dimonitor secara berkala (triwulanan/semesteran) sehingga berguna untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan kinerja dan sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan.
- 13.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 13.5.9. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Bali.
- 13.5.10. IKU perlu dijabarkan (*breakdown*) ke dalam indikator kinerja unit-unit kerja di bawahnya, sampai dengan ke indikator kinerja individu setiap pegawai.
- 13.5.11. Indikator Kinerja pada IKU yang disajikan di dalam Renstra seharusnya memuat indikator-indikator yang relevan dengan Tugas dan Fungsi BPS Provinsi Bali. Indikator-indikator tersebut merupakan indikator dari kegiatan utama (*primary activity*) saja. IKU tidak perlu banyak namun harus memadai artinya bisa benar-benar menggambarkan *core business* suatu instansi.
- 13.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai

- dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
- 13.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 13.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 13.5.15. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Bali.
- 13.5.16. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 13.5.17. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 13.5.18. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiuberkala terhadap pedoman tersebut.
- 13.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 13.5.20. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 13.5.21. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.

- 13.5.22. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 13.5.23. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Bali, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 13.5.24. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 14.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Tengah
 14.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 14.3 Hasil Penilaian : 47,62
 14.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	19,18
	<p>1. Dokumen Renstra telah revisi sebanyak satu kali, sedangkan selama periode 2010-2014 terjadi beberapa kali kebijakan pemerintah terkait penghematan anggaran yang berimplikasi terhadap besaran anggaran BPS Prov. Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa reuiu Renstra 2010-2014 tidak dilakukan secara periodik.</p> <p>2. Masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (outcome) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (yaitu Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup).Kriteria Indikator kinerja yang baik dipersyaratkan agar dapat dilakukan pengukuran kinerja yang memadai dan relevan dengan kegiatan utama BPS Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>Contoh Sasaran yang belum berorientasi hasil (outcome):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kualitas komunikasi BPS dengan BPS Daerah. - Meningkatkan metodologi sensus dan survei, serta pemasukan dokumen (proses kegiatan) - Memperbaiki sumber daya manusia. <p>Contoh Indikator Kinerja Sasaran yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik sehingga perlu direviu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persentase kondisi sarana TIK yang baik. - Persentase kendaraan roda empat dan roda dua untuk operasional lapangan dalam kondisi baik. <p>3. Implementasi manajemen perencanaan menunjukkan bahwa belum terdapat breakdown target kinerja jangka menengah ke dalam target-target tahunan.</p> <p>4. Dokumen RKT masih disusun/dibuat setelah Dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak berdasarkan atas perencanaan kinerja (Performance Budgeting).</p> <p>5. Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui.</p> <p>6. Belum dilakukan monitoring berkala atas progress rencana aksi sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui.</p>		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,00
	<p>1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang</p>		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>pengumpulan data kinerja yang <i>Up to date</i> serta belum dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja. Hal tersebut berkaitan dengan hasil pengukuran kinerja dan capaian kinerja satker yang dapat dinilai secara objektif dan <i>valid</i>.</p> <p>2. IKU telah dibuat namun tidak direviu secara berkala, dan belum dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator kinerja yang sifatnya <i>supporting</i> (program pendukung) atau bukan merupakan <i>core bussines</i> (kegiatan utama) BPS.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
	<p>1. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Sulawesi Tengah telah sesuai ketentuan dan mencantumkan IKU berdasarkan Perka BPS No.58 tahun 2013, namun Informasi Kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi indikator kinerja yang baik dan cukup, sehingga penilaian kinerja tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan dan peningkatan kerja tidak dapat dilaksanakan secara memadai.</p> <p>2. Informasi kinerja yang dikumpulkan, baik secara reguler maupun yang disajikan dalam LAKIP belum dimanfaatkan secara optimal dalam perbaikan perencanaan kinerja, pelaksanaan kegiatan/program, peningkatan kinerja serta penilaian kinerja yang merupakan wujud dari pertanggungjawaban atau akuntabilitas.</p>		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,27
	<p>1. Secara substansi, kegiatan monitoring pencapaian kinerja sudah diterapkan pada BPS Provinsi Sulawesi Tengah namun pelaksanaannya belum tersistematis dan terdokumentasi dengan baik. Akibatnya tidak terdapat informasi <i>up-to-date</i> tentang kemajuan pencapaian kinerja, kendala-kendala yang dihadapi, kesimpulan berhasil atau tidak berhasil dalam melaksanakan kegiatan/ program, dsb. Di samping itu juga, lemahnya kegiatan monitoring tersebut mengakibatkan tidak terlaksananya perbaikan perencanaan maupun penerapan manajemen kinerja.</p> <p>2. Kegiatan monitoring yang sudah dilaksanakan namun baru sebatas tataran pelaksanaan kinerja jangka pendek (1 tahun).</p> <p>3. Pemanfaatan dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP cenderung hanya sebatas untuk pemberian tunjangan kinerja dan belum sepenuhnya digunakan sebagai pedoman agenda kegiatan maupun untuk memonitor kinerja individu pegawai.</p>		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	6,75
	Pencapaian kinerja sasaran telah diukur namun belum optimal karena terkait dengan pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang belum bisa diandalkan.		

14.5 Rekomendasi:

- 14.5.1 BPS Provinsi Sulawesi Tengah bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 14.5.2 Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 14.5.3 Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 14.5.4 Meningkatkan relevansi antara tujuan dan sasaran (termasuk Indikator Kinerja Sasaran) dalam Renstra dengan IKU BPS Sulawesi Tengah.
- 14.5.5 Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 14.5.6 Menyusun monitoring PK dan Target Jangka Menengah dalam Renstra/reviu Renstra yang dibuat secara berkala selaras dengan monitoring kegiatan sebagai instrumen pencapaian target keseluruhan.
- 14.5.7 Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sulawesi Tengah.
- 14.5.8 Dalam menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Sub Bagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 14.5.9 Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 14.5.10 Melaksanakan reviu IKU secara berkala minimal 3 bulan sekali dan meningkatkan pemanfaatan IKU tersebut dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta penilaian kinerja. Memungkinkan merubah IKU sesuai kebutuhan.
- 14.5.11 Perencanaan jangka menengah (5 tahun) yang diformalkan dalam dokumen Renstra seharusnya secara periodik direviu untuk dianalisis relevansinya terhadap kondisi terkini kebijakan pemerintah secara umum. Dalam hal terjadi perubahan yang signifikan maka Renstra awal harus direvisi sesuai dengan hasil reviu yang telah dilaksanakan. Renstra hasil revisi seharusnya diformalkan dalam SK Kepala BPS Provinsi dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai.
- 14.5.12 Indikator-indikator kinerja seharusnya disusun memenuhi konsep: Specific, Measurable, Attanaible, Relevan (SMAR) dengan jumlah yang cukup/memadai untuk digunakan sebagai indikator kinerja. Di samping itu juga Target kinerja jangka menengah seharusnya dibreakdown ke dalam target-target tahunan.
- 14.5.13 Dokumen RKT agar menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan anggaran (RKA). Adapun untuk penetapan kinerja tahunan disusun berdasarkan RKA-K/L yang telah disahkan.
- 14.5.14 Monitoring terhadap target kinerja pada PK maupun progress rencana aksi agar dilakukan secara berkala (triwulanan).

- 14.5.15 Proses penetapan data kinerja harus didukung dengan adanya pedoman atau SOP yang up-to-date. Selain itu agar dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja.
- 14.5.16 IKU agar direviu secara berkala sehingga dapat memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- 14.5.17 IKU hanya memuat indikator kinerja yang menggambarkan kinerja utama BPS (Program teknis BPS: PPIS).
- 14.5.18 Informasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) agar menyajikan pencapaian kinerja dengan sasaran yang berorientasi hasil atau output penting.
- 14.5.19 Informasi-informasi kinerja agar dimanfaatkan untuk perencanaan kinerja, pelaksanaan kegiatan atau program dan peningkatan kinerja serta penilaian kinerja yang merupakan wujud dari pertanggungjawaban atau akuntabilitas.
- 14.5.20 BPS Provinsi Sulawesi Tengah agar mendesain dan menerapkan suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja yang sistematis yang menjamin ketersediaan informasi capaian kinerja yang up-to-date. Komponen- komponen yang tercakup di dalam sistem tersebut a.l :
- a. Penanggung jawab penerapan manajemen kinerja;
 - b. Matriks kegiatan manajemen kinerja, mencakup kegiatan; penyusunan, reviu, revisi, pelaporan, monitoring, evaluasi, dsb;
 - c. Alur kegiatan pengukuran dan pelaporan kinerja;
 - d. Pedoman dokumentasi;
 - e. *Template* / format laporan, dll.
- 14.5.21 Penerapan monitoring pencapaian kinerja agar ditingkatkan ke tataran jangka menengah, sehingga informasi capaian kinerja Renstra dapat lebih dipertanggungjawabkan.
- 14.5.22 Dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP agar dimanfaatkan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dan diselaraskan dengan capaian kinerja unit kerja secara berjenjang.
- 14.5.23 Mekanisme pelaporan, pengumpulan, pengolahan data kinerja agar distandarisasi dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Selanjutnya secara periodik agar direviu utk dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan.
- 14.5.24 Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan;
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
 - d. Kevalidan data capaian kinerja;
 - e. Ketersediaan dokumen sumber;
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
 - h. Konsisten.

HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013

15.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Jawa Timur
 15.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 15.3 Hasil Penilaian : 46,71
 15.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	18,70
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Renstra reuiu ketiga BPS Provinsi Jawa Timur telah ada (sesuai dengan reuiu Renstra BPS) namun Renstra tersebut belum diformalkan dan belum dilakukan reuiu atas Renstra BPS Provinsi secara berkala. Hal tersebut menyebabkan masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (yaitu Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup). 2. Kriteria Indikator kinerja yang baik dipersyaratkan agar dapat dilakukan pengukuran kinerja yang memadai dan relevan dengan kegiatan utama BPS Provinsi Jawa Timur. 3. Dokumen Renstra Unit Kerja (Bidang-Bidang di BPS Provinsi Jawa Timur) belum disusun sehingga dokumen Renstra BPS Provinsi belum dimanfaatkan oleh Bidang-Bidang dalam membuat perencanaan kinerja jangka menengah. Hal tersebut menyebabkan sulit untuk dilakukan monitoring pencapaian target kinerja jangka menengah. 4. Dokumen Penetapan Kinerja masih memuat Indikator Kinerja Sasaran yang tidak relevan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). 5. Terdapat Indikator Kinerja Sasaran pada RKT yang tidak menjadi Indikator Kinerja pada PK, disamping itu Indikator Kinerja pada RKT dan PK tidak selaras dengan Indikator Kinerja Sasaran pada Renstra. 6. Dokumen RKT masih disusun/dibuat setelah Dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak berdasarkan atas perencanaan kinerja (Performance Budgeting). 7. Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,33
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang Up to date serta belum dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja. Hal tersebut berkaitan dengan hasil pengukuran kinerja dan capaian kinerja satker yang dapat dinilai secara objektif dan valid. 2. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. 3. IKU BPS Provinsi Jawa Timur belum direuiu sesuai dengan kondisi secara berkala (masih mengikuti reuiu IKU BPS) secara berkala. 4. IKU belum bisa dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator kinerja yang sifatnya <i>supporting</i> (program pendukung) atau bukan merupakan <i>core</i> 		

	<i>bussines</i> (kegiatan utama) BPS.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,63
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Jawa Timur masih mencantumkan IKU berdasarkan Perka BPS No.41 tahun 2012, hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan. 2. Informasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi <i>output</i> sehingga penilaian kinerja tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan dan peningkatan kerja tidak dapat dilaksanakan secara memadai. 3. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 4. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,88
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Jatim belum melakukan pemantauan (monitoring) atas penerapan manajemen kinerja atau Sistem Akuntabilitas Kinerja untuk mengukur sasaran dan program (kinerja). 2. Monitoring dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan (kerja) sehingga monitoring tidak terfokus pada sasaran/program. 3. Tidak dilaksanakan monitoring atas capaian sasaran/program. 4. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 5. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 6. Evaluasi rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja belum optimal. 7. Evaluasi rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. 8. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,17
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kinerja sasaran telah diukur namun belum optimal karena terkait dengan pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang belum bisa diandalkan. 2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 3. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 		

15.5 Rekomendasi:

- 15.5.1. BPS Provinsi Jawa Timur bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 15.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 15.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 15.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core businessnya* BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Jawa Timur.
- 15.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 15.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 15.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Jawa Timur.
- 15.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 15.5.9. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA) .
- 15.5.10. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (dasar *reward/punishment*).
- 15.5.11. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 15.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 15.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 15.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 15.5.15. Informasi kinerja dalam LAKIP harus dapat ditelusuri ke sumber data, dapat diverifikasi dan konsisten.

- 15.5.16. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Jawa Timur.
- 15.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 15.5.18. Meningkatkan kualitas evaluasi internal dengan cara supervisi pelaksanaan kegiatan secara berkala sehingga dapat memberikan informasi dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan suatu program dan kegiatan dengan ukuran yang sudah ditentukan dan mendokumentasikan dengan baik. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi ke dalam pengukuran kinerja kegiatan (PKK).
- 15.5.19. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang memuat setidaknya: Simpulan kemajuan kinerja beserta hambatannya serta rekomendasi yang mungkin dilaksanakan, Rencana aksi yang akan dilakukan atas simpulan tersebut dan informasi mengenai pihak-pihak yang bertanggung jawab atas simpulan serta rencana aksi tersebut, yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 15.5.20. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
- 15.5.21. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 15.5.22. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 15.5.23. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 15.5.24. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.

- 15.5.25. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 15.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Jawa Timur karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 15.5.27. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 15.5.28. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

16.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Lampung
 16.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 16.3 Hasil Penilaian : 46,48
 16.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	16,26
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra 2010 s.d 2014 telah dibuat bulan februari 2010, tidak selaras dengan BPS, karena sampai tahun 2014 tidak ada reviu, belum memuat target yang jelas dan terukur tiap tahunnya dalam kurun waktu 5 tahun, dan masih terdapat indikator sasaran yang sulit diukur/dicapai sehingga sulit juga untuk evaluasi maupun penilaian keberhasilan maupun kegagalannya 2. Tujuan dalam Renstra tidak menyatakan dengan jelas, hanya ada tujuan utama, karena tujuan yang dituangkan dalam tabel lampiran Renstra adalah isi dari 4 pilar reformasi birokrasi 3. Tujuan pada Renstra tidak sama dengan yang dituangkan pada LAKIP 4. Tidak ada Indikator Kinerja Tujuan. 5. Sasaran pada Renstra ada 4, dalam uraiannya ada 9 dan yang dituangkan dalam LAKIP ada 9 6. Implementasi dan monitoring pencapaian kinerja dalam Renstra belum sepenuhnya dimanfaatkan, karena dokumen-dokumen hasil rapat/evaluasi belum sepenuhnya tertib dan formal, tidak ditindaklanjuti dengan surat perintah, memo atau surat teguran dan tidak ada laporan tindak lanjutnya, hanya sebatas perintah dalam rapat/evaluasi. 7. Dokumen perencanaan kinerja tahunan (RKT) telah dibuat (Februari 2013) tetapi mekanismenya kurang tepat, karena dibuat setelah turun RKA dari BPS . 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,46
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU belum ditetapkan secara formal oleh BPS Provinsi Lampung dan tidak dilakukan reviu atas IKU 2. Jumlah IKU masih terlalu banyak dan ada yang bukan core business dari tupoksi instansi sebaiknya cukup yang dapat merupakan core business dari tupoksi instansi 3. Penetapan IKU masih berorientasi <i>output</i> bahkan ada yang berisi proses 4. Sebagian besar selesainya kegiatan secara formal tidak ada laporannya, hal ini dikarenakan tidak adanya SOP tentang mekanisme pengumpulan data kinerja kegiatan/individu 5. Masih ada penetapan indikator kinerja sasaran yang tidak ada kegiatannya. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,56
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, hanya menguraikan anggaran dan realisasinya baik per program, per belanja dan per bidang/bagian, sehingga secara tepat tidak dapat diketahui tingkat capaian kinerja tersebut apakah sesuai atau tidak dan efisien serta efektifkah pembiayaan tersebut. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<ol style="list-style-type: none"> 2. LAKIP masih menyajikan indikator kinerja yang cukup banyak dan rinci merupakan kumpulan tiap tupoksi unit kerja yang ada 3. LAKIP masih menyajikan evaluasi kegiatan per bidang/bagian, hal ini karena banyaknya indikator kinerja yang ditetapkan. 4. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 5. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,21
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pemantauan dan evaluasi terhadap kemajuan program/kegiatan tidak dilakukan secara formal karena sudah merupakan hal rutinitas demikian pula pelaporan tindak lanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari dokumen rapat/evaluasi sebagian besar melekat dalam dokumen keuangan. 2. Belum melakukan Evaluasi program/kegiatan untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan. 3. Evaluasi atas rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, sehingga belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	9,00
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capaian sasaran/kinerja organisasi secara keseluruhan sudah mencapai target, namun dari sasaran yang tidak SMART. 2. Terkait masalah transparansi kinerja suatu instansi pemerintah, BPS Provinsi Lampung telah memiliki website yang memuat informasi keberadaannya seperti visi, misi yang ada dalam Renstra, kegiatan, produknya dan informasi lain yang berkaitan dengan tupoksi BPS. Tetapi komponen Renstra masih belum seluruhnya diupload, seperti program kerja dan kegiatan tahun berjalan, dan target yang akan dicapai. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian <i>stakeholder</i> (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll) 		

16.5 Rekomendasi:

- 16.5.1. BPS Provinsi Lampung bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.

- 16.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 16.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 16.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala atau bila ada perubahan karena isu penting menyangkut organisasi sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Lampung.
- 16.5.5. Menyusun tujuan sesuai dengan tupoksi organisasi, dan menyelaraskan tujuan tersebut (dalam Renstra) dengan tujuan dalam LAKIP.
- 16.5.6. Sasaran dan uraian pada Renstra dan yang tertuang dalam LAKIP harus sama. Jika merupakan breakdown harus dijelaskan.
- 16.5.7. Dokumen Renstra seharusnya dapat digunakan untuk penyusunan perencanaan tahunan, Renstra unit kerja, rencana kerja dan anggaran. Oleh karena itu Renstra harus dimonitor dan direviu secara berkala. Hasil monitoring sampai tingkat bawah dapat dijadikan alat untuk perbaikan dan pemberian reward serta punishment.
- 16.5.8. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 16.5.9. Penyusunan RKT dibuat sebelum tersusunnya RKA yaitu sebelum tahun berjalan, jadi RKT tahun 2013 seharusnya dibuat pada tahun 2012.
- 16.5.10. Jumlah Iku tidak perlu banyak namun harus memadai dalam arti benar-benar menggambarkan *core bussiness* tupoksi suatu instansi. IKU harus ditetapkan secara formal melalui SK KBPS Provisni Lampung, IKU harus direviu, untuk itu perlu dibuat SOP tentang reviu IKU.
- 16.5.11. SOP mekanisme pengumpulan data kinerja instansi maupun individu harus ada/dibuat, sehingga ada kemudahan dalam pemenuhan kebutuhan data kinerja, validitas data terjamin, jelas waktunya, dapat diandalkan dan ada penanggungjawabnya.
- 16.5.12. Dokumen pelaporan data kinerja kegiatan/individu sangat diperlukan dalam melakukan evaluasi keberhasilan maupun kegagalan ataupun kebutuhan dalam perencanaan dan perbaikannya.
- 16.5.13. Dalam menetapkan IKU sebaiknya telah diantisipasi bahwa indikator tersebut memang penting dan pasti ada kegiatannya, sehingga jika ditetapkan tetapi tidak dapat memenuhi target sangat kecil bahkan nihil. Akan sangat mempengaruhi capaian kerjanya dan menunjukkan kurang matangnya perencanaan kinerja serta menunjukkan tidak adanya reviu atas komponen Renstra tersebut.
- 16.5.14. Setiap program ataupun kegiatan seharusnya informasi capaian kerjanya juga disertai pembiayaannya untuk dapat diketahui efisienkah dan efektifkah pembiayaan tersebut dalam pelaksanaannya yang selanjutnya informasi tersebut

- dapat dimanfaatkan sebagai perbaikan perencanaan kegiatan dan pembiayaan yang akan datang.
- 16.5.15. Evaluasi capaian kinerja sebaiknya dilakukan secara umum sesuai tupoksi instansi tidak parsial per bidang atau bagian. Evaluasi yang dilakukan cukup terhadap kegiatan yang ada dalam IKU sesuai tupoksi instansi saja dalam hal ini pemenuhan sebagai penyedia data yang tepat waktu, akurat, handal dan terpercaya. Untuk itu perlu dilakukan reviu terhadap komponen-komponen dalam Renstra sehingga LAKIP BPS Provinsi Lampung ringkas dan pada isinya sesuai dengan core business dan tupoksinya.
 - 16.5.16. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Lampung.
 - 16.5.17. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 16.5.18. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
 - 16.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 16.5.20. Informasi yang disajikan dalam LAKIP hanya yang berkaitan dengan *core business* organisasi, tanpa menyajikan informasi yang bersifat *supporting*.
 - 16.5.21. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 16.5.22. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 16.5.23. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Lampung.
 - 16.5.24. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini,

target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.

- 16.5.25. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal. Dokumen tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian reward dan punishment dikemudian hari.
- 16.5.26. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut, termasuk juga SOP tentang reviu Renstra dan Reviu IKU.
- 16.5.27. Melaksanakan evaluasi rencana aksi, untuk melihat capaian kerjanya, kekurangan, hambatan dan memutuskan solusinya.
- 16.5.28. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 16.5.29. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 16.5.30. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Lampung, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 16.5.31. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
 - c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - d. Kevalidan data capaian kinerja
 - e. Ketersediaan dokumen sumber
 - f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

17.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat
 17.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 17.3 Hasil Penilaian : 45,84
 17.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	18,51
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana Strategis BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2010 – 2014 telah direviu namun belum selaras dengan Renstrareviu kedua atau ketiga BPS RI. 2. Terdapat ketidakkonsistenan indikator kinerja sasaran dalam bab II dokumen Renstra dengan lampirannya, seperti pada lampiran Renstra terdapat sasaran “Peningkatan hubungan dengan pengguna data” memiliki indikator kinerja “Persentase konsumen yang merasa puas dengan layanan data BPS” sedangkan pada bab II Renstra tidak ditemui indikator tersebut. Indikator kinerja sasaran pada lampiran dokumen Renstra juga tidak konsisten dengan dokumen LAKIP 3. Sebagian dari tujuan/sasaran masih berorientasi <i>output</i> seperti Peningkatan kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. 4. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya SMART dan cukup untuk mengukur keberhasilan/kegagalan suatu sasaran/tujuan yang ingin dicapai contoh jumlah judul publikasi, banyaknya tayangan secara langsung Berita Resmi Statistik data nasional oleh BPS Provinsi, Banyaknya penggunaan Video Conference untuk rapat teknis dengan BPS, persentase pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat prajabatan, Persentase pejabat yang sudah pernah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselon, jumlah pegawai yang memangku jabatan fungsional tertentu. 5. Renstra masih memuat program/kegiatan yang tidak relevan core business BPS (bersifat <i>supporting</i>), misalnya DMPTL, PSPA. 6. PK belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup, masih menyajikan yang bersifat <i>supporting</i>. Indikator tersebut misalnya “Persentase pegawai yang berpendidikan minimal diploma IV atau strata I”. 7. Rencana aksi belum mencantumkan target secara periodik atas kinerja hanya berupa jadwal kegiatan. 8. Belum terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik yang didukung dengan dokumentasi hasil monitoring dan tindak lanjutnya. 9. Terdapat inkonsistensi sasaran dan indikator kinerja antara RKT dengan LAKIP. Misalnya: Pada dokumen RKT terdapat sasaran “ Meningkatkan manajemen survey” dengan indikator kinerja “ Persentase pengawasan lapangan dari kegiatan statistik”, maun tidak ditemui di LAKIP. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	10. Terdapat inkonsistensi target kinerja antara dokumen Renstra dengan RKT. Misalnya untuk indikator “ Jumlah judul publikasi statistik ekonomi yang mempunyai ISSN/ISBN” target yang ditetapkan pada dokumen Renstra sebesar 11 sedangkan pada dokumen RKT sebesar 10. Target kinerja pada indikator tersebut juga beda dalam dokumen PK dengan lampiran PK pada LAKIP. Pada PK sebesar 16 sedangkan pada PK lampiran LAKIP sebesar 10.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,89
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedoman/prosedur/SOP/mechanisme dalam pengumpulan data kinerja sudah ada, namun Pengumpulan data kinerja dilakukan hanya diakhir periode yaitu ketika akan menyusun LAKIP. 2. Ketidakkonsistenan indikator kinerja sasaran dalam penetapan kinerja (PK) dibandingkan dengan pengukuran kinerja sasarannya (PKS),misalnya “Banyaknya kunjungan tamu dari dalam dan luar negeri ke BPS” dan “ Jumlah pengunjung berulang yang menggunakan data BPS”. Indikator tersebut terdapat di PKS namun di PK tidak ditemui. 3. IKU sudah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, namun IKU belum sepenuhnya SMART dan cukup. Masih ada Indikator yang bersifat <i>supporting</i> yang apabila tidak disajikanpun tidak berpengaruh. 4. IKU belum dimanfaatkan dalam pencapaian kinerja secara optimal. 5. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum ditetapkan secara formal oleh BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat. 6. IKU belum direviu secara berkala. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakip belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai seperti realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas. 2. LAKIP BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2013 belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja. LAKIP tersebut hanya memaparkan realisasi penggunaan anggaran per program, belanja dan per bidang. 3. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal 4. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. 5. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk peningkatan kinerja 6. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk penilaian kinerja 7. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 8. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.Terdapat inkonsistensi besaran pagu anggaran program antara dokumen LAKIP, PK dan Renstra. 		

No	Komponen	Bobot			Capaian Organisasi																			
(1)	(2)	(3)			(4)																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Program</th> <th>LAKIP</th> <th>PK</th> <th>Renstra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DMPTL</td> <td>4,882,597,000</td> <td>4,917,769,000</td> <td>4,882,000</td> </tr> <tr> <td>PPIS</td> <td>6,838,611,000</td> <td>7,489,672,000</td> <td>8,236,000</td> </tr> <tr> <td>PSPA</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>11,721,208,000</td> <td>12,407,441,000</td> <td>13,118,000</td> </tr> </tbody> </table>	Program	LAKIP	PK	Renstra	DMPTL	4,882,597,000	4,917,769,000	4,882,000	PPIS	6,838,611,000	7,489,672,000	8,236,000	PSPA	-	-	-	Total	11,721,208,000	12,407,441,000	13,118,000			
Program	LAKIP	PK	Renstra																					
DMPTL	4,882,597,000	4,917,769,000	4,882,000																					
PPIS	6,838,611,000	7,489,672,000	8,236,000																					
PSPA	-	-	-																					
Total	11,721,208,000	12,407,441,000	13,118,000																					
D.	Evaluasi kinerja	10			2,60																			
	<ol style="list-style-type: none"> SOP tentang pencapaian kinerja telah dibuat, namun evaluasi terhadap kemajuan program/kegiatan tidak dilakukan secara formal, kegiatan tersebut melekat dengan kegiatan rutin. Evaluasi program telah dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, namun belum didukung dengan pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan. 																							
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20			6,42																			
	<ol style="list-style-type: none"> Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. Pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja. Karena terdapat indikator kinerja yang terdapat dalam penetapan kinerja namun tidak ditemui dalam pengukuran kinerja sasaran (PKS). Misalnya " Laporan monitoring pengadaan barang dan jasa" dan " Persentase pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional". Beberapa kinerja capaian kerjanya masih belum lebih baik dari tahun sebelumnya. Misalnya tentang kepuasan konsumen dengan layanan data BPS dan penyajian/release data informasi statistik social dan kesejahteraan rakyat tiap semester. Terdapat penilaian kinerja atas pengelolaan keuangan dari instansi pemerintah lainnya yang belum dicantumkan dalam LAKIP. 																							

17.5 Rekomendasi:

- 17.5.1. BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 17.5.2. Melengkapi Tim Penyusun dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 17.5.3. Mengikutsertakan Tim penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 17.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic,*

- timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- 17.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
 - 17.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 17.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - 17.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 17.5.9. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 17.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
 - 17.5.11. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 17.5.12. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 17.5.13. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - 17.5.14. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 17.5.15. Informasi yang disajikan dalam LAKIP digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi yaitu pemanfaatan informasi dalam LAKIP belum bersifat ekstensif dan menyeluh (informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.

- 17.5.16. Informasi yang disajikan dalam LAKIP digunakan untuk peningkatan kinerja yaitu pemanfaatan informasi dalam LAKIP bersifat ekstensif dan menyeluruh (informasi LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya).
- 17.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 17.5.18. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 17.5.19. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 17.5.20. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 17.5.21. capaian IKU yang SMART 100% dijadikan dasar penilaian kinerja, capaian IKU, dijadikan dasar reward atau punishment, capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat.
- 17.5.22. IKU sebagai ukuran kinerja harus ditetapkan secara formal melalui SK KBPS Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagaimana diatur dalam Permenpan no. 9 tahun 2007.
- 17.5.23. Iku harus direvidu sebagai upaya perbaikan yang signifikan, untuk itu perlu dibuat SOP tentang revidu Iku
- 17.5.24. Hasil pemantauan kemajuan program dan hambatannya harus dibuat secara formal dan didokumentasikan dengan baik, dokumen tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian reward dan punishment.
- 17.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 17.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Nusa Tenggara Barat, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 17.5.27. Target tidak dapat dianggap tercapai jika sasarannya masih berorientasi *output* dan indikator kinerja sasarannya tidak SMART dan cukup, target yang terukur, walaupun tingkat capaiannya sudah 100%.
- 17.5.28. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :

- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
- b. Mencapai target yang telah ditetapkan.
- c. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
- d. Kevalidan data capaian kinerja
- e. Ketersediaan dokumen sumber
- f. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
- g. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
- h. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

18.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sumatera Utara
 18.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 18.3 Hasil Penilaian : 44,91
 18.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	16,06
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana Strategis BPS Provinsi Sumatera Utara tahun 2010 – 2014, namun belum selaras Renstrareviu kedua atau ketiga BPS RI, karena dalam Bab II dokumen Renstra masih belum sepenuhnya memuat tujuan yang berorientasi hasil, Indikator Kinerja Tujuan yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah yang terukur, dan target tahunan yang terukur seperti dalam Renstra reviu kedua/ketiga BPS RI. 2. Terdapat ketidakkonsistenan tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran dalam dokumen Renstra dengan Renstra yang ada dalam LAKIP. 3. Terdapat ketidakkonsistenan isi Bab II dengan isi tabel 1 dalam Dokumen Renstra, dalam Bab II belum menyajikan IKU yang spesifik, dapat diukur dan cukup (perka BPS No.58 tahun 2013). 4. Sebagian dari tujuan/sasaran masih berorientasi <i>output</i> seperti Peningkatan kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan, memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu). 5. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya SMART dan cukup untuk mengukur keberhasilan/kegagalan suatu sasaran/tujuan yang ingin dicapai contoh jumlah judul publikasi, banyaknya tayangan secara langsung BRS data nasional oleh BPS Provinsi, Banyaknya penggunaan Video Conference untuk rapat teknis dengan BPS, persentase pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat prajabatan, Persentase pejabat yang sudah pernah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselon, jumlah pegawai yang memangku jabatan fungsional tertentu, dan lain-lain. 6. Renstra belum direviu, karena disusun pada akhir periode 2013 yaitu desember 2013. 7. Renstra masih memuat program/kegiatan yang tidak relevan core business-nya BPS hanya bersifat <i>supporting</i>, misalnya DMPTL, PSPA. 8. Unit kerja Belum mempunyai rencana jangka menengah. 9. PK belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup, masih menyajikan yang bersifat <i>supporting</i>. 10. Rencana aksi belum mencantumkan target secara periodik atas kinerja hanya berupa jadwal kegiatan. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,71
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum memiliki pedoman/prosedur/SOP/mechanisme yang digunakan dalam pengumpulan data kinerja yang update. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu). 2. Pengumpulan data kinerja dilakukan hanya diakhir periode yaitu ketika mau menyusun LAKIP. 3. Ketidakkonsistenan sasaran kinerja dan indikator kinerja sasaran, dalam penetapan kinerja dibandingkan dengan pengukuran kerjanya. 4. IKU sudah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, namun IKU belum sepenuhnya SMART dan cukup. Masih ada Indikator yang bersifat <i>supporting</i> yang apabila tidak disajikanpun tidak berpengaruh. 5. IKU belum dimanfaatkan dalam pencapaian kinerja. 6. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, karena pengukuran rencana aksi BPS Provinsi Sumatera Utara berupa pengukuran atas kegiatan bukan kinerja. 7. Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan namun masih berupa pengukuran kegiatan/kerjanya belum kerjanya. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,13
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP BPS Provinsi Sumatera Utara telah disusun dan menyampaikannya tepat waktu, namun belum di-upload ke dalam website. 2. Lakip belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 3. Lakip hanya menyajikan informasi keuangan per program dan per belanja, sehingga LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai. 4. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal. 5. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. 6. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk peningkatan kinerja. 7. Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk penilaian kinerja. 8. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 9. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,02

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya belum terdokumentasi, mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja serta melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan, namun masih mencakup kegiatan belum berbicara tentang kemajuan (progress) kinerja dari tujuan/sasaran yang akan dicapai. 2. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 3. Tidak memiliki mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja, baik dalam bentuk SOP maupun mekanisme yang lainnya. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu). 4. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 5. Evaluasi rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. 6. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	9
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 2. Pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja. 3. Beberapa kinerja capaian kerjanya masih belum lebih baik dari tahun sebelumnya. 4. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 		

18.5 Rekomendasi:

- 18.5.1. BPS Provinsi Sumatera Utara bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 18.5.2. Melengkapi Tim Penyusun dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 18.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 18.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun)

- dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Sumatera Utara.
- 18.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
 - 18.5.6. Dokumen Renstra harus selaras antara isi BAB dengan lampirannya dan dokumen perencanaan harus menyajikan IKU yang spesifik, dapat diukur dan cukup.
 - 18.5.7. Capaian IKU yang SMART 100% dijadikan dasar penilaian kinerja, capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment, capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat.
 - 18.5.8. Rencana Aksi harus diukur atas kinerjanya, Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja, hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan, dan hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan/sasaran.
 - 18.5.9. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 18.5.10. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sumatera Utara.
 - 18.5.11. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 18.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 18.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
 - 18.5.14. Informasi yang disajikan dalam LAKIP digunakan dalam perbaikan perencanaan yaitu pemanfaatan informasi dalam LAKIP bersifat ekstensif dan menyeluruh (berdampak pada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah maupun dalam PK yang telah disusun)
 - 18.5.15. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 18.5.16. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya.
 - 18.5.17. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Sumatera Utara.

- 18.5.18. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 18.5.19. Informasi yang disajikan dalam LAKIP digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi yaitu Pemanfaatan informasi dalam LAKIP belum bersifat ekstensif dan menyeluruh (informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur).
- 18.5.20. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 18.5.21. Informasi yang disajikan dalam LAKIP digunakan dalam peningkatan kinerja yaitu Pemanfaatan informasi dalam LAKIP bersifat ekstensif dan menyeluruh (informasi yang disajikan dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya).
- 18.5.22. Informasi yang disajikan digunakan untuk penilaian kinerja yaitu Pemanfaatan informasi bersifat ekstensif dan menyeluruh (informasi yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment).
- 18.5.23. Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya atas tujuan/sasaran yang akan dicapai.
- 18.5.24. Evaluasi Program tentang keberhasilan dan kegagalan programnya, hasil evaluasi tersebut akan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, serta rekomendasi tersebut ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan kinerja dan perbaikan penerapan manajemen kinerja.
- 18.5.25. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 18.5.26. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program

- c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 18.5.27. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 18.5.28. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 18.5.29. Target tidak dapat dianggap tercapai jika sasarannya masih berorientasi *output* dan indikator kinerja sasarannya tidak SMART dan cukup, target yang terukur, walaupun tingkat capaiannya sudah 100%.
- 18.5.30. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Sumatera Utara, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 18.5.31. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

19.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Papua Barat
 19.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 19.3 Hasil Penilaian : 43,72
 19.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	15,44
	<p>1. Renstra BPS Provinsi Papua Barat 2010-2014 telah dibuat (Desember 2010), tetapi belum direviu secara berkala, sehingga tidak selaras dengan BPS. Hal tersebut menyebabkan masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup).</p> <p>2. Kriteria Indikator kinerja yang baik dipersyaratkan agar dapat dilakukan pengukuran kinerja yang memadai dan relevan dengan kegiatan utama BPS Provinsi Papua Barat. Contoh Sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia (masih berorientasi <i>output</i>) - Meningkatnya kualitas pengolahan data dan Informasi Statistik (masih merupakan proses) <p>Contoh Indikator Kinerja Sasaran yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik sehingga perlu direviu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah fungsional Pranata Komputer dengan kualifikasi tingkat ahli - Persentase Sarana dan Prasana Kerja lainnya yang memadai. - Banyak penyelenggaraan sosialisasi kegiatan BPS. <p>3. Dokumen Renstra belum memuat komponen target jangka menengah dan target tahunan. Dokumen Renstra tidak dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan unit kerja/ bidang (RKT). Dokumen RKT disusun setelah Dokumen RKA dikirim dari BPS, sehingga perencanaan anggaran tidak berdasarkan atas perencanaan kinerja serta menyebabkan manajemen sulit melakukan monitoring pencapaian target kinerja.</p> <p>4. Dokumen PK belum selaras dengan RKT dan Renstra BPS Provinsi Papua Barat. Belum dilakukan monitoring secara berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui. Dokumen PK juga masih memuat Indikator Kinerja Sasaran yang tidak relevan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Contoh Indikator Kinerja Sasaran yang tidak relevan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentase Pejabat yang sudah pernah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan Eselon. - Pesentase BPS Kabupaten/Kota yang menyusun Renstra/RKT/PK dan LAKIP. <p>5. Terdapat Indikator Kinerja Sasaran pada PK yang tidak menjadi Indikator Kinerja pada RKT, disamping itu Indikator Kinerja pada RKT dan PK tidak selaras dengan Indikator Kinerja Sasaran pada Renstra.</p> <p>6. Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui.</p>		
B.	Pengukuran Kinerja	20	11,38
	<p>1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang</p>		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>pengumpulan data kinerja yang <i>Up to date</i> serta belum dibentuk penanggungjawab pengumpulan data kinerja. Hal tersebut berkaitan dengan hasil pengukuran kinerja dan capaian kinerja satker yang dapat dinilai secara objektif dan valid.</p> <ol style="list-style-type: none"> IKU belum terdokumentasi dan belum menjadi dokumen yang terformalkan. IKU belum direviu sesuai dengan kondisi / karakteristik BPS Provinsi Papua Barat, serta masih memuat yang sifatnya program pendukung (DMPTTL dan PSPA) Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,63
	<ol style="list-style-type: none"> Penyusunan LAKIP BPS Provinsi Papua Barat 2013 masih mencantumkan IKU berdasarkan Perka BPS No. 10 Tahun 2011. LAKIP belum diupload ke dalam website. Informasi kinerja dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi <i>output</i>. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,27
	<ol style="list-style-type: none"> Pemantauan (monitoring) atas penerapan manajemen kinerja atau Sistem Akuntabilitas Kinerja untuk mengukur sasaran dan program (kinerja) belum optimal. Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya belum terdokumentasi (Laporan Hasil Kegiatan/Notulen/Daftar Hadir dsb) Monitoring dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan (kerja) sehingga monitoring tidak terfokus pada sasaran/program tapi hanya terfokus pada kegiatan. Belum melakukan Evaluasi program/kegiatan agar menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan. Evaluasi atas rencana aksi belum sepenuhnya dilakukan dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan serta belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7
	<ol style="list-style-type: none"> Pencapaian kinerja sasaran telah terukur namun belum optimal karena terkait dengan pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang belum bisa diandalkan. Hal tersebut disebabkan masih terdapat sasaran yang tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria indikator yang baik. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll).		

19.5 Rekomendasi:

- 19.5.1. BPS Provinsi Papua barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 19.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 19.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 19.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core businessnya* BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*spesific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Papua barat.
- 19.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 19.5.6. Dokumen Renstra agar digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT dan PK).
- 19.5.7. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, sehingga RKT dapat menggambarkan Rencana Capaian Kinerja Tahunan BPS Provinsi Papua Barat yang memetakan sasaran, indikator dan targetnya. RKT ni mencakup seluruh aspek kegiatan statistik yang dilakukan disertai indikator kinerja dari masing-masing kegiatan selama tahun 2013. RKT ini mampu mendukung terlaksananya kegiatan statistik secara efisien dan efektif melalui **koordinasi** kegiatan statistik secara berkesinambungan, terukur, terintegrasi dan sinkron antar kegiatan
- 19.5.8. Penetapan Kinerja (PK) merupakan perwujudan target kinerja tahunan dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan
- 19.5.9. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 19.5.10. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Papua barat.
- 19.5.11. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan

- melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 19.5.12. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA) .
 - 19.5.13. IKU direviu secara berkala (bulanan, triwulanan dan tahunan) yang menggambarkan indikator kinerja yang baik (SMART dan Cukup) dan Informasi IKU tersebut agar menjadi acuan dalam dokumen Renstra, RKT, PK dan RKA, serta dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (*dasar reward/punishment*).
 - 19.5.14. Pengumpulan data kinerja harus didukung dengan mekanisme yang jelas (ada pedoman/SOP) serta ditunjuk penanggungjawab pengumpulan data tersebut. Hal ini berkaitan dengan hasil pengukuran kinerja dan capaian kinerja yang dapat dinilai secara objektif. Selalu dibuatkan laporan hasil pekerjaan (triwulanan/ Semesteran/ Tahunan) yang terdokumentasi.
 - 19.5.15. Penyusunan LAKIP BPS Provinsi Papua Barat 2013 harus berdasarkan Perka BPS No. 58 Tahun 2013.
 - 19.5.16. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
 - 19.5.17. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 19.5.18. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 19.5.19. LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai, antara lain:
 - a. Perbandingan realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya
 - b. Perbandingan realisasi tahun ini dengan target
 - c. Perbandingan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan realisasi atau capaian tahun berjalan BPS.
 - 19.5.20. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 19.5.21. Informasi kinerja dalam LAKIP harus dapat ditelusuri ke sumber data, dapat diverifikasi dan konsisten.
 - 19.5.22. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Papua barat.

- 19.5.23. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 19.5.24. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang memuat setidaknya: Simpulan kemajuan kinerja beserta hambatannya serta rekomendasi yang mungkin dilaksanakan, Rencana aksi yang akan dilakukan atas simpulan tersebut dan informasi mengenai pihak-pihak yang bertanggung jawab atas simpulan serta rencana aksi tersebut, yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 19.5.25. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
- 19.5.26. LAKIP menyajikan informasi keuangan secara informatif dan kesesuaiannya dengan buku Laporan keuangan sekurang-kurangnya tentang informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu, informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi
- 19.5.27. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 19.5.28. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program;
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.
- 19.5.29. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 19.5.30. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 19.5.31. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Papua baratkarena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 19.5.32. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 19.5.33. Sasaran dan indikator kinerja sasaran agar di revidu secara berkala sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan yang dipersyaratkan.

- 19.5.34. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup;
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya;
 - c. Kevalidan data capaian kinerja;
 - d. Ketersediaan dokumen sumber;
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten;
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi;
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

20.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kalimantan Timur
 20.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 20.3 Hasil Penilaian : 43,09
 20.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	15,29
	1. BPS Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun rencana strategis sesuai tugas dan fungsi yang diemban, namun tidak dilengkapi indikator kinerja tujuan. 2. Renstra yang disusun belum dilakukan reviu secara berkala sesuai dengan Renstra BPS RI (reviu ketiga) sehingga mengakibatkan: <ul style="list-style-type: none"> a Masih terdapat sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil (<i>outcome</i>). b Masih terdapat indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria yang baik, yaitu SMART. c Masih terdapat perbedaan indikator kinerja sasaran pada dokumen Renstra, IKU, RKT dan PK. 3. Dokumen Renstra belum dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen Renstra unit kerja, dokumen perencanaan tahunan (RKT) dan dokumen rencana kerja anggaran (RKA) 4. Dokumen perencanaan kinerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari rencana strategi, namun penyusunannya dilakukan setelah mengajukan anggaran 5. IKU yang disajikan di PK tidak berdasarkan pada perka 58 tahun 2013 tentang perubahan ketiga IKU BPS 6. Target jangka menengah dalam Renstra telah dilakukan monitoring pencapaiannya, namun belum dibuat mekanisme/SOP mengenai monitoring Renstra secara periodik, dan belum terdokumentasikan dengan baik hasil monitoring dan tindak lanjutnya 7. Rencana aksi atas kinerja sebagai penjabaran lebih lanjut dari penetapan kinerja belum dibuat secara khusus sehingga tidak terdokumentasi dengan baik, belum mencantumkan target dan capaiannya secara periodik.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	7,58
	1. BPS Kalimantan Timur telah menyusun IKU sebagai ukuran kinerja formal namun IKU belum direviu secara berkala. 2. Belum terdapat indikator kinerja individu atau melakukan persiapan penjabaran lebih lanjut IKU organisasi ke dalam unit kerja atau jabatan yang lebih rendah bahkan sampai ke individu.		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>3. Pengumpulan data kinerja belum dilakukan pengukuran secara berkala, selama ini mekanisme pengumpulan data kinerja dilakukan pada akhir tahun untuk keperluan penyusunan LAKIP. Indiator dan target kinerja yang berkualitas dan logis akan bermanfaat untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, dan pada akhirnya akan membantu dalam menyimpulkan kinerja organisasi yang sesungguhnya.</p> <p>4. Pengukuran kinerja sudah dilakukan, namun tidak secara khusus melakukan pengukuran kinerja hanya dalam even rapat yang terdokumentasi dalam notulen dan tidak mengacu pada IKU yang telah ditetapkan.</p> <p>5. Indikator kinerja sasaran belum seluruhnya dilakukan pengukuran realisasi/capaiannya, hal ini terjadi karena beberapa IKS tidak masuk dalam PK.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,13
	<p>1. BPS Provinsi Kalimantan Timur belum melakukan <i>upload</i> LAKIP pada website BPS</p> <p>2. Informasi yang disajikan pada LAKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perencanaan, penilaian kinerja dan peningkatan kinerja</p> <p>3. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p> <p>4. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program.</p> <p>5. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.</p> <p>6. Belum memiliki SOP mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja.</p>		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,08
	<p>1. Evaluasi pelaksanaan rencana aksi dalam rangka mengendalikan kinerja yang telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata namun belum terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>2. Evaluasi program menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program tersebut belum dilakukan sehingga belum dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan</p> <p>3. Hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, penerapan manajemen kinerja dan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p> <p>4. Evaluasi atas rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p>		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	9
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kinerja BPS Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan pengukuran yang dilakukan belum mencapai hasil yang maksimal dan pengukuran data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan, disebabkan masih terdapat sasaran yang tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria indikator yang baik. 2. Beberapa capaian kinerja tidak lebih baik (lebih rendah) dari tahun sebelumnya. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 		

20.5 Rekomendasi:

- 20.5.1. BPS Provinsi Kalimantan Timur bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 20.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 20.5.3. Mengikutsertakan Tim penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 20.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- 20.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 20.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum mengajukan anggaran (RKA), kemudian membuat Penetapan Kinerja.
- 20.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- 20.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.

- 20.5.9. Rencana Aksi di BPS Kalimantan Timur harus dapat dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan (progress) kinerja secara berkala (triwulanan atau semesteran), sekaligus sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan serta dilengkapi dengan mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.
- 20.5.10. Mereviu IKU secara berkala mengacu pada Perka BPS, sehingga IKU relevan dengan sasaran dan dapat digunakan untuk menggambarkan keberhasilan/kegagalan terhadap sasaran yang ditetapkan.
- 20.5.11. Target kinerja jangka menengah seharusnya dilakukan monitoring yang terjadwal dengan mekanisme/SOP dan terdapat dokumentasi dan tindaklanjut atas hasil monitoring.
- 20.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 20.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 20.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 20.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 20.5.16. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 20.5.17. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- 20.5.18. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 20.5.19. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal

dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.

- 20.5.20. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 20.5.21. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 20.5.22. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 20.5.23. Meningkatkan kualitas evaluasi internal dengan cara supervisi pelaksanaan kegiatan secara berkala sehingga memberikan informasi dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan suatu program dan kegiatan dengan ukuran yang sudah ditentukan dan mendokumentasikan dengan baik evaluasi pelaksanaan rencana aksi.
- 20.5.24. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 20.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 20.5.26. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 20.5.27. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

21.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Selatan
 21.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 21.3 Hasil Penilaian : 43,06
 21.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	15,28
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) harus dicetak tersendiri. 2. Belum terdapat monitoring PK untuk BPS Provinsi, termasuk unit kerja/bidang-bidang di bawahnya. Sehingga terdapat kekurangan pada PKS-Lakip dibandingkan dengan PK (Sasaran Strategis No.4) 3. Unit kerja/bidang belum sepenuhnya membuat dokumen perencanaan jangka menengah dan rencana aksi tahunan. 4. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kualitas dan pemanfaatan Rencana Aksi atas kinerja sebagai penjabaran lebih lanjut dari Penetapan Kinerja. Rencana Aksi ini harus dapat dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan (<i>progress</i>) kinerja secara periodik (triwulanan atau semesteran), sekaligus sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,71
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah mengacu pada Perka BPS No. 58 tahun 2013 walaupun belum diformalkan oleh Kepala BPS Provinsi Sulawesi Selatan. 2. IKU sebagai ukuran kerja formal seharusnya dapat dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dimana ada keselarasan pada dokumen RKT dan PK. 3. Komponen pengukuran kinerja perlu adanya perhatian untuk menyiapkan pengukuran kinerja individu atau setidaknya melakukan persiapan untuk penjabaran lebih lanjut Indikator Kinerja Utama organisasi kedalam ukuran kinerja unit atau jabatan yang lebih rendah bahkan sampai kepada tingkat individu. 4. Perlunya penyempurnaan terhadap sistem pengumpulan data kinerja, sehingga informasi kinerja yang disajikan dapat diverifikasi dan diyakini validitasnya. 5. Indikator dan target kinerja yang berkualitas dan logis akan bermanfaat untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, dan pada akhirnya akan membantu dalam menyimpulkan kinerja organisasi yang sesungguhnya. 6. Rencana Aksi terhadap kinerja sudah ada tetapi belum disusun dalam bentuk buku (hanya berupa laporan dan kertas kerja) dan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/ semesteran), yaitu hanya sekali dalam setahun. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,84
	1. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Sulawesi Selatan telah disusun dan penyampaianya tepat waktu, namun belum di- <i>upload</i> ke dalam website. 2. Informasi pada LAKIP sudah menyajikan perbandingan target dan realisasi, tetapi belum menyajikan perbandingan realisasi atau capaian tahun berjalan dan target jangka menengah. 3. Kemajuan target jangka menengah agar dijelaskan secara memadai, tidak hanya dalam bentuk tabel.		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,48
	BPS Provinsi Sulawesi Selatan secara substantif kegiatan monitoring dan evaluasi kemajuan capaian kinerja atas program, rencana aksi, kegiatan-kegiatan utama BPS beserta hambatan-hambatannya terlaksana dengan baik dan efektif dan hasilnya telah dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait. Namun hasil pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi dan terhadap kemajuan program/ kegiatan tidak dilakukan secara formal (terdokumentasi) karena sudah merupakan hal rutinitas, demikian pula pelaporan tindak lanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari dokumen hasil rapat/evaluasi yang dilakukan oleh masing-masing bidang.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,75
	Secara kumulatif pencapaian kinerja tahun 2013 sesuai target yang ditetapkan, terdapat peningkatan, dibandingkan dengan pencapaian tahun 2012, walaupun pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja. Hal yang perlu ditingkatkan adalah capaian-capaian indikator <i>outcome</i> yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja.		

21.5 Rekomendasi:

- 21.5.1. BPS Provinsi Sulawesi Selatan bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 21.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 21.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 21.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- 21.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 21.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum mengajukan anggaran (RKA), kemudian membuat Penetapan Kinerja.

- 21.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- 21.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 21.5.9. Rencana Aksi di BPS Kalimantan Timur harus dapat dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan (progress) kinerja secara berkala (triwulanan atau semesteran), sekaligus sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan serta dilengkapi dengan mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.
- 21.5.10. Mereviu IKU secara berkala mengacu pada Perka BPS, sehingga IKU relevan dengan sasaran dan dapat digunakan untuk menggambarkan keberhasilan/kegagalan terhadap sasaran yang ditetapkan.
- 21.5.11. Target kinerja jangka menengah seharusnya dilakukan monitoring yang terjadwal dengan mekanisme/SOP dan terdapat dokumentasi dan tindaklanjut atas hasil monitoring.
- 21.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 21.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 21.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 21.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 21.5.16. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 21.5.17. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Kalimantan Timur.

- 21.5.18. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 21.5.19. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 21.5.20. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu-berkala terhadap pedoman tersebut.
- 21.5.21. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 21.5.22. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 21.5.23. Meningkatkan kualitas evaluasi internal dengan cara supervisi pelaksanaan kegiatan secara berkala sehingga memberikan informasi dan menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan suatu program dan kegiatan dengan ukuran yang sudah ditentukan dan mendokumentasikan dengan baik evaluasi pelaksanaan rencana aksi.
- 21.5.24. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 21.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 21.5.26. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 21.5.27. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

22.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Gorontalo
 22.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 22.3 Hasil Penilaian : 42,27
 22.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	15,10
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Renstra BPS Provinsi Gorontalo belum sesuai dengan Renstra reviu ketiga BPS RI, dan belum memuat target jangka menengah serta indikator tujuan sehingga belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. Renstra juga serta belum menyajikan IKU. 2. Dokumen Renstra tidak direviu secara berkala sehingga masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (yaitu Indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup) untuk mengukur keberhasilan/kegagalan suatu sasaran/tujuan yang ingin dicapai. 3. Dokumen Renstra belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan dan dokumen rencana kerja dan anggaran. 4. Dokumen Penetapan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup. 5. Dokumen RKT masih disusun/dibuat setelah Dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak berdasarkan atas perencanaan kinerja. 6. Indikator kinerja sasaran pada RKT dan PK belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,08
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja. 2. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. 3. IKU BPS Provinsi Gorontalo belum direviu secara berkala. 4. IKU belum dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator yang bersifat pendukung yang bukan merupakan <i>core business</i> BPS Provinsi Gorontalo. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,53
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan. 2. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja secara memadai. 3. Informasi kinerja dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan. 4. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja. 5. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 		

	6. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk penilaian kinerja secara optimal.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,48
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi program telah dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, namun belum sepenuhnya mengacu kepada dokumen Renstra, RKT dan PK yang ada, dan evaluasi program tersebut terdapat kelemahan pada sisi pendokumentasian. 2. Evaluasi program belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 3. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7,08
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian sasaran masih rendah dan informasi mengenai capaian kinerja belum dapat diandalkan. 2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll) 		

22.5 Rekomendasi:

- 22.5.1. BPS Provinsi Gorontalo bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 22.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 22.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 22.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan merevisi secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Gorontalo.
- 22.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 22.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 22.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Gorontalo.
- 22.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan

- melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 22.5.9. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA) .
 - 22.5.10. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (dasar *reward/punishment*).
 - 22.5.11. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 22.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
 - 22.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 22.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 22.5.15. Informasi kinerja dalam LAKIP harus dapat ditelusuri ke sumber data, dapat diverifikasi dan konsisten.
 - 22.5.16. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Gorontalo.
 - 22.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
 - 22.5.18. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang memuat setidaknya: Simpulan kemajuan kinerja beserta hambatannya serta rekomendasi yang mungkin dilaksanakan, Rencana aksi yang akan dilakukan atas simpulan tersebut dan informasi mengenai pihak-pihak yang bertanggung jawab atas simpulan serta rencana aksi tersebut, yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
 - 22.5.19. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
 - 22.5.20. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;

- b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 22.5.21. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 22.5.22. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 22.5.23. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 22.5.24. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 22.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Gorontalo karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 22.5.26. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 22.5.27. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

23.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sulawesi Utara
 23.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 23.3 Hasil Penilaian : 42,20
 23.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,59
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Sulawesi Utara telah menyusun Rencana Strategis BPS Provinsi Sulawesi Utara tahun 2010 – 2014, namun belum memuat indikator kinerja tujuan, target jangka menengah dan target tahunan. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu) 2. Terdapat ketidakkonsistenan antara sasaran dalam Bab II dengan lampiran dalam dokumen Renstra, yaitu: Persentase penyajian/release data Produk Domestik Bruto dan ITK Triwulanan hari kerja ke-5 tiap triwulan dan Laporan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan ke BPS RI (Form A dan Form B) 3. Sebagian dari tujuan/sasaran masih berorientasi input/output seperti Memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu) 4. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya SMART dan cukup untuk mengukur keberhasilan/kegagalan suatu sasaran/tujuan yang ingin dicapai, contoh jumlah judul publikasi, banyaknya tayangan secara langsung BRS data nasional oleh BPS Provinsi, Banyaknya penggunaan Video Conference untuk rapat teknis dengan BPS , banyaknya penyelenggaraan sosialisasi kegiatan BPS, persentase pegawai yang sudah pernah mengikuti diklat prajabatan, Persentase pejabat yang sudah pernah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselon, jumlah pegawai yang memegang jabatan fungsional tertentu, dan lain-lain. 5. Renstra belum direviu secara berkala, karena disusun pada akhir periode 2013 yaitu Februari 2014 6. Renstra masih memuat program/kegiatan yang tidak relevan core business-nya BPS yang hanya bersifat <i>supporting</i>, misalnya DMPTL, PSPA. 7. Unit kerja Belum mempunyai rencana jangka menengah. 8. PK belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup, masih menyajikan yang bersifat <i>supporting</i>. 9. Penetapan kinerja tidak dimonitor pencapaiannya secara periodik untuk dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta pengukuran keberhasilan. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu) 10. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, dokumen rencana kerja dan anggaran karena Renstra belum memuat target tahunan dan disusun setelah 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>penyusunan dokumen perencanaan (Februari 2014).</p> <p>11. Target jangka menengah belum dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan karena Renstra tidak memuat target jangka menengah</p> <p>12. Dokumen Renstra belum sepenuhnya selaras dengan dokumen Renstra Pusat karena belum memuat indikator kinerja tujuan.</p> <p>13. Terdapat beberapa Kegiatan yang belum sepenuhnya merupakan cara untuk mencapai sasaran, misalnya masih terfokus pada data yang lengkap dan tepat waktu, belum bicara tentang kualitas datanya (akurat).</p> <p>14. Rencana aksi atas kinerja belum dimonitor pencapaiannya secara berkala.</p>		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,27
	<p>1. Belum memiliki pedoman/prosedur/SOP/mechanisme yang digunakan dalam pengumpulan data kinerja yang update. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu).</p> <p>2. Pengumpulan data kinerja dilakukan hanya diakhir periode yaitu ketika mau menyusun LAKIP.</p> <p>3. Terdapat Ketidakkonsistenan beberapa target kinerja dalam penetapan kinerja dibandingkan dengan pengukuran kinerjanya.</p> <p>4. IKU sudah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan, namun IKU belum sepenuhnya SMART dan cukup. Masih ada Indikator yang bersifat <i>supporting</i> yang apabila tidak disajikanpun tidak berpengaruh</p> <p>5. IKU belum dimanfaatkan dalam pencapaian kinerja</p> <p>6. Rencana Aksi atas Kinerja belum dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan</p> <p>7. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, karena pengukuran rencana aksi BPS Provinsi Sulawesi Utara berupa pengukuran atas kegiatan bukan kinerja.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,13
	<p>1. LAKIP BPS Provinsi Sulawesi Utara telah disusun dan menyampaikannya tepat waktu, namun belum di-upload ke dalam website.</p> <p>2. Lakip belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu)</p> <p>3. Lakip hanya menyajikan informasi keuangan per program dan per belanja, sehingga LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu)</p> <p>4. Dalam pemanfaatannya, Informasi yang disajikan dalam LAKIP, belum digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal</p>		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	5. Dalam pemanfaatannya, Informasi yang disajikan dalam LAKIP masih kurang digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu) 6. Dalam Pemanfaatannya, Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk peningkatan kinerja. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu) 7. Dalam pemanfaatannya, Informasi yang disajikan masih kurang digunakan untuk penilaian kinerja (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu)		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,21
	1. Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya belum terdokumentasi, namun masih mencakup kegiatan belum berbicara tentang kemajuan (progress) kinerja dari tujuan/sasaran yang akan dicapai. 2. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 3. Tidak memiliki mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja, baik dalam bentuk SOP maupun mekanisme yang lainnya. (belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun lalu). 4. Evaluasi atas rencana aksi belum optimal.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8
	1. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 2. Pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja karena terdapat beberapa sasaran yang tidak ada dalam pengukuran kinerja sasaran. 3. Capaian kinerja lebih baik dari tahun lalu tidak dapat diketahui, karena LAKIP tidak menyajikan capaian tahun lalu. 4. BPS Provinsi Sulawesi Utara selama tahun 2013 tidak mempunyai penghargaan. 5. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll)		

23.5 Rekomendasi:

- 23.5.1. BPS Provinsi Sulawesi Utara bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.

- 23.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 23.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 23.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core businessnya* BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Sulawesi Utara.
- 23.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 23.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 23.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sulawesi Utara.
- 23.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 23.5.9. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 23.5.10. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 23.5.11. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 23.5.12. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 23.5.13. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Sulawesi Utara.
- 23.5.14. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 23.5.15. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:

- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 23.5.16. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reuiu-reuiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 23.5.17. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reuiu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 23.5.18. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 23.5.19. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 23.5.20. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 23.5.21. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Sulawesi Utara, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 23.5.22. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 23.5.23. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

24.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Maluku Utara
 24.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 24.3 Hasil Penilaian : 42,01
 24.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,50
	1. BPS Provinsi Maluku Utara telah memenuhi dokumen-dokumen Perencanaan Kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) Reviu kedua, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), serta Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai Perka BPS No. 58 Tahun 2013, namun masih terdapat kelemahan-kelemahan sbb : Dokumen Rencana Strategis (Renstra) belum memuat Indikator Kinerja Tujuan dan Target jangka menengah. 2. Dokumen Renstra BPS Provinsi Maluku Utara telah direviu secara berkala dan sudah digunakan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan tahunan namun belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan hasil reviu tersebut belum selaras dengan Renstra BPS yang telah direviu (reviu ketiga). 3. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan disusun setelah penyusunan dokumen RKA (Rencana Kinerja Anggaran). Hal ini disebabkan adanya instruksi dari BPS bahwa BPS Provinsi dapat menyusun RKT setelah menerima RKA dari BPS. 4. Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), tetapi IKU yang disajikan di dalam Renstra belum memuat Indikator Kinerja yang relevan dengan core business atau Tugas dan Fungsi BPS Provinsi Maluku Utara karena IKU tersebut belum direviu dan didokumentasikan dalam bentuk buku. 5. Indikator Kinerja Sasaran yang tertuang dalam Renstra belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. Indikator kinerja sasaran banyak yang belum relevan, dalam arti masih ada indikator kinerja sasaran yang bukan merupakan tugas pokok dan fungsi satker yang bersangkutan.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,09
	1. Pengukuran di dalam indikator kinerja utama (IKU) BPS Provinsi Maluku utara belum relevan dengan kondisi yang akan diukur. 2. Belum terdapat Mekanisme pengumpulan data kinerja , yaitu sumber data yang dipakai belum valid (validitas sumber data diragukan) dan belum terdapat SOP yang jelas apabila terjadi kesalahan data. 3. Indikator Kinerja Utama (IKU) BPS Provinsi Maluku Utara belum menggambarkan hasil, seperti belum menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan. 4. Pengumpulan data kinerja dari rencana aksi telah dilakukan, namun belum berkala.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Maluku Utara telah menyusun LAKIP, dan telah disampaikan tepat waktu ke BPS, namun masih terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Maluku Utara belum diupload ke dalam website BPS Provinsi Maluku Utara. 2. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 3. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. Informasi yang disajikan belum digunakan untuk penilaian kinerja secara optimal. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	3,00
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi atas kinerja masing-masing bidang belum dilakukan secara periodik dan kurang menjelaskan terkait kemajuan pencapaian kinerja maupun hambatan-hambatan yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi hambatan pencapaian kinerja yang didokumentasikan dalam risalah rapat. 2. Belum melakukan evaluasi program untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, dalam rangka menilai keberhasilan program, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan. 3. Evaluasi atas rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, sehingga belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	7
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 2. Pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja karena terdapat beberapa sasaran yang tidak ada dalam pengukuran kinerja sasaran 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll) 		

24.5 Rekomendasi:

- 24.5.1. BPS Provinsi Maluku Utara bekerja sama dengan Biro Bina Program **BPS** melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 24.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 24.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 24.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core businessnya* BPS, memuat indikator

- kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan merevisi secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Maluku Utara.
- 24.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
 - 24.5.6. Penetapan target kinerja seharusnya mendorong untuk melakukan perbaikan kinerja secara terus-menerus, tidak sekedar mengutamakan capaiannya.
 - 24.5.7. Penetapan kinerja perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana aksi yang merupakan langkah-langkah nyata untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Rencana aksi harus dimonitor secara berkala (triwulanan/semesteran) sehingga berguna untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan kinerja dan sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan.
 - 24.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 24.5.9. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 24.5.10. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Maluku Utara.
 - 24.5.11. IKU perlu dijabarkan (*breakdown*) ke dalam indikator kinerja unit-unit kerja di bawahnya, sampai dengan ke indikator kinerja individu setiap pegawai.
 - 24.5.12. Indikator Kinerja pada IKU yang disajikan di dalam Renstra seharusnya memuat indikator-indikator yang relevan dengan Tugas dan Fungsi BPS Provinsi Maluku Utara. Indikator-indikator tersebut merupakan indikator dari kegiatan utama (*primary activity*) saja. IKU tidak perlu banyak namun harus memadai artinya bisa benar-benar menggambarkan *core business* suatu instansi.
 - 24.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
 - 24.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 24.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kerjanya
 - 24.5.16. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Maluku Utara.
 - 24.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini,

- target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 24.5.18. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 24.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 24.5.20. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 24.5.21. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 24.5.22. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 24.5.23. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 24.5.24. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Maluku Utara, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 24.5.25. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - Kevalidan data capaian kinerja
 - Ketersediaan dokumen sumber
 - Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

25.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Jambi
 25.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 25.3 Hasil Penilaian : 41,00
 25.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,70
	1. Dokumen Renstra BPS Provinsi Jambi yang digunakan masih dalam bentuk format lama (tahun 2010) namun telah dilakukan reviu dengan penyesuaian Tujuan, Program dan Kegiatan, serta Alokasi Anggaran. 2. Dokumen Renstra tidak memuat komponen, Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Kinerja Utama (IKU). 3. Dokumen Renstra BPS Provinsi Jambi tidak selaras dengan dokumen Renstra BPS RI khususnya dalam hal IKT, Sasaran, dan IKS. 4. Dokumen Renstra tidak dijadikan acuan untuk menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (Penetapan Kinerja). 5. Dokumen Renstra tidak dimanfaatkan atau digunakan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan yaitu Rencana Kinerja Pemerintah (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK). 6. Dokumen Renstra tidak dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan unit kerja yaitu Renstra, RKT, dan PK masing-masing Bidang. 7. Dokumen RKT disusun setelah anggaran disetujui yaitu bulan Januari 2013.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,81
	1. IKU belum dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen Renstra dan RKA. 2. Beberapa IKU dan IKS pada PK tidak diukur pencapaiannya. IKU dapat direviu untuk menilai bahwa IKU tersebut masih relevan atau tidak sesuai core business BPS Provinsi Jambi. 3. Tidak terdapat Indikator Kinerja Individu (IKI) yang mengacu kepada IKU unit kerja organisasi. 4. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dari pimpinan sampai ke staf namun IKI tidak diukur.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,13
	1. BPS Provinsi Jambi belum mengupload LAKIP ke website BPS.		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	2. LAKIP tidak menyajikan perbandingan realisasi sampai tahun berjalan dengan realisasi tahun berjalan BPS. 3. LAKIP tidak menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan. 4. LAKIP tidak menyajikan realisasi keuangan dengan realisasi program dan kegiatan 5. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 6. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,60
	1. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 2. Evaluasi Rencana Aksi belum dilakukan dengan optimal.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	6,75
	1. Terdapat beberapa target kinerja yang tidak tercapai. 2. Terdapat beberapa capaian kinerja yang tidak lebih baik dari tahun sebelumnya.		

25.5 Rekomendasi:

- 25.5.1. BPS Provinsi Jambi bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 25.5.2. Melengkapi Tim Penyusun dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 25.5.3. Mengikutsertakan Tim penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 25.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Jambi.
- 25.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan

- tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 25.5.6. Menyusun indikator kinerja tujuan.
 - 25.5.7. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 25.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Jambi.
 - 25.5.9. Dokumen Renstra direviu secara berkala.
 - 25.5.10. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 25.5.11. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 25.5.12. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
 - 25.5.13. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 25.5.14. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kerjanya
 - 25.5.15. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Jambi.
 - 25.5.16. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
 - 25.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
 - 25.5.18. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.

- 25.5.19. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidi berkala terhadap pedoman tersebut.
- 25.5.20. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
 - a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 25.5.21. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 25.5.22. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Jambi, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 25.5.23. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
 - a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

26.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Jawa Barat
 26.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 26.3 Hasil Penilaian : 40,70
 26.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,12
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra 2010 s/d 2014 telah dibuat bulan Februari 2010, tidak selaras dengan BPS karena sampai tahun 2014 tidak ada reviu, belum memuat target yang jelas dan terukur tiap tahunnya dalam kurun lima tahun, yang ada hanya tahun 2010 dan 2014 awal dan akhir tahun Renstra. 2. Tujuan pada Renstra (2 buah) tidak sama dengan yang dituangkan pada LAKIP (4 buah), hal ini disebabkan tidak adanya reviu atas Renstra dan kurang telitinya pemeriksaan LAKIP oleh para penanggungjawabnya. 3. Indikator tujuan dan sasaran pada renstra tidak ada, sedangkan di LAKIP hanya ada indikator sasaran. 4. Berkaitan dengan penetapan indikator, dalam kegiatan BPS sebaiknya menetapkan Standar error sesuai rekomendasi dari Kemenpan & RB karena terkait dengan tanggungjawab strategis BPS sebagai penyedia data statistik yang berkualitas. 5. Sasaran pada Renstra ada 6, dalam uraiannya ada 12, dan yang dituangkan dalam LAKIP ada 6 tetapi tidak sama isi/redaksinya. 6. Masih ada Sasaran yang berorientasi <i>output</i> atau proses untuk mencapai <i>core business</i>. 7. Implementasi dan monitoring pencapaian kinerja dalam Renstra belum sepenuhnya dimanfaatkan, karena dokumen-dokumen hasil rapat/evaluasi dan monitoring belum sepenuhnya tertib dan formal, tidak ditindaklanjuti dengan surat perintah, memo atau surat teguran dan tidak ada laporan tindak lanjutnya, hanya sebatas perintah dalam rapat/evaluasi dan penyampaian laporan telah selesai dengan lampiran tabel selesai pekerjaan. 8. Dokumen/ Buku Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) 2013 telah dibuat tetapi tidak formal, dan tidak ada tanggal/bulan/tahunnya, serta mekanismenya kurang tepat karena dibuat setelah turun RKA dari BPS . 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	8,31
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum ditetapkan secara formal oleh BPS Provinsi Jawa Barat, tetapi masih mengikuti IKU perubahan kedua yang ditetapkan oleh BPS (Perka BPS No. 41 tahun 2012). 2. Jumlah IKU masih terlalu banyak yang bukan core business dan tupoksi instansi, sebaiknya cukup yang utama atau merupakan core business dari tupoksi instansi. 3. Sebagian besar selesainya kegiatan secara formal tidak ada laporannya, hal ini dikarenakan tidak adanya SOP tentang mekanisme pengumpulan data kinerja kegiatan/individu. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	4. Masih ada penetapan indikator kinerja sasaran yang tidak ada kegiatannya (targetnya NIHIL), seperti:pada sasaran strategis meningkatkan hubungan dengan pengguna data, dengan indikatornya "Persentase pengunjung berulang yang menggunakan data BPS" target dan realisasinya NIHIL.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
	<ol style="list-style-type: none"> Lakip BPS Provinsi Jawa Barat 2013 belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, hanya menguraikan anggaran dan realisasinya baik per program, per belanja dan per bidang/bagian, sehingga secara tepat tidak dapat diketahui tingkat capaian kinerja kegiatan tersebut apakah sesuai atau tidak dan efisien serta efektifkah pembiayaan tersebut. LAKIP BPS Provinsi Jawa BARAT 2013 masih menyajikan indikator kinerja yang cukup banyak dan rinci, merupakan kumpulan tiap tupoksi unit kerja yang ada, demikian juga IKU masih cukup banyak belum berisi inti core business BPS. LAKIP BPS Provinsi Jawa Barat 2013 masih menyajikan evaluasi kegiatan per program sesuai bidang/bagiannya, hal ini karena banyaknya indikator kinerja yang ditetapkan. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk secara langsung mengevaluasi program/kegiatan dan pegawai, karena hanya sebatas pemenuhan penyelesaian kegiatan. Hal ini juga belum digunakan sepenuhnya untuk pemberian reward maupun punishment pegawai. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,60
	<ol style="list-style-type: none"> Hasil pemantauan dan evaluasi terhadap kemajuan program/kegiatan tidak dilakukan secara formal karena sudah merupakan hal rutinitas, demikian pula pelaporan tindak lanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari dokumen hasil rapat/evaluasi sebagian besar melekat dalam dokumen keuangan. Evaluasi program secara makro belum dilakukan sepenuhnya, tetapi setiap kegiatan yang ada dalam program telah dievaluasi dan disampaikan kepada pihak-pihak berkepentingan. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	8,25
	<ol style="list-style-type: none"> Capaian sasaran/kinerja organisasi BPS Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sudah dapat memenuhi target, tetapi penilaian kinerja dari stakeholder/pihak luar masih belum memadai masih sebatas dari pengelolaan keuangan saja. Terkait masalah transparansi kinerja suatu instansi pemerintah, BPS Provinsi Jawa Barat telah memiliki 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	website yang memuat informasi keberadaannya seperti: Visi dan Misi yang ada dalam Renstra, kegiatan, produknya dan informasi lain yang berkaitan dengan tupoksi BPS Provinsi Jawa Barat. Tetapi komponen Renstra masih belum seluruhnya diupload, seperti program kerja dan kegiatan tahun berjalan dan target yang akan dicapai serta laporannya (LAKIP).		

26.5 Rekomendasi:

- 26.5.1. BPS Provinsi Jawa Barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 26.5.2. Melengkapi Tim Penyusun dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 26.5.3. Mengikutsertakan Tim penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 26.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*spesific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Jawa Barat.
- 26.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 26.5.6. Menyusun tujuan sesuai dengan tupoksi organisasi, dan menyelaraskan tujuan tersebut (dalam Renstra) dengan tujuan dalam LAKIP.
- 26.5.7. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 26.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Jawa Barat.
- 26.5.9. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 26.5.10. Penyusunan RKT dibuat sebelum tersusunnya RKA yaitu sebelum tahun berjalan, jadi RKT tahun 2013 seharusnya dibuat pada tahun 2012.
- 26.5.11. Jumlah Iku tidak perlu banyak namun harus memadai dalam arti benar-benar menggambarkan core bussiness tupoksi suatu instansi. IKU harus ditetapkan secara formal melalui SK KBPS Provinsi Lampung, IKU harus direviu, untuk itu perlu dibuat SOP tentang reviu IKU.
- 26.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.

- 26.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward* dan *punishment*).
- 26.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 26.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya.
- 26.5.16. Setiap program ataupun kegiatan seharusnya informasi capaian kinerjanya juga disertai pembiayaannya untuk dapat diketahui efisienkah dan efektifkah pembiayaan tersebut dalam pelaksanaannya yang selanjutnya informasi tersebut dapat dimanfaatkan sebagai perbaikan perencanaan kegiatan dan pembiayaan yang akan datang.
- 26.5.17. Evaluasi capaian kinerja sebaiknya dilakukan secara umum sesuai tupoksi instansi tidak parsial per bidang atau bagian. Evaluasi yang dilakukan cukup terhadap kegiatan yang ada dalam IKU sesuai tupoksi instansi saja dalam hal ini pemenuhan sebagai penyedia data yang tepat waktu, akurat, handal dan terpercaya. Untuk itu perlu dilakukan reviu terhadap komponen-komponen dalam Renstra sehingga LAKIP BPS Provinsi Lampung ringkas dan pada isinya sesuai dengan core business dan tupoksinya.
- 26.5.18. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Jawa Barat.
- 26.5.19. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 26.5.20. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 26.5.21. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reviu-reviu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.

- 26.5.22. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 26.5.23. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 26.5.24. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 26.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Jawa Barat, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 26.5.26. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

27.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Riau
 27.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 27.3 Hasil Penilaian : 39,93
 27.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,52
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra BPS Provinsi Riau tahun 2010-2014 sudah dibuat namun tidak dilakukan reviu secara berkala sehingga menyebabkan ketidakselarasan dengan Renstra BPS tahun 2010-2014 reviu terakhir. 2. Renstra BPS Provinsi Riau belum memuat indikator kinerja tujuan serta belum memuat target jangka menengah. 3. Terdapat inkonsistensi tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran antara dokumen Renstra dengan Renstra yang terdapat di LAKIP. 4. Renstra BPS Provinsi Riau telah memuat IKU namun masih terdapat indikator kinerja di dalam IKU yang tidak relevan dengan <i>core businessnya</i> BPS. 5. Sebagian dari tujuan/sasaram masih berorientasi <i>output</i> seperti peningkatan kapasitas SDM dan penataan kelembagaan, memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. 6. Target kinerja di dalam dokumen perencanaan belum ditetapkan secara tepat karena tidak berdasarkan basis data yang memadai, target masih merupakan penetapan dari pusat tanpa adanya kesepakatan dengan subject matter BPS Provinsi. 7. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) disusun setelah penyusunan RKA. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,27
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU BPS Provinsi telah ada dan sudah di-SK-kan namun belum diformalkan dengan cara dibuat dalam bentuk buku. 2. Belum pernah dilakukan reviu terhadap IKU BPS Provinsi Riau (IKU merupakan ketetapan dari BPS) 3. Adanya inkonsistensi sasaran kinerja dan indikator kinerja sasaran di dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dengan pengukuran kinerja sasaran (PKS) 4. Adanya sasaran serta indikator kinerja sasaran di dalam RKT dan PK yang tidak dilakukan pengukuran kinerjanya di dalam pengukuran kinerja sasaran (PKS) 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,91
	<ol style="list-style-type: none"> 1. LAKIP BPS Provinsi Riau telah dibuat, namun belum diupload ke dalam website BPS Provinsi Riau. 2. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program. 3. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan 4. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,48
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi program belum dilakukan, evaluasi program yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 2. Belum memiliki mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja, baik dalam bentuk SOP maupun mekanisme lainnya 3. Evaluasi rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	5,75
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dapat dicapai, namun beberapa target yang berasal dari sasaran masih berorientasi <i>output</i> maupun proses. 2. Dalam hal pencapaian kinerja sasaran ataupun kegiatan masih kurang dapat diandalkan. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 		

27.5 Rekomendasi:

- 27.5.1. BPS Provinsi Riau bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 27.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 27.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

- 27.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Riau.
- 27.5.5. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 27.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum menyusun anggaran.
- 27.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Riau
- 27.5.8. Indikator kinerja di dalam IKU harus memenuhi unsur spesifik, dapat diukur dan relevan dengan kinerja organisasi (kegiatan utama BPS)
- 27.5.9. Target kinerja di dalam dokumen perencanaan berdasarkan basis data yang memadai (target merupakan kesepakatan bersama dengan melihat kondisi yang ada)
- 27.5.10. IKU diperka-kan dari pusat, dan BPS Provinsi mengadopsinya dengan menetapkan SK dan dibuat dalam bentuk buku (formal)
- 27.5.11. IKU direviu secara berkala sesuai dengan kondisi yang ada di BPS Provinsi Riau.
- 27.5.12. Pengukuran kinerja sasaran merupakan pengukuran sasaran dari PK dan RKT (baik sasaran maupun indikator kinerja sasaran)
- 27.5.13. Semua indikator kinerja sasaran baik di dalam RKT dan PK diukur dan tuangkan ke dalam PKS
- 27.5.14. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 27.5.15. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 27.5.16. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 27.5.17. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 27.5.18. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 27.5.19. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Riau.

- 27.5.20. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 27.5.21. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 27.5.22. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau rewiu-rewiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 27.5.23. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan rewiuberkala terhadap pedoman tersebut.
- 27.5.24. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 27.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 27.5.26. Evaluasi program yang dilakukan bukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran akan tetapi lebih ditekankan kepada pelaksanaan keberhasilan dan kegagalan dari program itu sendiri.
- 27.5.27. Meningkatkan capaian tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome*.
- 27.5.28. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Riau, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 27.5.29. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.

- 27.5.30. Target tidak dapat dianggap tercapai jika sasarannya masih berorientasi *output* dan indikator kinerja sasarannya tidak SMART dan cukup, target yang terukur, walaupun tingkat capaiannya sudah 100%.
- 27.5.31. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 27.5.32. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

28.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Sumatera Barat
 28.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 28.3 Hasil Penilaian : 39,37
 28.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	13,79
	1. Renstra belum memuat target jangka menengah yang terukur. 2. Renstra belum sepenuhnya menyajikan IKU, sehingga tujuan/sasaran belum sepenuhnya berorientasi hasil, Indikator Kinerja Tujuan/Indikator Kinerja Sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. 3. Dokumen Renstra belum menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi) 4. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan. 5. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra unit kerja 6. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana kerja dan Anggaran. 7. Dokumen Renstra belum direviu secara berkala. 8. Dokumen Renstra BPS Provinsi Sumatera Barat belum selaras dengan Renstra BPS RI 9. Dokumen Penetapan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan IKU yang spesifik, diukur, relevan dan cukup. 10. RKT tidak direviu dan tidak terdapat program. 11. PK tidak prototype terbaru dan tidak direviu. 12. Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	10,45
	1. Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja. 2. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. 3. IKU BPS Provinsi Sumatera Barat belum direviu secara berkala. 4. IKU belum dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator yang bersifat pendukung yang bukan merupakan <i>core business</i> BPS Provinsi Sumatera Barat. 5. IKI belum dibuat 6. Pengumpulan data kinerja tidak dilakukan secara berkala. 7. IKU dan IKS belum dapat diukur secara objektif 8. IKU dan IKS belum menggambarkan hasil 9. IKU dan IKS belum sepenuhnya relevan dengan kondisi yang akan diukur 10. IKU dan IKS belum sepenuhnya diukur realisasinya 11. IKS BPS Provinsi belum sepenuhnya selaras dengan indikator kinerja BPS RI.		

	<p>12. IKU belum dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, penilaian kinerja dan belum direviu secara berkala.</p> <p>13. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p>		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,03
	<p>1. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan.</p> <p>2. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja secara memadai.</p> <p>3. Informasi kinerja dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.</p> <p>4. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja.</p> <p>5. LAKIP belum diupload ke website BPS Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>6. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.</p> <p>7. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian kinerja.</p>		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,60
	<p>1. Evaluasi program telah dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, namun belum sepenuhnya mengacu kepada dokumen Renstra, RKT dan PK yang ada, dan evaluasi program tersebut terdapat kelemahan pada sisi pendokumentasian.</p> <p>2. Evaluasi program belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, belum dilakukan.</p> <p>3. Hasil evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan.</p> <p>4. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal.</p> <p>5. Secara substantif kegiatan monitoring dan evaluasi kemajuan capaian kinerja atas program, rencana aksi, kegiatan-kegiatan utama BPS beserta hambatan-hambatannya terlaksana dengan baik dan efektif dan hasilnya telah dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait. Namun kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut belum termekanisme dan terdokumentasi dengan baik. Dokumen cenderung masih sebatas pertanggungjawaban keuangan dan bukan pertanggungjawaban kinerja.</p> <p>6. Evaluasi rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p> <p>7. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.</p>		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	5,5
	<p>1. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll)</p> <p>2. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup, serta informasi mengenai capaian kinerja belum dapat diandalkan.</p>		

28.5 Rekomendasi:

- 28.5.1. BPS Provinsi Sumatera Barat bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 28.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 28.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun Lakip dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 28.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core businessnya* BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART(*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 28.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 28.5.6. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 28.5.7. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 28.5.8. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA) .
- 28.5.9. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (dasar *reward/punishment*).
- 28.5.10. Menyusun indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU bidang.
- 28.5.11. LAKIP disampaikan pada waktu yang telah ditentukan yaitu januari sampai dengan 15 Maret 2014.
- 28.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 28.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 28.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 28.5.15. Menyusun SOP alur pekerjaan di setiap tingkatan struktural secara berjenjang, termasuk SOP monitoring, evaluasi dan monitoring tindak lanjutnya, SOP tersebut terlebih dahulu dikomunikasikan kepada pegawai agar terjadi kesepahaman atau

- direvisi jika dirasa perlu. Akan lebih baik lagi jika dapat juga disiapkan format-format laporannya.
- 28.5.16. Secara berkala agar dilaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang bersifat menyeluruh. Hasil evaluasi tersebut seharusnya dapat menyimpulkan capaian kinerja sementara, identifikasi dan inventarisasi hambatan-hambatan yang dihadapi dan rekomendasi-rekomendasi yang akan diambil, rencana aksi untuk 3 bulan ke depan, pihak-pihak yang diberikan tanggungjawab untuk memonitor, dan target-target yang hendak dicapai.
- 28.5.17. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya.
- 28.5.18. Informasi kinerja dalam LAKIP harus dapat ditelusuri ke sumber data, dapat diverifikasi dan konsisten.
- 28.5.19. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 28.5.20. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 28.5.21. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reu-reu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang memuat setidaknya: Simpulan kemajuan kinerja beserta hambatannya serta rekomendasi yang mungkin dilaksanakan, Rencana aksi yang akan dilakukan atas simpulan tersebut dan informasi mengenai pihak-pihak yang bertanggung jawab atas simpulan serta rencana aksi tersebut, yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 28.5.22. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
- 28.5.23. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu.
- 28.5.24. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program

- c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 28.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 28.5.26. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 28.5.27. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 28.5.28. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 28.5.29. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi, dan
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

29.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Papua
 29.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 29.3 Hasil Penilaian : 38,40
 29.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	15,66
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra BPS Provinsi Papua tahun 2010-2014 sudah dibuat namun tidak dilakukan review secara berkala sehingga menyebabkan ketidakselarasan dengan renstra BPS tahun 2010-2014. 2. Renstra belum memuat indikator kinerja tujuan. 3. Terdapat inkonsistensi tujuan, sasaran, dan indikator kinerja sasaran antara dokumen renstra dengan renstra yang terdapat di LAKIP. 4. Renstra telah memuat IKU namun masih terdapat indikator kinerja di dalam IKU yang tidak relevan dengan core business BPS. 5. Sebagian dari tujuan/sasaran masih berorientasi output seperti peningkatan kapasitas SDM dan penataan kelembagaan, memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS. 6. Target kinerja di dalam dokumen perencanaan belum ditetapkan secara tepat karena tidak berdasarkan basis data yang memadai, target masih merupakan penetapan dari pusat tanpa adanya kesepakatan dengan subject matter BPS Provinsi. Selain itu terdapat perubahan target yang tidak diikuti dengan perubahan dokumen perencanaannya. 7. Dokuemn RKT disusun setelah penyusunan dokumen RKA. 8. Dokumen RKA belum sepenuhnya mengacu pada dokumen perencanaan lainnya (Renstra, RKT, PK) 9. Rencana aksi kegiatan BPS Provinsi Papua telah dibuat tetapi belum sepenuhnya mengacu pada dokumen perencanaan (renstra, RKT, PK). Monitoring atas capaian kinerja dari rencana aksi tersebut belum dilakukan secara berkala. 		
B.	Pengukuran Kinerja	20	7,80
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU BPS Provinsi Papua telah ada dan sudah di SK-kan namun belum diformalkan dengan cara dibuat dalam bentuk buku. 2. IKU sudah dibuat namun tidak dilakukan perubahan (revisi) sesuai dengan Perka BPS no. 58 tahun 2013 tentang perubahan ketiga atas Perka BPS no, 21 tahun 2010 tentang IKU BPS. 3. Adanya inkonsistensi antara sasaran dan IKS dalam pengukuran Kinerja Sasaran (PKS) pada dokumen LAKIP dengan sasaran dan indikator sasaran dalam dokumen RKT dan PK. 4. Adanya sasaran serta Indikator Kinerja Sasaran di dalam RKT dan PK yang tidak dilakukan pengukuran 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	kinerjanya di dalam PKS. 5. Tidak terdapat pedoman (SOP) mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja dan monitoringnya pada BPS Provinsi Papua.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	6,66
	<ol style="list-style-type: none"> LAKIP BPS Provinsi Papua telah dibuat, namun belum di upload ke dalam website BPS Provinsi Papua. LAKIP BPS Provinsi Papua belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja. LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per-program. Informasi kinerja yang disajikan di dalam LAKIP belum diandalkan. Angka-angka realisasi kinerja yang dituangkan ke dalam PKS/PKK pada LAKIP BPS Provinsi Papua belum dapat diyakini kebenarannya karena ketika dilakukan konfirmasi, tidak ada data sumber yang valid (tidak sesuai) Informasi kinerja yang disajikan belum dapat digunakan dalam perbaikan perencanaan, informasi yang disajikan belum digunakan untuk penilaian dan peningkatan kinerja. Terjadi inkonsistensi dalam penyajian tujuan, sasaran maupun indikator sasaran yang tertuang di LAKIP antara lampiran (berisi renstra, IKU, RKT, PKS, PKK). 		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,77
	<ol style="list-style-type: none"> Belum memuat SOP kinerja BPS Provinsi Papua yang memuat struktur penanggungjawab, mekanisme pengumpulan data kinerja sampai evaluasi baik terhadap kinerja BPS Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Evaluasi program yang dilaksanakan belum dalam rangka menilai keberhasilan program, baru sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. Pemanfaatan hasil evaluasi program yang telah dilakukan belum diterapkan untuk perbaikan manajemen. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	5,5
	<p>Target secara umum dapat dicapai, meskipun ada beberapa Indikator Kinerja yang targetnya tidak dapat dicapai. Dan beberapa target yang berasal dari sasaran masih berorientasi output ataupun proses.</p> <p>Dalam hal pencapaian kinerja sasaran ataupun kegiatan masih kurang dapat diandalkan.</p> <p>Capaian kinerja tidak lebih baik dari tahun sebelumnya, hal ini disebabkan adanya indikator kinerja yang realisasi capaian kinerjanya lebih buruk dari tahun sebelumnya. Serta ada beberapa indikator kinerja yang tidak ada capaiannya di dalam dokumen LAKIP (BAB III, PKS maupun PKK)</p> <p>Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) belum memuat kinerja dari penilaian <i>stakeholder</i>.</p>		

29.5 Rekomendasi:

- 29.5.1. BPS Provinsi Papua bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 29.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 29.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

- 29.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi outcome dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Papua.
- 29.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 29.5.6. Menyusun Indikator Kinerja Tujuan.
- 29.5.7. Menyusun dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai. Sehingga dokumen RKT disusun sebelum dokumen RKA.
- 29.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada renstra dan IKU BPS Provinsi Papua.
- 29.5.9. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada binagram untuk pengumpulan data kinerja.
- 29.5.10. Dokumen perencanaan kinerja dan dokumen perencanaan keuangan merupakan satu kesatuan dari proses perencanaan kinerja suatu organisasi.
- 29.5.11. Rencana aksi suatu organisasi merupakan turunan dari dokumen perencanaan dan saling terkait serta harus dimonitoring capaiannya secara berkala.
- 29.5.12. IKU dilakukan reviu secara berkala dan disesuaikan dengan kondisi BPS Provinsi Papua.
- 29.5.13. PKS Merupakan pengukuran sasaran dan indikator kinerja sasaran dari PK dan RKT.
- 29.5.14. Semua indikator kinerja sasaran baik dalam RKT dan PK diukur dan dituangkan dalam PKS.
- 29.5.15. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 29.5.16. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 29.5.17. Target kinerja di dalam dokumen perencanaan berdasarkan basis data yang memadai (target merupakan kesepakatan bersama dengan melihat kondisi yang ada). Bila ada perubahan target maka di dalam dokumen perencanaan juga berubah.
- 29.5.18. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 29.5.19. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kerjanya

- 29.5.20. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Papua.
- 29.5.21. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 29.5.22. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 29.5.23. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 29.5.24. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 29.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 29.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Bangka Belitung, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 29.5.27. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- Berasal dari tujuan/sasaran yang outcome dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - Kevalidan data capaian kinerja
 - Ketersediaan dokumen sumber
 - Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

30.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Bengkulu
 30.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*Field Evaluation*
 30.3 Hasil Penilaian : 36,82
 30.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	11,25
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra yang digunakan masih dalam format lama (Tahun 2010) atau tidak mengikuti format yang baru (Renstra Reviu Ketiga BPS RI). 2. Dokumen Renstra telah memuat komponen Visi, Misi, Tujuan dan Program, tetapi tidak ada Indikator Kinerja Tujuan, Target Jangka Menengah, Indikator Kinerja Sasaran, Target Tahunan, dan tidak menyajikan IKU. 3. Renstra BPS Provinsi Bengkulu belum sepenuhnya selaras dengan Renstra BPS RI. 4. Akibat dari dokumen Renstra belum dilakukan reviu maka kualitas dari komponen Renstra (Tujuan, Sasaran, Program/Kegiatan, Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Target Kinerja) tidak dapat dinilai. 5. Dokumen Renstra tidak dimanfaatkan atau digunakan dalam acuan penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT dan PK). 6. Dokumen Renstra tidak dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan unit kerja, karena Renstra belum terdapat Renstra unit kerja. 7. Renstra tidak menyajikan target jangka menengah sehingga monitoring capaian kinerja tidak dilakukan. Selain itu SOP Monitoring Renstra juga tidak ada. 8. IKU yang disajikan di dokumen Penetapan Kinerja (PK) tidak selaras dengan IKU yang telah dirubah berdasarkan Perka No 58 Tahun 2013 tentang perubahan ketiga IKU. 9. Belum seluruh Indikator Kinerja Sasaran pada RKT dan dokumen Penetapan Kinerja (PK) memenuhi indikator kinerja yang baik yaitu SMART (Spesific, Measurable, Attainable, Relevan, dan Timeliness). Contoh Sasaran yang belum berorientasi hasil (<i>outcome</i>), meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia (masih berorientasi <i>output</i>). 10. Beberapa Indikator Kinerja Sasaran (IKS) di RKT belum selaras dengan IKS di dokumen Penetapan Kinerja (PK). 11. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) telah dibuat sesuai anggaran yang disetujui, dan dokumen telah dicetak (bulan Februari 2013), tetapi mekanismenya kurang tepat karena dibuat setelah turun perencanaan anggaran (RKA) dari BPS RI. 12. Rencana aksi belum mencantumkan target secara periodik dan belum dimonitor capaiannya secara berkala 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	(minimal 3 bulan sekali). 13. Rencana aksi atas kinerja belum dimonitor pencapaiannya secara berkala. 14. Rencana aksi atas kinerja belum dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan. 15. Target kinerja yang diperjanjikan belum digunakan untuk mengukur keberhasilan.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,88
	1. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah mengacu pada Perka BPS No. 58 tahun 2013 dan diformalkan oleh Kepala BPS Provinsi Bengkulu, tetapi dokumen RKT dan PK tidak selaras dengan IKU karena RKT dan PK belum di reviu. 2. IKU belum bisa dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan (Renstra) dan penganggaran (RKA) karena masih terdapat indikator kinerja yang sifatnya <i>supporting</i> (program pendukung) atau bukan merupakan core bussines (kegiatan utama) BPS. 3. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dari pimpinan sampai ke staf namun tidak mengacu kepada IKU yang ditetapkan. 4. Rencana Aksi terhadap kinerja sudah ada tetapi belum disusun dalam bentuk buku (hanya berupa laporan dan kertas kerja) dan harus dilakukan secara berkala.		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,98
	1. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Bengkulu telah disusun dan penyampaiannya tepat waktu, namun belum di-upload ke dalam website. 2. Informasi pada LAKIP sudah menyajikan perbandingan target dan realisasi, tetapi belum menyajikan perbandingan realisasi atau capain tahun berjalan dan target jangka menengah. 3. Informasi pada LAKIP belum dimanfaatkan secara menyeluruh untuk perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, untuk meningkatkan kinerja, dan penilaian kinerja. 4. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 5. LAKIP belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja. 6. LAKIP belum menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> . 7. LAKIP belum menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	1. Hasil pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi dan terhadap kemajuan program/ kegiatan tidak dilakukan secara formal (terdokumentasi) karena sudah merupakan hal rutinitas, demikian pula		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>pelaporan tindak lanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari dokumen hasil rapat/evaluasi sebagian besar melekat dalam dokumen keuangan.</p> <p>2. Belum melakukan Evaluasi program/kegiatan agar menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.</p> <p>3. Evaluasi rencana aksi belum dilaksanakan secara optimal dalam rangka mengendalikan kinerja, memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.</p>		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	4,5
	<p>1. Secara kumulatif pencapaian kinerja tahun 2013 sesuai target yang ditetapkan, terdapat peningkatan, dibandingkan dengan pencapaian tahun 2012, walaupun pengukuran kinerja sasaran belum sepenuhnya mengukur capaian sasaran dalam penetapan kinerja.</p> <p>2. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup.</p> <p>3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll).</p>		

30.5 Rekomendasi:

- 30.5.1. BPS Provinsi Bengkulu bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 30.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 30.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 30.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Bengkulu.
- 30.5.5. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 30.5.6. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
- 30.5.7. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Bengkulu.

- 30.5.8. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 30.5.9. Dalam penyusunan RKT seharusnya sebelum tersusunnya perencanaan anggaran (RKA).
- 30.5.10. Informasi IKU agar dituangkan dalam dokumen Renstra dan RKA dan agar dimanfaatkan untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu (dasar *reward/punishment*).
- 30.5.11. Kinerja yang ditetapkan dalam PK sebaiknya dibuatkan Rencana Aksi sebagai alat monitoring kinerja dan hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi dalam mencapai tujuan/sasaran. Sehingga memudahkan dalam melakukan pengendalian. Selain itu, rencana aksi yang telah dilakukan agar tersusun dalam bentuk buku.
- 30.5.12. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 30.5.13. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (*reward dan punishment*).
- 30.5.14. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 30.5.15. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 30.5.16. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Bengkulu.
- 30.5.17. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 30.5.18. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).

- 30.5.19. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 30.5.20. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 30.5.21. Hasil pemantauan kemajuan program/kegiatan dan hambatannya harus didokumentasikan dengan baik dan dibuat secara formal, yang dapat digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.
- 30.5.22. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 30.5.23. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi tahun 2012.
- 30.5.24. Penilaian kinerja dari pihak luar berupa penghargaan sangat mempengaruhi keberadaan instansi, seperti pada pelayanan dan transparansi atas pengelolaan program dan kegiatan sehingga perlu dipertahankan/ditingkatkan capaian yang sudah ada.
- 30.5.25. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013

31.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Kalimantan Selatan
 31.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 31.3 Hasil Penilaian : 35,78
 31.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	11,27
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Renstra BPS Provinsi Kalimantan Selatan telah ada namun belum selaras dengan dokumen Renstra BPS reviu ke-3 (telah direvui sebanyak 3 kali), Renstra BPS Provinsi yang tersedia masih menggunakan Renstra lama tahun 2011 (tertanggal Juli 2011). Karena masih menggunakan Renstra yang lama (belum disesuaikan/diselaraskan dengan Renstra Pusat reviu ke 3) maka Renstra BPS Provinsi Kalimantan Selatan tidak memasukan Indikator Kinerja Tujuan dan Indikator Kinerja Sasaran, sehingga target dan realisasi/pencapaian kinerja jangka menengah serta target dan realisasi/pencapaian kinerja tahunan tidak bisa diukur secara obyektif dan memadai serta dokumen Renstra tersebut tidak menjadi acuan untuk membuat dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kinerja Anggaran (RKA), Penetapan Kinerja (PK) serta Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Provinsi Kalimantan Selatan, akibatnya penerapan Manajemen Kinerja Provinsi Kalimantan Selatan menjadi tidak memadai, dan penilaian hasil Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) menjadi rendah. 2. Karena belum dilakukan reviu atas Renstra Provinsi Kalimantan Selatan penetapan tujuan masih terdapat perbedaan dengan Renstra BPS. 3. Dokumen Renstra Provinsi Kalimantan Selatan tidak memuat Indikator baik tujuan maupun Indikator Sasaran sehingga tidak bisa dinilai apakah memenuhi indikator kinerja yang baik (SMART). 4. Dokumen Renstra Unit Kerja (Bidang-Bidang di BPS Provinsi Kalimantan Selatan) belum disusun sehingga dokumen Renstra BPS Provinsi belum dimanfaatkan oleh Bidang-Bidang dalam membuat perencanaan kinerja jangka menengah. Hal tersebut menyebabkan kendala untuk dilakukan monitoring dan evaluasi pencapaian target kinerja jangka menengah. 5. Dokumen RKT sebagai dokumen perencanaan Kinerja Tahunan belum menyajikan format yang sesuai ketentuan, karena tidak memuat Indikator Sasaran dan target, sehingga tidak bisa menjadi acuan pengukuran kinerja tahunan secara memadai 6. Dokumen Penetapan Kinerja masih memuat Indikator Kinerja Sasaran yang tidak relevan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). 7. Terdapat Indikator Kinerja Sasaran pada RKT yang tidak menjadi Indikator Kinerja pada PK 8. Target Kinerja Sasaran dan Kegiatan dalam RKT dan PK tidak semuanya diukur dalam dokumen/formulir Pengukuran Kinerja Sasaran dan Pengukuran Kinerja Kegiatan, akibatnya beberapa Indikator sasaran dan Kegiatan tidak bisa diketahui Realisasinya. 9. Dokumen RKT masih disusun/dibuat setelah Dokumen RKA dibuat sehingga perencanaan anggaran tidak 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	berdasarkan atas perencanaan kinerja (Performance Budgeting). 10. Belum dilakukan monitoring berkala atas target kinerja sasaran pada PK sehingga pencapaian kinerja berkala tidak dapat diketahui realisasinya.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	8,51
	<ol style="list-style-type: none"> Mekanisme pengumpulan data kinerja belum memadai karena belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang Up to date. Mekanisme standar tersebut penting dalam menjamin akuntabilitas dalam pengukuran kinerja dan capaian kinerja satker yang dapat dinilai secara objektif dan valid. Terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum memenuhi indikator kinerja yang baik serta belum berorientasi hasil, sehingga tidak cukup untuk mengukur kinerja utama satker secara obyektif. Di samping itu, IKU tersebut tidak pernah direviu/revisi dalam rangka penyesuaian atas perubahan-perubahan yang terkait dengan kinerja, maupun dalam konteks pembentukan IKU yang memenuhi kriteria SMART sehingga relevan digunakan sebagai indikator atas pekerjaan utama BPS Provinsi Kalimantan Selatan. IKU belum bisa dimanfaatkan secara optimal dalam dokumen perencanaan dan penganggaran karena masih terdapat indikator kinerja yang sifatnya <i>supporting</i> (program pendukung) atau bukan merupakan core bussines (kegiatan utama) BPS. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,91
	<ol style="list-style-type: none"> Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Provinsi Kalimantan Selatan telah mencantumkan IKU berdasarkan Perka BPS No.41 tahun 2012, namun LAKIP belum seluruhnya menyajikan informasi Kinerja yang diperjanjikan karena Indikator Kinerja yang dimuat dalam dokumen perencanaan dan dokumen pengukuran kinerja tidak selaras dan tidak memadai di dalam mengungkapkan capaian kinerja. Informasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) belum sepenuhnya dapat diandalkan karena masih menyajikan informasi pencapaian kinerja sasaran yang berorientasi <i>output</i> sehingga penilaian kinerja tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan dan peningkatan kerja tidak dapat dilaksanakan secara memadai. Informasi yang disajikan dalam LAKIP belum dapat dimanfaatkan secara optimal dalam perbaikan dalam perencanaan kinerja, pelaksanaan kegiatan/Program, peningkatan kinerja serta penilaian kinerja yang merupakan wujud dari dari pertanggungjawaban atau akuntabilitas. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan Informasi yang disajikan dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan. LAKIP belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja dengan optimal. 		
D.	Evaluasi kinerja	10	2,75

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi												
(1)	(2)	(3)	(4)												
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara substansi, kegiatan monitoring pencapaian kinerja sudah diterapkan pada BPS Provinsi Kalimantan Selatan, namun pelaksanaannya belum tersistematis dan terdokumentasi dengan baik. Akibatnya tidak terdapat informasi update tentang kemajuan pencapaian kinerja, kendala-kendala yang dihadapi, kesimpulan berhasil atau tidak berhasil dalam melaksanakan kegiatan/program, dsb. Di samping itu juga, lemahnya kegiatan monitoring tersebut mengakibatkan tidak terlaksananya perbaikan perencanaan maupun penerapan manajemen kinerja. 2. Pemanfaatan dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP cenderung hanya sebatas untuk pemberian tunjangan kinerja dan belum sepenuhnya digunakan sebagai pedoman agenda kegiatan maupun untuk memonitor kinerja individu pegawai. 3. Belum melakukan Evaluasi program/kegiatan untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan. 4. Kegiatan monitoring yang sudah dilaksanakan baru sebatas tataran pelaksanaan Kegiatan, yaitu kinerja jangka pendek (1 tahun) yang terdapat pada Eselon IV, dengan indikator keberhasilannya : Indikator Kinerja Kegiatan. Seharusnya monitoring mencakup seluruh aspek manajemen kinerja, yaitu : <table border="1" data-bbox="367 1025 1345 1305"> <thead> <tr> <th>Aspek Kinerja</th> <th>Indikator Keberhasilan</th> <th>Jangka Waktu</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KEGIATAN</td> <td>IKK</td> <td>1 Thn</td> </tr> <tr> <td>SASARAN</td> <td>IKS & IKU</td> <td>5 Thn</td> </tr> <tr> <td>TUJUAN</td> <td>IKT</td> <td>5 Thn</td> </tr> </tbody> </table>	Aspek Kinerja	Indikator Keberhasilan	Jangka Waktu	KEGIATAN	IKK	1 Thn	SASARAN	IKS & IKU	5 Thn	TUJUAN	IKT	5 Thn		
Aspek Kinerja	Indikator Keberhasilan	Jangka Waktu													
KEGIATAN	IKK	1 Thn													
SASARAN	IKS & IKU	5 Thn													
TUJUAN	IKT	5 Thn													
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	5,33												
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kinerja sasaran telah diukur namun belum optimal karena terkait dengan pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang belum bisa diandalkan. Hal tersebut disebabkan masih terdapat sasaran yang tidak berorientasi hasil (<i>outcome</i>) dan indikator kinerja sasaran yang belum memenuhi kriteria indikator yang baik. 2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 														

31.5 Rekomendasi:

- 31.5.1. BPS Provinsi Kalimantan Selatan bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 31.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 31.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

- 31.5.4. Memperbaiki Renstra dengan mengacu pada dokumen Renstra BPS RI, revidi ke-3 dan harus menyajikan indikator kinerja tujuan, indikator kinerja sasaran, agar dapat menjadi acuan dalam menetapkan dokumen perencanaan lainnya seperti RKA, RKT dan PK serta selaras dengan dokumen Renstra RI.
- 31.5.5. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS, dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Kalimantan Selatan.
- 31.5.6. Menyelaraskan dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 31.5.7. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai, dan mengikuti format penyusunan yang sesuai ketentuan sehingga memuat sasaran, indikator kinerja sasaran dan target, serta kegiatan, indikator kinerja kegiatan dan target.
- 31.5.8. Monitoring terhadap target kinerja pada PK agar dilakukan secara berkala (bulanan, triwulanan dan tahunan)
- 31.5.9. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Kalimantan Selatan.
- 31.5.10. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 31.5.11. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan revidi berkala terhadap pedoman tersebut.
- 31.5.12. Mendesain suatu model pengumpulan data kinerja setiap pegawai/eselon secara berjenjang dan didokumentasikan sebagai pertanggungjawaban kinerja.
- 31.5.13. Mereviu IKU secara berkala sesuai dengan Perka BPS no. 58 tahun 2013 dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Direviu/disusun oleh pejabat eselon II dan eselon III
 - b. Memperhatikan kesesuaiannya dengan Renstra, IKT dan IKS BPS Provinsi Kalimantan Selatan.
 - c. Keselarasan dengan Renstra BPS RI
 - d. IKU hanya memuat indikator kinerja yang sesuai dengan *core business*-nya organisasi
 - e. Pemenuhan kriteria yang SMART dan Cukup
 - f. Kecukupan jumlah indikator dan representasi dari kinerja utama BPS Provinsi Kalimantan Selatan (jumlahnya tidak banyak namun *to the point* kepada tugas dan fungsi)
- 31.5.14. Mendesain dan menerapkan suatu sistem AKIP yang sistematis yang menjamin ketersediaan informasi capaian kinerja yang *up to dat*. Komponen-komponen yang tercakup di dalam sistem tersebut antara lain:

- a. Penanggungjawab penerapan manajemen kinerja
 - b. Matriks kegiatan manajemen kinerja, mencakup kegiatan : penyusunan, reuiu, revisi, pelaporan, monitoring, evaluasi, dsb.
 - c. Alur kegiatan pengukukran dan pelaporan kinerja.
 - d. Pedoman dokumentasi
 - e. Template/format-format laporan.
- 31.5.15. Penerapan monitoring pencapaian kinerja agar ditingkatkan ke tataran jangka menengah, sehingga inforamsi capaian kinerja renstara dapat dipertanggungjawabkan.
- 31.5.16. Dokumen rencana aksi dalam bentuk SKP dan CKP agara dimanfaatkan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dan diselaraskan dengan capaian kinerja unit kerja secara berjenjang.
- 31.5.17. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 31.5.18. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 31.5.19. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 31.5.20. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Kalimantan Selatan.
- 31.5.21. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 31.5.22. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau reuiu-reuiu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 31.5.23. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).

- 31.5.24. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 31.5.25. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 31.5.26. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Kalimantan Selatan, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 31.5.27. Pencapaian sasaran harus optimal dan informasi capaian kinerja harus dapat diandalkan. Dan komponen ini memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan komponen komponen lainnya, artinya apabila ditemukan kelemahan dalam komponen lainnya akan berpengaruh signifikan terhadap komponen pencapaian sasaran/ kinerja ini.
- 31.5.28. Perhitungan realisasi capaian kinerja harus didasarkan pada dokumen sumber yang memadai serta dasar perhitungan realisasi/capaian kinerja harus jelas dan terukur.
- 31.5.29. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

32.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur
 32.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 32.3 Hasil Penilaian : 35,77
 32.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	9,92
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra yang digunakan masih dalam format lama (Tahun 2010) atau tidak mengikuti format yang baru (Renstra Reviu Ketiga BPS RI) 2. Dokumen Renstra tidak memuat komponen program, Indikator Kinerja Tujuan, Target Jangka Menengah, Indikator Kinerja Sasaran, Target Tahunan, dan tidak menyajikan IKU. 3. Kualitas dari komponen Renstra (Tujuan, Sasaran, Program/Kegiatan, Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Target Kinerja) tidak dapat dinilai karena Renstra belum direviu. 4. Renstra BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur tidak selaras dengan Renstra BPS RI. 5. Dokumen Renstra tidak dimanfaatkan atau digunakan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT dan PK). 6. Dokumen Renstra tidak dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan unit kerja. 7. Renstra belum direviu secara berkala. 8. Renstra tidak menyajikan target jangka menengah sehingga monitoring capaian kinerja tidak dilakukan. Selain itu SOP Monitoring Renstra juga tidak ada. 9. Dokumen RKT tidak dicetak segera setelah anggaran disetujui. 10. IKU yang disajikan di PK tidak berdasarkan Perka No. 58 Tahun 2013 tentang perubahan ketiga IKU 11. Belum seluruh Indikator Kinerja Sasaran pada RKT dan PK memenuhi indikator kinerja yang baik yaitu SMART (spesific, Measurable, Attainable, Relevan dan Timeliness) 12. Beberapa Indikator Kinerja Sasaran (IKS) di RKT tidak sama dengan IKS di PK. 13. Dokumen PK belum selaras dengan dokumen Renstra. 14. Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan. 15. Rencana aksi atas kinerja belum mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga belum dimonitor pencapaiannya secara berkala. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
B.	Pengukuran Kinerja	20	9,14
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU BPS Prov. Nusa Tenggara Timur masih mengacu pada Perka BPS No.41 tahun 2012 dan hanya sebagai lampiran LAKIP. Seharusnya IKU sudah mengacu pada Perka 58 tahun 2013 dan merupakan dokumen yang harus diformalkan. BPS Prov. Nusa Tenggara Timur dapat menyesuaikan IKU tersebut sesuai dengan kondisi Instansi (<i>core business</i>). 2. BPS Prov. Nusa Tenggara Timur tidak memiliki SOP secara formal mengenai pengumpulan data kinerja namun hanya berupa keputusan hasil rapat yang terdokumentasi dalam notulen. SOP ini harus sesuai dengan kinerja yang tertuang dalam Penetapan Kinerja. 3. IKU belum dimanfaatkan dalam dokumen Renstra dan RKA. 4. IKU harus diukur pencapaian sebagai dasar penilaian kinerja dan diriviu secara berkala untuk menilai bahwa IKU tersebut masih relevan atau tidak sesuai core business BPS Prov. Nusa Tenggara Timur. 5. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dari pimpinan sampai ke staf namun tidak mengacu kepada IKU yang ditetapkan. 6. Rencana Aksi terhadap kinerja yang ditetapkan belum ada. 7. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan, triwulanan/semester) 8. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	8,41
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi pada LAKIP belum dimanfaatkan secara menyeluruh untuk perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, untuk meningkatkan kinerja dan penilaian kinerja. 2. LAKIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan. 3. Informasi kinerja dalam LAKIP belum sepenuhnya dapat diandalkan. 4. LAKIP belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>, informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. 5. Penyajian informasi keuangan pada LAKIP ditemukan kelemahan: <ol style="list-style-type: none"> a. informasi keuangan tidak dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu b. tidak menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan c. informasi keuangan tidak mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi d. informasi keuangan tidak dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	sasaran tertentu		
D.	Evaluasi Kinerja	10	3,21
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekomendasi terhadap hasil evaluasi tidak terdokumentasi dengan baik sehingga menyulitkan dalam melakukan perbaikan perencanaan. 2. Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi belum dilakukan. 3. Evaluasi program belum dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program sehingga evaluasi program belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan dan hasil evaluasi program tersebut belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja. 4. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 5. Evaluasi rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja belum optimal. 6. Evaluasi rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. 7. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata. 		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	5,08
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara kumulatif pencapaian kinerja tahun 2013 sesuai target yang ditetapkan namun dibandingkan dengan pencapaian tahun 2012, capaian tersebut lebih rendah. 2. Target dapat dicapai, namun beberapa target berasal dari sasaran yang masih berorientasi <i>output</i> dan indikator kinerja sasaran yang SMART dan cukup. 3. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian <i>stakeholder</i> (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll). 		

32.5 Rekomendasi:

- 32.5.1. BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 32.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 32.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 32.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun) dan target

- tahunan yang terukur, menelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 32.5.5. Mereviu Renstra agar mengikuti format baru reviu terakhir (ke-3) dari BPS RI.
- 32.5.6. Menelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
- 32.5.7. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai
- 32.5.8. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 32.5.9. Dalam Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja sehingga dapat dimonitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
- 32.5.10. Mereviu IKU secara berkala agar mengacu pada perka no. 58 tahun 2013 dan diformalkan oleh kepala BPS Provinsi. IKU tersebut dapat direviu sesuai dengan *core business*-nya BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 32.5.11. Memanfaatkan IKU dalam dokumen Renstra dan RKA.
- 32.5.12. Mengukur pencapaian IKU sebagai dasar penilaian kinerja.
- 32.5.13. Memanfaatkan IKU untuk mengukur kinerja sampai ke tingkat individu.
- 32.5.14. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
- 32.5.15. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 32.5.16. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
- 32.5.17. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 32.5.18. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
- a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;
 - b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).

- 32.5.19. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 32.5.20. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 32.5.21. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mechanisme evaluasi kinerja, serta senantiasa melakukan revidu berkala terhadap pedoman tersebut.
- 32.5.22. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 32.5.23. Hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 32.5.24. Capaian kinerja sebaiknya ditingkatkan atau dipertahankan dibandingkan kondisi sebelumnya.
- 32.5.25. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 32.5.26. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - Kevalidan data capaian kinerja
 - Ketersediaan dokumen sumber
 - Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - Konsisten.

**HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI TAHUN 2013**

- 33.1 Satuan Kerja : BPS Provinsi Maluku
 33.2 Sistem Evaluasi : Evaluasi Lapangan/*field evaluation*
 33.3 Hasil Penilaian : 31,61
 33.4 Rincian Penilaian :

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
A.	Perencanaan Kinerja	35	9
	<p>Renstra BPS Provinsi Maluku telah dilakukan reviu terakhir kali pada Februari 2014, namun Renstra yang direviu tersebut tidak selaras dan mengikuti format Renstra BPS RI reviu ketiga, hal ini mengakibatkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Renstra belum memuat Indikator Kinerja Tujuan, Target Jangka Menengah, Indikator Kinerja Sasaran, Target Tahunan, Kegiatan dan IKU. 2. Misi pada Renstra BPS Provinsi Maluku belum sepenuhnya selaras dengan Misi pada Renstra BPS RI terutama disebabkan jumlah Misi pada Renstra BPS Provinsi Maluku (4 buah) lebih sedikit dari Misi pada Renstra BPS RI (5 buah). 3. Tujuan pada Renstra BPS Provinsi Maluku belum sepenuhnya selaras dengan Tujuan pada Renstra BPS RI, karena tujuan di Renstra BPS Provinsi Maluku tidak seluruhnya turunan dari Tujuan di Renstra BPS RI. 4. Renstra dan PK belum menyajikan IKU 5. Pada Renstra BPS Provinsi Maluku Tujuan sama persis dengan Sasaran. 6. Dalam penerapannya Renstra ditemukan kelemahan: <ol style="list-style-type: none"> a. Renstra belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan lainnya seperti Rencana Kinerja Tahunan karena Renstra tidak memuat IKT dan IKS b. Disarankan setiap Eselon III di BPS Provinsi Maluku juga membuat dokumen perencanaan jangka menengah yang berpedoman pada Renstra. c. Reviu Renstra tidak sepenuhnya memperhatikan reviu Renstra BPS RI. 7. Dokumen perencanaan tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK) belum diformalkan (berbentuk buku dan ditandatangani Kepala BPS Provinsi Maluku). Namun PK yang ditetapkan BPS Provinsi Maluku tidak sesuai prototype BPS RI yang ditandai dengan Indikator Kinerja pada Level Kegiatan. 8. Dokumen RKT dan PK yang belum sesuai dengan format BPS RI menyebabkan kualitas dari RKT dan PK tersebut tidak dapat diuji diantaranya apakah target tahunan telah ditetapkan dengan baik, apakah Indikator Kinerja Tujuan dan Indikator Kinerja Sasaran telah memenuhi kriteria SMART, dan apakah Tujuan dan Sasaran telah berorientasi hasil. 9. Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja Sasaran yang disajikan dalam PK tidak konsisten dengan Tujuan, 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran pada dokumen SAKIP Lainnya (Renstra, RKT, IKU dan LAKIP) 10. Kelemahan dalam penerapan RKT dan PK yaitu Rencana aksi atas PK belum disusun dengan baik. Rencana aksi minimal berisi kegiatan/sub kegiatan secara rinci, target periodik, dan penanggungjawab atas kegiatan/sub kegiatan tersebut. Pencapaian rencana aksi juga harus dimonitoring secara berkala (minimal sekali dalam 3 bulan) dan didokumentasikan.		
B.	Pengukuran Kinerja	20	8,81
	<ol style="list-style-type: none"> 1. IKU BPS Provinsi telah merujuk pada Perka 58 tahun 2013 tentang perubahan IKU ketiga, namun ada beberapa IKU yang ditetapkan bukan merupakan IKU BPS Provinsi tapi IKU dilevel Deputy, seperti IKU untuk Sasaran 1.3. Meningkatkan metodologi sensus dan survey, serta memasukan dokumen dan IKU untuk Sasaran 2.1 Meningkatkan dan mengembangkan analisis statistik. 2. Pengumpulan data kinerja tidak dapat diandalkan. 3. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi tidak dilakukan secara berkala. 4. Dalam pemanfaatan IKU ditemukan kelemahan: <ol style="list-style-type: none"> a. IKU belum dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan anggaran b. Pencapaian IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja. c. Belum terdapat Indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi d. Pengukuran kinerja individu belum dilaksanakan. 		
C.	Pelaporan Kinerja	15	7,02
	<ol style="list-style-type: none"> 1. BPS Provinsi Maluku tidak mengupload LAKIP ke dalam website. 2. Dalam penyajian LAKIP ditemukan kelemahan yaitu tidak menyajikan perbandingan data kinerja antara target dengan realisasi, realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya, dan realisasi sampai tahun berjalan dengan target jangka menengah. 3. Sasaran dan IKS yang terdapat di PK LAKIP tidak konsisten dengan dokumen PK, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Pengukuran Kinerja Sasaran (PKS). 4. Penyajian informasi keuangan pada LAKIP ditemukan kelemahan: <ol style="list-style-type: none"> a. informasi keuangan tidak dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu b. tidak menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan c. informasi keuangan tidak mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi d. informasi keuangan tidak dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (<i>cost per outcome</i>) 5. Informasi dalam LAKIP belum dapat diandalkan, karena indikator kinerja sasaran PK berada pada level kegiatan. 		

No	Komponen	Bobot	Capaian Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)
	6. Pemanfaatan informasi belum berdampak pada perbaikan perencanaan jangka menengah 7. LAKIP belum menyajikan informasi IKU. 8. LAKIP belum menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> , dan mengenai kinerja yang telah diperjanjikan. 9. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan untuk penilaian kinerja.		
D.	Evaluasi Kinerja	10	2,27
	1. Belum melakukan Evaluasi program/kegiatan untuk menyimpulkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program/kegiatan tersebut, sehingga belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, dan belum ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, dan perbaikan kinerja karena evaluasi program belum dilakukan. 2. Evaluasi atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. 3. Evaluasi rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja belum optimal. 4. Evaluasi rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. 5. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.		
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	4,5
	1. Capaian kinerja tidak dapat dievaluasi karena antara dokumen PK dan dokumen LAKIP tidak konsisten. Dokumen PK belum mengacu pada prototype PK BPS RI, sedangkan dokumen LAKIP telah mengacu pada prototype LAKIP BPS RI. 2. LAKIP tidak melaporkan kinerja dari penilaian stakeholder (penghargaan dari Instansi/pihak luar seperti KPPN, DJKN dll)		

33.5 Rekomendasi:

- 33.5.1. BPS Provinsi Maluku bekerja sama dengan Biro Bina Program BPS melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada Tim Penyusun LAKIP agar mengikuti ketentuan dalam penyusunan LAKIP yang berlaku.
- 33.5.2. Melengkapi Tim Penyusun LAKIP dengan SK yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas.
- 33.5.3. Mengikutsertakan Tim Penyusun LAKIP dalam Diklat atau pembelajaran lainnya untuk penyusunan LAKIP yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 33.5.4. Menyempurnakan isi Rencana Strategis yaitu memuat tujuan/sasaran yang berorientasi *outcome* dan relevan dengan *core business*nya BPS, memuat indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, timely*), memuat target jangka menengah (2010-2014, dirinci tiap tahun)

- dan target tahunan yang terukur, menyelaraskan isinya dengan Renstra BPS , dan mereviu secara berkala sesuai dengan keadaan BPS Provinsi Maluku.
- 33.5.5. Mereviu Renstra dengan memperhatikan Renstra BPS RI Reviu terakhir.
 - 33.5.6. Dalam menyusun Renstra RKT, dan PK mengacu pada IKU reviu terakhir.
 - 33.5.7. Menyelaraskan tujuan/sasaran dan indikator kinerja tujuan/sasaran dalam dokumen perencanaan (Renstra, RKT, PK, IKU) baik dengan sesama dokumen perencanaan tersebut maupun dengan isi LAKIP (Renstra, RKT, PK, Pengukuran Kinerja Sasaran, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan lampirannya).
 - 33.5.8. Penyusunan dokumen RKT dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai.
 - 33.5.9. Menyusun dan memformalkan RKT dan Penetapan Kinerja sesuai dengan prototype.
 - 33.5.10. Setiap unit kerja menyusun rencana jangka menengah (substansinya) yang mengacu pada Renstra dan IKU BPS Provinsi Maluku.
 - 33.5.11. Menyusun Rencana Aksi (Matriks kegiatan) mengacu pada tujuan/sasaran dalam dokumen Perencanaan dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan monitoring capaiannya secara berkala (minimal 3 bulan) serta melaporkan hasil monitoring tersebut kepada Subbagian Bina Program untuk pengumpulan data kinerja.
 - 33.5.12. Mereviu IKU berdasarkan perka No.58 tahun 2013.
 - 33.5.13. IKU agar dimanfaatkan dalam setiap dokumen perencanaan dan dimanfaatkan dalam penilaian kinerja.
 - 33.5.14. Menyusun pedoman/prosedur/SOP/mekanisme pengumpulan data kinerja, serta senantiasa melakukan reviu berkala terhadap pedoman tersebut.
 - 33.5.15. Penyusunan LAKIP hendaknya menjadi prioritas dalam melaporkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya artinya LAKIP dibuat bukan hanya sekedar pemenuhan kewajiban namun digunakan dalam perbaikan perencanaan secara optimal, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja (reward dan punishment).
 - 33.5.16. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja terhadap seluruh kegiatan/aktivitas kinerja agar dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) untuk pengendalian dan pemantauan kinerja dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan.
 - 33.5.17. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
 - 33.5.18. Menyusun indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi.
 - 33.5.19. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang.
 - 33.5.20. Hasil pengukuran kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi atas prestasi tiap unit kerja maupun SDM-nya sehingga dapat memberikan manfaat pada institusi dikemudian hari untuk perbaikan kinerjanya
 - 33.5.21. Meng-*upload* LAKIP dan dokumen perencanaan ke dalam *website* BPS Provinsi Maluku.
 - 33.5.22. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja yang memadai, seperti:
 - a. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;

- b. LAKIP menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan;
 - c. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi; dan
 - d. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*).
- 33.5.23. Dalam pelaporan kinerja baik pada pengukuran kinerja, analisis maupun evaluasi agar dimuat perbandingan dengan capaian tahun-tahun sebelumnya dan perbandingan lain (perbandingan realisasi tahun ini dengan target tahun ini, target jangka menengah, dan realisasi/capaian tahun berjalan BPS) yang diperlukan, sehingga dapat diketahui perubahan dan perkembangannya dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja.
- 33.5.24. Setiap dokumen hasil pertemuan/rapat pertanggungjawaban kinerja tiap satuan unit kerja atau revidu-revidu terhadap dokumen Renstra agar dibuat secara formal dan di file dengan dengan tertib sebagai arsip data yang resmi dan akurat yang selanjutnya sebagai bahan dalam penyusunan LAKIP.
- 33.5.25. Melaksanakan evaluasi program yang telah tertuang dalam dokumen Renstra, RKT dan PK, dan menyusun laporan atas evaluasi program tersebut yang berisi:
- a. Informasi tentang capaian hasil-hasil program
 - b. Simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program
 - c. Analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;
 - d. Ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
- 33.5.26. Menindaklanjuti hasil evaluasi program untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, dan pengukuran keberhasilan unit kerja.
- 33.5.27. Menindaklanjuti Hasil evaluasi rencana aksi dalam bentuk langkah nyata.
- 33.5.28. Capaian kinerja lainnya, seperti penghargaan yang diperoleh ataupun kegiatan lain yang dilakukan diluar APBN agar disajikan dalam LAKIP BPS Provinsi Maluku, karena ini merupakan prestasi tersendiri yang dapat memberikan penilaian dalam evaluasi LAKIP.
- 33.5.29. Informasi capaian sasaran/kinerja organisasi harus dapat diandalkan, yakni dengan memenuhi unsur sebagai berikut :
- a. Berasal dari tujuan/sasaran yang *outcome* dan indikator kinerja tujuan/sasaran yang SMART dan Cukup
 - b. Tidak lebih buruk dari capaian kinerja tahun sebelumnya.
 - c. Kevalidan data capaian kinerja
 - d. Ketersediaan dokumen sumber
 - e. Informasi capaian kinerja berasal dari pihak-pihak yang berkompeten
 - f. Informasi capaian kinerja dapat diverifikasi
 - g. Konsisten.

Lampiran 2

Rekapitulasi Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013



BADAN PUSAT STATISTIK

REKAPITULASI LEMBAR KRITERIA EVALUASI (CRITERIA-REFERENCED TEST)

BPS PROVINSI SE-INDONESIA - TAHUN 2013

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PERBANDINGAN		
		NILAI BOBOT	NILAI RATA-RATA	% TERHADAP BOBOT
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12,5%)	35.00%	16.56%	47.30%
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)	2.50%	1.87%	74.75%
1	Dokumen Renstra telah ada	1.00	100.00%	100.00%
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, dan program.	1.00	100.00%	100.00%
3	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	1.00	100.00%	100.00%
4	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	1.00	0.42	42.42%
5	Dokumen Renstra telah memuat target jangka menengah	1.00	51.52%	51.52%
6	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	1.00	100.00%	100.00%
7	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	1.00	90.91%	90.91%
8	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	1.00	51.52%	51.52%
9	Renstra telah menyajikan IKU	1.00	36.36%	36.36%
b.	KUALITAS RENSTRA (6,25%)	6.25%	2.12%	33.90%
10	Tujuan telah berorientasi hasil	1.00	42.42%	42.42%
11	Sasaran telah berorientasi hasil	1.00	43.18%	43.18%
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	1.00	39.39%	39.39%
13	Indikator kinerja tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	1.00	21.21%	21.21%
14	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	1.00	36.36%	36.36%
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik	1.00	21.21%	21.21%
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	1.00	34.09%	34.09%
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	1.00	33.33%	33.33%
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3,75%)	3.75%	0.71%	18.94%
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	1.00	28.79%	28.79%
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	1.00	0.00%	0.00%
20	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	1.00	26.52%	26.52%
21	Target Jangka Menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	1.00	16.67%	16.67%
22	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	1.00	22.73%	22.73%
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)	22.50%	11.86%	52.70%
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)	4.50%	3.99%	88.76%
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	1.00	93.94%	93.94%
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	1.00	93.94%	93.94%
3	Dokumen PK telah ada	1.00	100.00%	100.00%
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	1.00	100.00%	100.00%
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target tahunan	1.00	100.00%	100.00%
6	PK telah menyajikan IKU	1.00	44.70%	44.70%
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)	11.25%	4.28%	38.01%
7	Sasaran telah berorientasi hasil	1.00	43.94%	43.94%
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	1.00	36.36%	36.36%
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	1.00	46.97%	46.97%
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	1.00	37.88%	37.88%
11	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen Renstra	1.00	31.82%	31.82%
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	1.00	31.06%	31.06%
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)	6.75%	3.59%	53.16%
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	1.00	30.30%	30.30%
14	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	1.00	100.00%	100.00%
15	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	1.00	27.27%	27.27%
16	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	1.00	100.00%	100.00%
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	1.00	26.52%	26.52%
18	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	1.00	34.85%	34.85%
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)	20.00%	10.18%	50.88%
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)	4.00%	2.88%	71.97%
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	1.00	100.00%	100.00%
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	1.00	43.94%	43.94%
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)	10.00%	4.63%	46.27%
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	1.00	46.97%	46.97%
4	IKU telah menggambarkan hasil	1.00	46.21%	46.21%
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	1.00	46.97%	46.97%
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	1.00	46.21%	46.21%
7	IKU telah diukur realisasinya	1.00	49.24%	49.24%
8	IKU BPS Provinsi telah selaras dengan IKU BPS pusat	1.00	47.73%	47.73%
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	1.00	46.97%	46.97%
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	1.00	47.73%	47.73%
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	1.00	47.73%	47.73%
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarasannya	1.00	46.97%	46.97%
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	1.00	47.73%	47.73%
14	Indikator kinerja BPS Provinsi telah selaras dengan indikator kinerja BPS RI	1.00	48.48%	48.48%
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	1.00	45.45%	45.45%
16	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	1.00	33.33%	33.33%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PERBANDINGAN		
		NILAI BOBOT	NILAI RATA-RATA	% TERHADAP BOBOT
1	2	3	4	5
III	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	6.00%	2.67%	44.51%
17	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	1.00	37.88%	37.88%
18	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	1.00	36.36%	36.36%
19	IKU telah direviu secara berkala	1.00	37.12%	37.12%
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	1.00	31.06%	31.06%
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	1.00	47.73%	47.73%
22	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	1.00	31.82%	31.82%
23	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	1.00	34.09%	34.09%
24	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	1.00	100.00%	100.00%
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)	15.00%	7.87%	52.49%
I	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3.00%	2.62%	87.27%
1	LAKIP telah disusun	1.00	100.00%	100.00%
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	1.00	93.94%	93.94%
3	LAKIP telah disertai dengan softcopy	1.00	100.00%	100.00%
4	LAKIP telah di upload ke dalam website	1.00	93.94%	93.94%
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	1.00	48.48%	48.48%
	II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)	8.00%	3.50%	43.72%
6	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	1.00	48.48%	48.48%
7	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	1.00	43.94%	43.94%
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	1.00	47.73%	47.73%
9	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	1.00	49.24%	49.24%
10	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	1.00	24.24%	24.24%
11	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	1.00	43.94%	43.94%
12	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	1.00	48.48%	48.48%
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	4.00%	1.76%	43.94%
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	1.00	44.70%	44.70%
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	1.00	44.70%	44.70%
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	1.00	43.18%	43.18%
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	1.00	43.18%	43.18%
	D. EVALUASI KINERJA (10%)	10.00%	2.85%	28.52%
I	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	2.00%	1.30%	64.96%
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja besertaambatannya	1.00	98.48%	98.48%
2	Evaluasi program telah dilakukan	1.00	0.00%	0.00%
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	1.00	100.00%	100.00%
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	1.00	61.36%	61.36%
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)	5.00%	1.26%	25.25%
5	Evaluasi dilaksanakan oleh Kepala BPS Provinsi/Kabid/Kasie yang kompeten	1.00	68.94%	68.94%
6	evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	1.00	0.00%	0.00%
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	1.00	0.00%	0.00%
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	1.00	0.00%	0.00%
9	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	1.00	40.91%	40.91%
10	Evaluasi Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	1.00	41.67%	41.67%
	III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)	3.00%	0.29%	9.66%
11	hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	1.00	0.00%	0.00%
12	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	1.00	0.00%	0.00%
13	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	1.00	0.00%	0.00%
14	Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	1.00	38.64%	38.64%
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)	20.00%	7.27%	36.34%
I	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)	5.00%	2.11%	42.17%
1	Target dapat dicapai	1.00	46.97%	46.97%
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	1.00	37.88%	37.88%
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	1.00	41.67%	41.67%
	II KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)	10.00%	4.17%	41.67%
4	Target dapat dicapai	1.00	48.48%	48.48%
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	1.00	35.61%	35.61%
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	1.00	40.91%	40.91%
	III KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER(5%)	5.00%	0.99%	19.85%
7	Kinerja pengelolaan keuangan	1.00	3.79%	3.79%
8	Kinerja manajemen internal	1.00	4.55%	4.55%
9	Kinerja dari penilaian instansi pemerintah lainnya	1.00	33.33%	33.33%
10	kinerja transparansi	1.00	51.52%	51.52%
11	kinerja/penghargaan lainnya	1.00	6.06%	6.06%
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	100.00%	44.72%	44.72%

**REKAPITULASI LEMBAR KRITERIA EVALUASI
(CRITERIA-REFERENCED TEST)
PERBANDINGAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA
BPS PROVINSI SE-INDONESIA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Penilaian	HASIL PENILAIAN SATUAN KERJA																																		Rata-rata
			Kepulauan Riau	Kalimantan Tengah	DKI Jakarta	Sulawesi Barat	Bali	Sulawesi Tenggara	Jawa Tengah	DI Yogyakarta	Lampung	Jawa Timur	Kep. Bangka Belitung	Banten	NTB	Sumatera Utara	Kalimantan Timur	Jawa Barat	Gorontalo	Maluku Utara	Sulawesi Utara	Papua Barat	Jambi	Sumatera Barat	Riau	Bengkulu	Kalimantan Selatan	NTT	Maluku	NAD	Papua	Sulawesi Selatan	Sumatera Selatan	Kalimantan Barat	Sulawesi Tengah		
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			21.24%	21.24%	20.77%	20.49%	17.17%	19.07%	19.15%	18.59%	16.26%	18.70%	18.81%	21.24%	18.51%	16.06%	15.29%	13.12%	15.10%	13.50%	13.59%	15.44%	13.70%	13.79%	13.52%	11.25%	11.27%	9.92%	9.00%	20%	15.66%	15.28%	21.05%	19.06%	19.18%	16.56%	
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12,5%)			6.99%	6.99%	6.80%	6.99%	3.86%	6.42%	5.18%	5.84%	3.79%	6.42%	5.69%	6.99%	5.67%	4.43%	4.61%	3.00%	3.47%	3.47%	3.28%	5.97%	2.27%	3.67%	3.21%	1.78%	2.55%	1.11%	1.88%	7%	4.41%	2.81%	6.80%	5.93%	5.96%	4.70%	
a. PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)			2.36%	2.36%	2.36%	2.36%	1.53%	2.36%	2.08%	2.36%	1.46%	2.36%	2.01%	2.36%	2.36%	1.53%	2.08%	1.46%	1.53%	1.53%	1.74%	1.11%	1.74%	1.46%	1.39%	1.39%	1.11%	1.11%	2%	2.08%	1.46%	2.36%	2.08%	2.29%	1.87%		
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, dan program.	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
3	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
4	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.42	
5	Dokumen Renstra telah memuat target jangka menengah	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.52	
6	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
7	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
8	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
9	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.25	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50		
b. KUALITAS RENSTRA (6,25%)			3.32%	3.13%	3.13%	3.32%	1.95%	2.93%	2.54%	2.54%	1.95%	3.13%	2.73%	3.13%	2.93%	2.34%	2.15%	0.98%	1.76%	1.76%	1.56%	2.73%	0.78%	1.37%	1.56%	0.39%	0.98%	0.00%	0.39%	3.13%	1.95%	0.98%	3.13%	2.54%	2.73%	2.12%	
10	Tujuan telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25	0.00	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.42		
11	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25	0.00	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.43		
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	0.75	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.25	0.50	0.25	0.25	0.25	0.00	0.25	0.00	0.00	0.50	0.50	0.25	0.50	0.50	0.50	0.39		
13	Indikator kinerja tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25	0.00	0.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.50	0.21		
14	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.36		
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.00	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.25	0.00	0.50	0.25	0.21			
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.75	0.25	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.25	0.50	0.75	0.50	0.00	0.25	0.00	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25	0.25	0.00	0.00	0.50	0.25	0.25	0.50	0.25	0.50	0.34			
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.75	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.00	0.00	0.25	0.00	0.25	0.25	0.00	0.25	0.50	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.33			
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3,75%)			1.31%	1.50%	1.31%	1.31%	0.38%	1.13%	0.56%	0.94%	0.38%	0.94%	0.94%	1.50%	0.38%	0.56%	0.38%	0.56%	0.19%	0.19%	0.19%	1.50%	0.38%	0.56%	0.19%	0.00%	0.19%	0.00%	0.38%	1.31%	0.38%	0.38%	1.31%	0.94%	0.71%		
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.00	0.00	0.00	0.50	0.25	0.25	0.25	0.00	0.00	0.00	0.50	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25	0.29			
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a/b/c/d/e	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00			
20	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.00	0.50	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25	0.00	0.00	0.25	0.00	0.25	0.00	0.25	0.50	0.25	0.27			
21	Target Jangka Menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a/b/c/d/e	0.25	0.50	0.25	0.50	0.00	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.25	0.50	0.25	0.50	0.17			
22	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25	0.50	0.25	0.50	0.50	0.23			
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)			14.25%	14.25%	13.97%	13.50%	13.31%	12.66%	13.97%	12.75%	12.47%	12.28%	13.13%	14.25%	12.84%	11.63%	10.69%	10.13%	11.63%	10.03%	10.31%	9.47%	11.44%	10.13%	10.31%	9.47%	8.72%	8.81%	7.13%	13.50%	11.25%	12.47%	14.25%	13.13%	13.22%	11.86%	
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)			4.13%	4.13%	4.13%	4.31%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	3.94%	4.13%	3.94%	3.94%	2.44%	3.94%	3.94%	4.13%	4.13%	3.94%	4.13%	2.44%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	4.13%	3.99%			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.94			
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.94		
3	Dokumen PK telah ada	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target tahunan	y/t	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	0.50	0.50	0.50	0.75	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.50	0.25	0.25	0.25	0.														

PERBANDINGAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2013 DENGAN 2012

No.	PROVINSI	NILAI													
		PERENCANAAN KINERJA (35%)		PENGUKURAN KINERJA (20%)		PELAPORAN KINERJA (15%)		EVALUASI KINERJA (10%)		PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)		HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA			
		2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	Kepulauan Riau	21.24%	7.71%	11.00%	8.05%	8.13%	4.66%	3.21%	3.92%	8.75%	6.00%	52.33%	30.34%		
2	DKI Jakarta	20.77%	23.66%	10.81%	11.50%	8.13%	9.51%	3.08%	2.42%	8.75%	12.50%	51.54%	59.59%		
3	Sulawesi Barat	20.49%	17.48%	11.02%	7.80%	8.66%	5.51%	2.27%	4.17%	9.00%	7.50%	51.45%	42.46%		
4	Banten	21.24%	24.51%	11.55%	13.48%	8.41%	8.85%	3.21%	7.58%	6.75%	10.50%	51.16%	64.92%		
5	Kalimantan Tengah	21.24%	20.13%	11.20%	8.68%	8.13%	8.85%	3.21%	5.58%	7.25%	9.00%	51.02%	52.24%		
6	Sumatera Selatan	21.05%	17.48%	11.37%	10.25%	7.81%	8.22%	3.21%	5.33%	7.50%	9.00%	50.94%	53.28%		
7	NAD	20.30%	22.12%	11.00%	14.05%	7.91%	9.07%	2.77%	7.58%	8.75%	13.50%	50.73%	66.32%		
8	Sulawesi Tenggara	19.07%	16.88%	10.82%	10.02%	8.41%	8.18%	3.21%	4.50%	8.00%	9.00%	49.52%	48.58%		
9	Jawa Tengah	19.15%	14.17%	10.50%	11.98%	7.63%	8.80%	2.81%	6.42%	8.75%	11.50%	48.84%	52.87%		
10	Kep. Bangka Belitung	18.81%	19.79%	10.63%	8.93%	8.13%	9.04%	3.08%	5.33%	7.25%	13.50%	47.91%	56.59%		
11	DI Yogyakarta	18.59%	21.13%	10.88%	5.52%	7.91%	7.94%	3.08%	6.67%	7.42%	13.50%	47.88%	54.76%		
12	Kalimantan Barat	19.06%	4.50%	9.53%	13.80%	8.13%	9.74%	2.88%	5.17%	8.08%	7.50%	47.67%	40.71%		
13	Bali	17.17%	21.64%	11.00%	12.66%	8.13%	8.44%	3.08%	5.17%	8.25%	14.00%	47.63%	61.91%		
14	Sulawesi tengah	19.18%	21.76%	11.00%	5.70%	8.41%	9.29%	2.27%	5.92%	6.75%	11.00%	47.62%	53.67%		
15	Jawa Timur	18.70%	15.79%	10.33%	8.16%	7.63%	8.03%	2.88%	5.50%	7.17%	7.50%	46.71%	44.98%		
16	Lampung	16.26%	21.07%	10.46%	8.59%	7.56%	10.43%	3.21%	5.00%	9.00%	15.00%	46.48%	60.09%		
17	NTB	18.51%	21.34%	9.89%	11.75%	8.41%	9.66%	2.60%	6.08%	6.42%	9.00%	45.84%	57.83%		
18	Sumatera Utara	16.06%	24.75%	9.71%	6.43%	7.13%	7.18%	3.02%	3.75%	9.00%	9.00%	44.91%	51.11%		
19	Papua Barat	15.44%	18.49%	11.38%	7.18%	7.63%	7.29%	2.27%	2.42%	7.00%	10.50%	43.72%	45.88%		
20	Kalimantan Timur	15.29%	22.62%	7.58%	12.16%	8.13%	8.66%	3.08%	5.83%	9.00%	11.00%	43.09%	60.27%		
21	Sulawesi Selatan	15.28%	20.27%	9.71%	10.89%	7.84%	8.99%	2.48%	3.83%	7.75%	12.00%	43.06%	55.98%		
22	Gorontalo	15.10%	21.99%	10.08%	11.45%	7.53%	9.07%	2.48%	2.67%	7.08%	15.00%	42.27%	60.18%		
23	Sulawesi Utara	13.59%	25.25%	10.27%	6.43%	7.13%	7.85%	3.21%	2.42%	8.00%	13.50%	42.20%	55.45%		
24	Maluku Utara	13.50%	21.95%	10.09%	12.59%	8.41%	8.32%	3.00%	4.83%	7.00%	12.00%	42.01%	59.69%		
25	Jambi	13.70%	21.96%	10.81%	13.59%	7.13%	9.96%	2.60%	5.17%	6.75%	14.00%	41.00%	64.68%		
26	Jawa Barat	13.12%	24.00%	8.31%	12.80%	8.41%	9.77%	2.60%	7.50%	8.25%	6.75%	40.70%	60.82%		
27	Riau	13.52%	21.77%	10.27%	10.68%	7.91%	7.38%	2.48%	0.00%	5.75%	10.50%	39.93%	50.33%		
28	Sumatera Barat	13.79%	16.02%	10.45%	9.52%	7.03%	7.50%	2.60%	3.83%	5.50%	4.50%	39.37%	41.37%		
29	papua	15.66%	24.29%	7.80%	12.89%	6.66%	10.24%	2.77%	5.42%	5.50%	12.00%	38.40%	64.78%		
30	Bengkulu	11.25%	22.99%	9.88%	10.16%	7.98%	11.63%	3.21%	7.58%	4.50%	8.50%	36.82%	60.86%		
31	Kalimantan Selatan	11.27%	15.89%	8.51%	9.16%	7.91%	6.17%	2.75%	3.83%	5.33%	4.50%	35.78%	39.55%		
32	NTT	9.92%	18.46%	9.14%	14.07%	8.41%	8.85%	3.21%	4.50%	5.08%	13.50%	35.77%	59.38%		
33	Maluku	9.00%	18.93%	8.81%	5.70%	7.02%	8.22%	2.27%	4.67%	4.50%	13.50%	31.61%	51.02%		

Lampiran 3

Surat Tugas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Tahun 2013



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.001/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	M. Rafiq	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Evie Dian Pratiwi	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Jawa Timur.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



SURAT TUGAS

Nomor : 08100.002/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Eko Libri Ardi	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Boy Gideon Ginting	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sumatera Barat.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat
Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.003/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Andi Hasan Fadillah	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Andi Pujiono	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sulawesi Tenggara

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

I. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



SURAT TUGAS

Nomor : 08100.004/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Tri Purwanto	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Roos Zunharir	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sulawesi Barat

Jangka waktu : 26 s.d 30 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 20 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.005/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	M. Rafiq	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Boy Gideon Ginting	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kalimantan Selatan

Jangka waktu : 2 s.d 6 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 28 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.006/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Eko Libri Ardi	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Malik Imron	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Papua Barat

Jangka waktu : 9 s.d 13 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.007/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	M. Rafiq	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Haryanto	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi DI Yogyakarta

Jangka waktu : 9 s.d 13 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.008/LAKIP/06/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Tri Purwanto	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Endah Wahyuningraini	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kepulauan Bangka Belitung

Jangka waktu : 16 s.d 20 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desjar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Tembusan Yth:
1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.009/LAKIP/06/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Eko Yuwono	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Zakia Fadla	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kepulauan Riau

Jangka waktu : 16 s.d 20 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Plh. Inspektur Wilayah I

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.012/ LAKIP/ 09/ 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Andi Febryandhi	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Suningsih	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Papua

Jangka waktu : 18 s.d 22 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 September 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08100.013/LAKIP/09/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Hesti Wulansari	Ketua Tim	4 (empat) hari kerja
2.	Marsida Tampubolon	Anggota	4 (empat) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sumatera Selatan

Jangka waktu : 18 s.d 21 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 September 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.001/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	S. Maruli T Pane	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Hesti Wulansari	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sumatera Utara.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.002/ LAKIP/ 05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Sutri Patmono	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Alfidiansyah Ardief	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Lampung.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.003/LAKIP/05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Diana Evaliza	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Andi Febryandhi	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Maluku Utara.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.004/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Andi Febryandhi	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Suningsih	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Riau

Jangka waktu : 2 s.d 6 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 28 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.005/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Hesti Wulansari	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Pramaika Yoga S	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sulawesi Utara

Jangka waktu : 2 s.d 6 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 28 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.006/ LAKIP/ 05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Putri Prima Suyitasari	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Khalila Shahab	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Nusa Tenggara Barat

Jangka waktu : 2 s.d 6 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 28 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.007/LAKIP/05/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Zakia Fadla	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Endah Wahyuningraini	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi DKI Jakarta

Jangka waktu : 2 s.d 6 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 28 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.008/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Diana Evaliza	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Apsari Cubhanimitta	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Bali

Jangka waktu : 9 s.d 13 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah II

Ir. Agoes Soebeno, M.Si
NIP. 19590101 198302 1 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **grafifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.010/LAKIP/09/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Ana Widiastuti	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Hermano Adi	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kalimantan Barat

Jangka waktu : 18 s.d 22 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 September 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desjar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08200.011/LAKIP/09/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Amiruli Dwi Listiarso	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Suyana	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sulawesi Selatan

Jangka waktu : 21 s.d 25 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 September 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.001/ LAKIP/ 05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

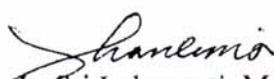
No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Heru Tranggono	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Ana Widiastuti	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Jawa Tengah.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III


Dr. Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



SURAT TUGAS

Nomor : 08300.002/ LAKIP/ 05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

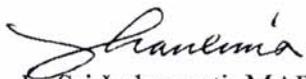
No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Puguh Prananto	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Desmaniar Yoganingtyas	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kalimantan tengah.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III


Ir. Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.003/LAKIP/ 05 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Novrizal	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Kelik Yunandar	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Jangka waktu : 19 s.d 23 Mei 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 16 Mei 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III

Ir. Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.004/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Novrizal	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Pudji Suprihatiningsih	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Maluku

Jangka waktu : 16 s.d 20 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.005/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Arwan Nugroho	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Lia Eka Permata	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Gorontalo

Jangka waktu : 9 s.d 13 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III

Ir. Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.006/ LAKIP/ 06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Ana Widiastuti	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Deshinta Wijayanti	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Kalimantan Timur

Jangka waktu : 9 s.d 13 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III

Ir. Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.007/LAKIP/06 / 2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

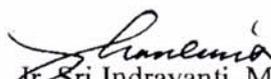
No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Kelik Yunandar	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Riski Amelia	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Jambi

Jangka waktu : 16 s.d 20 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
a.n Inspektur Utama BPS
Inspektur Wilayah III


Sri Indrayanti, MAP
NIP. 19590625 198103 2 001

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.008/LAKIP/06/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Suyana	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Amiruli Dwi Listiarso	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Bengkulu

Jangka waktu : 16 s.d 20 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.009/LAKIP/06/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Dadi Kurnadi	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Desmaniar Yoganingtyas	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Banten

Jangka waktu : 17 s.d 21 Juni 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 3 Juni 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Tembusan Yth:

2. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



SURAT TUGAS

Nomor : 08300.011/LAKIP/09/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Evie Dian Pratiwi	Ketua Tim	4 (empat) hari kerja
2.	Malik Imron	Anggota	4 (empat) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Aceh

Jangka waktu : 17 s.d 20 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 15 September 2014
Inspektur Utama BPS

Drs. Rusman Desiar, M.Si
NIP. 19541215 197703 1 003

Tembusan Yth:

1. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014



BADAN PUSAT STATISTIK

SURAT TUGAS

Nomor : 08300.010/LAKIP/09/2014

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 dan Peraturan Kepala BPS No. 7 Tahun 2008, Inspektur Utama Badan Pusat Statistik memberi tugas kepada:

No.	Nama	Jabatan	Jumlah Hari
1.	Boy Gideon Ginting	Ketua Tim	5 (lima) hari kerja
2.	Haryanto	Anggota	5 (lima) hari kerja

Untuk melaksanakan : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 di BPS Propinsi Sulawesi Tengah

Jangka waktu : 21 s.d 25 September 2014

Demikian untuk dilaksanakan.

Jakarta, 15 September 2014
Inspektur Utama BPS



Tembusan Yth:

I. Inspektur Utama (sebagai laporan)

Dalam penugasan ini, auditor dan evaluator tidak boleh menerima **gratifikasi** sesuai surat Irtama No. 08000.19 tanggal 17 Maret 2014