



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jalan Jenderal Sudirman Senayan, Jakarta 10270

Telepon No. 5711144 (Hunting)

Laman : www.kemdikbud.go.id

Nomor : 150200 /A.A2/KU/2019
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : LHE SAKIP tahun 2019

19 Desember 2019

Yth.

1. Pimpinan unit kerja Eselon II Pusat;
2. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis
di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

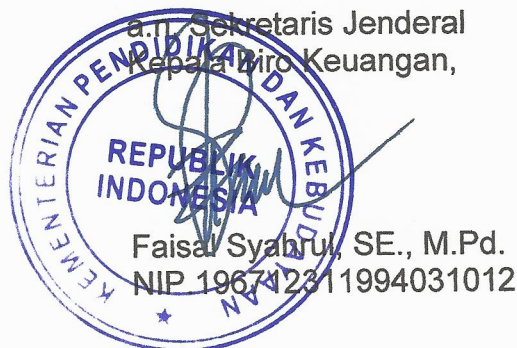
Menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pasal 16, bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2019 (terlampir). LHE tersebut merupakan evaluasi penerapan SAKIP di Satuan Kerja Saudara tahun 2019. Adapun ruang lingkup yang di evaluasi meliputi komponen :

1. **perencanaan kinerja**, meliputi dokumen Renstra 2015-2019, RKT 2019, PK 2019, Rencana aksi 2019;
2. **pengukuran kinerja**, meliputi pemanfaatan *e-kinerja.kemdikbud.go.id*;
3. **pelaporan Kinerja**, meliputi dokumen laporan kinerja 2018;
4. **evaluasi kinerja**, meliputi pelaksanaan evaluasi kinerja internal;
5. **capaian Kinerja**, meliputi capaian kinerja IKK tahun 2018.

Metode penilaian evaluasi menggunakan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) terhadap lima komponen dengan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semoga LHE dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kualitas penerapan SAKIP di unit kerja Saudara. Dengan penerapan SAKIP yang berkualitas di seluruh Satuan Kerja diharapkan akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Tembusan:
Sekretaris Jenderal Kemendikbud;



HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Unit Kerja : PUSDIKLAT PEGAWAI

TAHUN 2019

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja

PUSDIKLAT PEGAWAI

masuk dalam Kategori : **BB** dengan nilai **77,72**

Dengan interpretasi : **Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja (30%)	:	23,50 %
2. Pengukuran Kinerja (25%)	:	21,98 %
3. Pelaporan Kinerja (15%)	:	11,16 %
4. Evaluasi Kinerja (10%)	:	6,08 %
5. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi (20%)	:	15,00 %

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, direkomendasikan:

Perencanaan Kinerja

1. Sasaran, indikator, dan target kinerja agar diuraikan pada Bab II Renstra Pusdiklat.
2. Tujuan strategis merupakan pernyataan yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai, sehingga sebaiknya tidak bersifat teknis. Sesuai ketentuan, setiap satu tujuan minimal memiliki satu sasaran.
3. Sesuai Permen Bappenas No. 5 Tahun 2019, sasaran kegiatan menggambarkan berfungsinya output, sehingga sasaran kegiatan untuk Renstra 2020-2024 agar dirumuskan dengan berorientasi hasil bukan bahasa output.
4. Target jangka menengah dalam Renstra agar dimonitor tingkat capaiannya sampai dengan tahun berjalan.
5. Menyusun RTK sesuai format yang telah ditetapkan.

Pengukuran Kinerja

1. Reward dan punishment yang diberikan adalah yang berkaitan dengan capaian kinerja (reward lomba bukan termasuk reward dalam rangka kinerja)
2. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja untuk melakukan pengukuran dan monitoring kinerja atas target kinerja dalam PK dan rencana aksi agar konsisten dilakukan secara periodik.
3. Memastikan indikator kinerja pada dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran telah selaras (Renstra, RKT, DIPA, PK, dan rencana aksi).

Pelaporan Kinerja

1. Laporan Kinerja yang telah disusun agar dilengkapi dengan tanda tangan pimpinan sebagai pengesahan.
2. Ikhtisar Eksekutif tidak perlu menjelaskan definisi dan latar belakang Laporan Kinerja.
3. Dasar Hukum pada Bab I yang dituliskan cukup dasar hukum terkait organisasi, tidak perlu sampai yang bersifat teknis seperti nomor 17 - 20 pada halaman 4.
4. Tugas dan fungsi (tusi) yang dituliskan pada Bab I cukup tusi organisasi, tidak perlu sampai tusi per bagian.

5. Uraian pada Bab III tidak perlu menjelaskan definisi operasional dan rumus, langsung pada perhitungan riil untuk mendapatkan angka capaian kinerja dan disajikan per IKK.
6. Penjelasan capaian per IKK pada Bab III agar dilengkapi dengan perbandingan capaian dengan target akhir Renstra dan analisis capaian (beserta hambatan/permasalahan dan langkah strategis yang telah dilakukan).
7. Uraian efisiensi anggaran agar ditambahkan dengan analisis tentang upaya yang telah dilakukan.
8. Informasi terkait keuangan agar disajikan per indikator kinerja.
9. Lampiran Laporan Kinerja ditambahkan tabel pengukuran kinerja.

Evaluasi Kinerja

1. Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi kinerja internal dengan tidak hanya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan/daya serap anggaran namun sampai pada evaluasi atas pencapaian target PK dan evaluasi akuntabilitas kinerja.
2. Mendokumentasikan setiap pelaksanaan evaluasi internal yang dilakukan berupa laporan atau notulen.

Capaian Kinerja

1. Mempertahankan capaian kinerja yang telah dicapai.