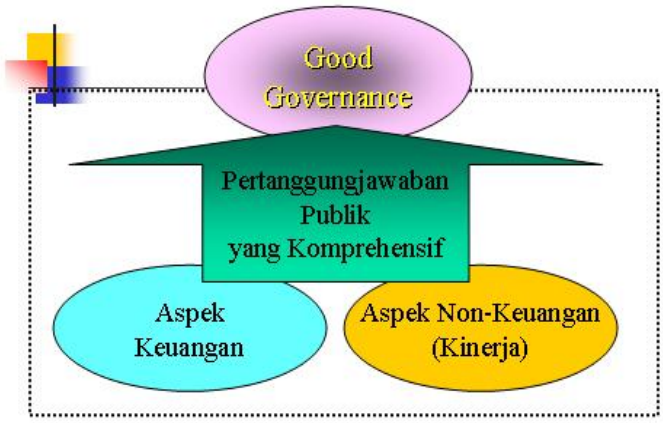
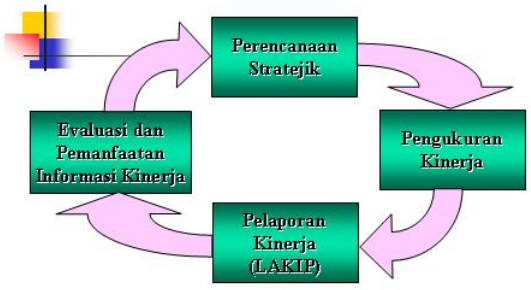
LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM.07/UM.001/MPEK/2013
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF

BAB I
PENDAHULUAN

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dibangun dan dikembangkan dalam rangka mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelaksanaan program instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah wajib mengomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para *stakeholders,* yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penyusunan LAKIP unit organisasi di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dilakukan melalui proses penyusunan rencana strategis, rencana kinerja tahunan, penetapan kinerja, pengukuran dan evaluasi kinerja. Rencana strategis akan memberikan arah pembangunan organisasi dalam jangka menengah, rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja menetapkan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan dalam tahun tertentu. Rencana kinerja tahunan (*annual performance plan*) merupakan penjabaran lebih lanjut dari rencana strategis, di dalamnya memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis (*strategic performance indicators*) yang relevan.





LAKIP berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja, dan pendorong terwujudnya *good governance.* LAKIP juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. LAKIP

www.djpp.kemenkumham.go.id

disusun, dan disampaikan secara tertulis, periodik, dan melembaga. Instansi pemerintah mempertanggung-jawabkan dan menjelaskan keberhasil-an dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. LAKIP dapat dikategorikan sebagai laporan rutin, karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan setahun sekali. Pada dasarnya, LAKIP ini memuat informasi kinerja (*performance information*), yakni hasil pengolahan data capaian kinerja yang membandingkan antara realisasi capaian kinerja (*performance result*) dengan rencana kinerja (*performance plan*) yang ada sehingga diperoleh pengetahuan mengenai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi dan dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja instansi. Tahap akhir dari sistem akuntabilitas kinerja adalah dimanfaatkannya informasi kinerja bagi perbaikan kinerja berkesinambungan.

A. Tujuan Pedoman

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja. Dengan pedoman ini diharapkan dapat membantu penyusunan rencana strategis, rencana kinerja tahunan, penetapan kinerja, pengukuran kinerja, dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja.

B. Pengertian

1. Unit Organisasi

   Unit Organisasi adalah Unit Organisasi Eselon I dan II di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

2. Akuntabilitas

   Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung-jawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

3. Kinerja

   Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian Sasaran ataupun Tujuan Unit Organisasi sebagai penjabaran dari Visi, Misi, dan Strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan pada setiap Unit Organisasi.

4. Akuntabilitas Kinerja

   Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi Unit Organisasi dalam mencapai Sasaran dan Tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

5. Sistem Akuntabilitas Kinerja

   Sistem Akuntabilitas Kinerja adalah instrumen yang digunakan Unit Organisasi di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

www.djpp.kemenkumham.go.id

dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, penetapan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

6. Perencanaan strategis

   Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada *hasil* yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul dengan menghasilkan suatu rencana strategis Unit Organisasi, yang setidaknya memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Strategi (kebijakan dan program) serta ukuran keberhasilan dan kegagalan (Indikator Kinerja) dalam pelaksanaannya.

7. Perencanaan Kinerja Tahunan

   Perencanaan kinerja Tahunan adalah proses penetapan Kegiatan tahunan dan Indikator Kinerjanya berdasarkan Program, Kebijakan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Unit Organisasi dengan hasil berupa rencana kinerja tahunan.

8. Penetapan Kinerja

   Penetapan Kinerja adalah suatu pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan (Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dengan Pejabat Eselon I dan antara Pejabat Eselon I dengan Pejabat Eselon II untuk mewujudkan target kinerja tertentu yang jelas dan terukur dalam waktu satu tahun berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

9. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian Sasaran, sesuai target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja yang dilakukan setiap akhir periode dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja yang dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja

10. Laporan Akuntabilitas Kinerja adalah dokumen yang berisi gambaran, perwujudan Akuntabilitas Kinerja setiap Unit Kerja Eselon I, Satuan Kerja Eselon II dan Subunit Kerja Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang disusun dan disampaikan secara sistematik dan melembaga.

C. Tahapan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja

Tahapan yang harus di lalui Unit Organisasi dalam mengimplementasikan akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

a. Menyusun perencanaan jangka menengah (rencana strategis)

   Menetapkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan indikator kinerja serta target yang ingin dicapai dalam jangka menengah.

b. Menyusun perencanaan kinerja tahunan

www.djpp.kemenkumham.go.id

Menjabarkan rencana jangka menengah dengan menetapkan hasil-hasil yang ingin dicapai serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu tahun beserta indikator kinerja dan targetnya.

c. Membuat penetapan kinerja dengan atasan (PK)

Menandatangani komitmen dengan atasan mengenai kinerja yang akan diwujudkan dalam satu tahun mendatang melalui penetapan target kinerja.

d. Melaksanakan rencana

Melaksanakan program/kegiatan yang telah direncanakan.

e. Mengukur pencapaian rencana

Mengukur realisasi dari target-target yang telah ditetapkan serta melakukan evaluasi dan analisis mengenai keberhasilan dan kegagalan pencapaian target.

f. Melaporkan capaian

Membuat laporan akuntabilitas kinerja yang memberikan informasi mengenai keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target (LAKIP).

www.djpp.kemenkumham.go.id

BAB II
RENCANA STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan proses sistematis dan berkelanjutan dari pengambilan keputusan yang berisiko tentang masa depan, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan yang antisipatif, dan mengorganisasi secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut serta mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas programnya, serta agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat seperti dewasa ini, maka instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, yang mengarah kepada peningkatan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil. Perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi dan merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

A. Komponen Rencana Strategis

Dokumen Rencana Strategis setidaknya memuat/berisi Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Program (strategi mencapai Tujuan dan Sasaran).

1. Visi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut ke mana Unit Organisasi harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif.

Rumusan visi hendaknya:

a. mencerminkan apa yang ingin dicapai unit kerja;
b. memberikan arah dan fokus strategi yang jelas;
c. mampu menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategis yang terdapat dalam suatu Unit Organisasi;
d. memiliki orientasi terhadap masa depan;
e. menumbuhkan komitmen seluruh jajaran Unit Organisasi; dan
f. mampu menjamin kesinambungan kepemimpinan.

2. Misi

www.djpp.kemenkumham.go.id