



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

RANGKUMAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL BATAN TAHUN 2015

A. LATAR BELAKANG

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah internal BATAN tahun 2015 dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN Nomor : B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010, Peraturan Kepala BATAN Nomor 092/KA/VI/2008 tanggal 3 Juni 2008 tentang Evaluasi LAKIP Unit Kerja di Lingkungan BATAN, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2013, serta Surat Tugas Tim Evaluasi LAKIP BATAN 2014 Nomor 208 s.d 210/KA/WP 00 01/06/2015.

Tujuan pelaksanaan evaluasi Laporan Kinerja internal BATAN adalah untuk :

1. Memberikan penilaian terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP);
2. Memberikan saran perbaikan terhadap penerapan Sistem AKIP; dan
3. Memberikan saran perbaikan guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja.

Ruang lingkup evaluasi Laporan Kinerja internal BATAN mencakup :

1. Penilaian terhadap Perencanaan Kinerja;
2. Penilaian terhadap Pengukuran Kinerja;
3. Penilaian terhadap Pelaporan Kinerja;
4. Penilaian terhadap Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Evaluasi Laporan Kinerja internal BATAN tahun 2015, terhadap Laporan Kinerja 4 (empat) unit kerja eselon I dan 23 (dua puluh tiga) eselon II Tahun 2014, dilaksanakan secara sederhana berdasarkan dokumen yang ada, meliputi dokumen perencanaan, dan pelaporan. Dalam pelaksanaan evaluasi LAKIN unit kerja, digunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang diadopsi dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2013.

B. HASIL EVALUASI

1. Evaluasi LAKIN Internal BATAN

Evaluasi LAKIN internal BATAN pada tahun 2015 ini dilaksanakan terhadap seluruh unit kerja eselon I dan eselon II di BATAN, sejumlah 27 unit.

Rangkuman hasil evaluasi terhadap LAKIN 2014 dari 27 unit kerja eselon I dan eselon II di BATAN ditampilkan sebagai berikut:

Tabel Rangkuman Hasil penilaian LAKIN unit kerja per komponen/sub komponen

Komponen/Sub Komponen	Nilai Total Rata-Rata
A. Perencanaan Kinerja (40%)	36.36
I. Perencanaan Strategis (15%)	13.63
II. Perencanaan Kinerja Tahunan (25%)	22.72
B. Pengukuran Kinerja (25%)	23.35
I. Pemenuhan Pengukuran (5%)	5.00
II. Kualitas Pengukuran (12%)	11.69
III. Implementasi Pengukuran (8%)	6.66
C. Pelaporan Kinerja (25%)	21.68
I. Pemenuhan Pelaporan (5%)	4.54
II. Penyajian Informasi Kinerja (13%)	11.81
III. Pemanfaatan Informasi Kinerja (7%)	5.33
D. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (10%)	8.15
I. Kinerja yang Dilaporkan (10%)	8.15

Berdasarkan data Rangkuman Hasil penilaian LAKIN unit kerja eselon I dan II per komponen/sub komponen di BATAN dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 36.36 dari nilai maksimal 40.
2. Pengukuran Kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 23.35 dari nilai maksimal 25.
3. Pelaporan Kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 21.68 dari nilai maksimal 25.

4. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi umumnya baik, dengan nilai rata – rata 8.15 dari nilai maksimal 10.

Dari keempat komponen tersebut diperoleh nilai LAKIN unit kerja eselon I dan II rata-rata sebesar **89,54**.

Rangkuman hasil penilaian terkait masing-masing komponen/subkomponen, sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian yang diperoleh untuk komponen ini, meliputi sub komponen perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan, nilai rata – rata 36,36.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- Pada umumnya Renstra unit kerja eselon I dan II sudah selaras dengan Renstra BATAN dan digunakan dalam penyusunan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Penetapan Kinerja (PK) beserta Rencana Aksi sebagai tindak pengendalian.
- Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, target jangka menengah, dan IKU.
- Kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil kegiatan.

Beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam perencanaan kinerja antara lain:

- Masih terdapat rumusan tujuan, sasaran dan indikator kinerja belum memenuhi kriteria yang baik yaitu belum berorientasi pada hasil dan *specific, measurable, achievable, relevance, timebound* (SMART).
- Target kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan yaitu belum dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- Rencana Aksi telah dimonitor dan dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan namun hanya terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya, serta belum diterapkannya *reward* dan *punishment*.

b. Pengukuran Kinerja :

Hasil penilaian yang diperoleh untuk komponen ini, meliputi sub komponen Pemenuhan Pengukuran, Kualitas Pengukuran, dan Implementasi Pengukuran dengan nilai rata – rata 23,35. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- IKU telah ditetapkan secara formal dengan Peraturan Kepala BATAN.
- Pengukuran IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur.
- IKU telah relevan dengan sasaran strategis.
- IKU dalam Renstra telah dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan kondisi yang akan diukur, cukup untuk mengukur kinerja IKU dan telah diukur realisasinya.
- Pada umumnya IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran.
- Pada umumnya IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan telah dikembangkan menggunakan teknologi informasi (aplikasi elektronik berbasis web yaitu Sistem Informasi Pengelolaan Litbangyasa/ SIPL BATAN).

Beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam pengukuran kinerja antara lain:

- Sistem dan pengelola pengumpulan data kinerja sudah ada, namun perlu dilengkapi dengan panduan.
- Implementasi pengukuran kinerja belum dimanfaatkan secara optimal dikarenakan IKU belum dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- Pengukuran kinerja individu belum sepenuhnya mengacu pada indikator kinerja unit kerja.

c. Pelaporan Kinerja :

Hasil penilaian yang diperoleh untuk komponen ini, meliputi sub komponen Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja, nilai rata – rata 21,68. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- LAKIN unit kerja eselon I dan II telah disusun.
- Seluruh LAKIN unit kerja eselon I dan II telah diunggah dalam Portal BATAN Sistem Informasi Perencanaan Litbangyasa (SIPL).
- Pada umumnya LAKIN unit kerja eselon I dan II telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *output* penting.
- LAKIN unit kerja eselon I dan II telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.
- LAKIN unit kerja eselon I dan II telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
- LAKIN unit kerja eselon I dan II telah menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah.
- LAKIN unit kerja eselon I dan II telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai.

Beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam pengukuran kinerja antara lain:

- Evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja di beberapa unit kerja masih belum memadai.
- LAKIN belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja hanya sebatas realisasi kegiatan.
- Informasi yang disajikan dalam LAKIN belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kinerja.

d. Pencapaian Sasaran/Kinerja

Hasil penilaian yang diperoleh untuk komponen ini, meliputi sub komponen kinerja yang dilaporkan dan kinerja tahun berjalan dengan nilai rata – rata 8,15.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- Pada umumnya target tahun 2014 dapat dicapai dan capaian kinerja telah dapat diukur.
- Pada umumnya capaian kinerja tahun 2014 lebih baik dari tahun 2013.

Hal yang perlu ditingkatkan dalam pencapaian sasaran/kinerja organisasi, yaitu masih terdapat target sasaran/kinerja tahun berjalan yang belum tercapai.

e. Evaluasi Kinerja

Aspek terkait komponen ini tidak dilakukan penilaian untuk unit kerja eselon I dan II.

2. Evaluasi Program/Kegiatan BATAN

Dalam mencapai tujuan, sebagaimana dalam dokumen Renstra BATAN 2010-2014 revisi 3, BATAN menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yaitu:

Sasaran 1: Meningkatnya pemanfaatan hasil litbang iptek nuklir.

Sasaran 2: Meningkatnya kualitas SDM iptek nuklir.

Sasaran 3: Meningkatnya kualitas hasil litbang iptek nuklir.

Sasaran 4: Meningkatnya kualitas layanan iptek nuklir.

Untuk mencapai 4 (empat) sasaran tersebut, BATAN melaksanakan 2 (dua) program, yaitu :

1. Program Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Energi Nuklir, Isotop dan Radiasi (Enisora) dalam rangka mencapai sasaran 1 dan 3.
2. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BATAN dalam rangka mencapai sasaran 2 dan 4.

Masing-masing program terdiri dari 15 (lima belas) kegiatan teknis dan 8 (delapan) kegiatan dukungan yang dilaksanakan oleh 23 (duapuluh tiga) unit kerja sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2013 tentang Badan Tenaga Nuklir Nasional dan Peraturan Kepala BATAN No.14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala BATAN Nomor 16 Tahun 2014.

Kedua program tersebut ditetapkan pada awal Renstra tahun 2010, setelah melalui pembahasan dengan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS). Penetapan

program disesuaikan dengan tugas, fungsi dan kewenangan BATAN, juga melihat keselarasan dan konsistensi dengan sasaran program prioritas nasional dalam RPJMN 2010-2014 (Peraturan Presiden No. 5 Tahun 2010). Bagi Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Lembaga Non Struktural diarahkan oleh Bappenas untuk menggunakan 1 (satu) program teknis dan 1 (satu) program pendukung.

Penjabaran program BATAN dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh unit eselon II, juga disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing, serta diselaraskan dengan sasaran dan target yang telah dicantumkan pada RPJMN 2010-2014.

Satu program teknis dan satu program dukungan tersebut beserta kegiatan di bawahnya, juga merupakan program/kegiatan yang diajukan anggarannya ke Kementerian Keuangan dan mendapatkan pagu anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).

Dari hasil evaluasi LAKIN internal, dan hasil monitoring pelaksanaan rencana aksi Penetapan Kinerja (PK) setiap unit kerja eselon I dan II tahun 2014, dapat disimpulkan bahwa program/kegiatan BATAN secara umum dilaksanakan dan direalisasikan targetnya sesuai rencana, serta selaras dalam pencapaian target sasaran Renstra unit kerja /BATAN dan RPJMN tahun 2010-2014.

Program dan kegiatan BATAN tersebut masih selaras dengan kebijakan pemerintah melalui BAPPENAS serta proses penganggaran di Kementerian Keuangan dengan telah ditetapkannya Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) BATAN 2010-2014, dimana BATAN juga melakukan reviu setiap tahun (terakhir pada tahun 2014). Dari hasil reviu/evaluasi terhadap program dan kegiatan BATAN, disimpulkan bahwa kedua program tersebut di atas yang telah dilaksanakan BATAN, beserta kegiatan-kegiatan di bawahnya masih relevan dan perlu terus dilaksanakan untuk memenuhi target-target yang telah diperjanjikan dalam dokumen Renstra BATAN 2010-2014, serta RPJMN 2010-2014.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan data rangkuman hasil penilaian LAKIN unit kerja eselon I dan II per komponen di BATAN dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 36,36 dari nilai maksimal 40.
2. Pengukuran Kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 23,35 dari nilai maksimal 25.
3. Pelaporan Kinerja umumnya baik, dengan nilai rata – rata 21,68 dari nilai maksimal 25.
4. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi umumnya baik, dengan nilai rata – rata 8,15 dari nilai maksimal 10.

Dari keempat komponen tersebut diperoleh nilai LAKIN unit kerja eselon I dan II rata-rata sebesar **89,54**.

Dari hasil evaluasi terhadap seluruh LAKIN unit kerja eselon I dan II, secara umum lebih baik dari tahun sebelumnya, khususnya pada komponen pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi. Pada tahun 2015 unit kerja eselon I dan II telah menyusun LAKIN Unit Kerja eselon I dan II tahun 2014 serta telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi hasil, pencapaian IKU, dan kinerja yang telah diperjanjikan. Kemajuan pencapaian target jangka menengah dan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja telah disajikan dalam LAKIN unit kerja eselon II. Sedangkan pencapaian sasaran/kinerja yang ditetapkan Unit Kerja dapat dicapai sesuai target dan lebih baik dari tahun sebelumnya.

Tabel Perbandingan Hasil Evaluasi LAKIN Unit Kerja Eselon I dan II di BATAN

No	Komponen	Tahun 2013		Tahun 2014	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	40%	36,89	40%	36,36
2.	Pengukuran Kinerja	25%	21,95	25%	23,35
3.	Pelaporan Kinerja	25%	20,99	25%	21,68
4.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	10%	7,43	10%	8,15
J U M L A H		100 %	87,27	100%	89,54

Diharapkan hasil evaluasi internal ini dapat menjadi bahan tindak lanjut untuk perbaikan serta bahan perbandingan penerapan Sistem AKIP maupun penyusunan LAKIN di tahun yang akan datang.

Jakarta, 31 Agustus 2015

Inspektur,

ttd

Dra. Mari Indriana, M.Si
NIP. 19580328 198212 2 001