



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

LAMPIRAN I

**SURAT EDARAN DIREKTUR JENDERAL PAJAK
NOMOR SE - 01/PJ.01/2012**

TENTANG

**PENYUSUNAN DAN PENYAMPAIAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2011,
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2012,
DAN PENETAPAN KINERJA (PK) TAHUN 2012
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

**PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

I. PENDAHULUAN

Setiap unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) berkewajiban menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara periodik dan melembaga, sebagai pertanggungjawaban atas tingkat pencapaian tujuan dan sasaran DJP. Pelaporan ini dimaksudkan sebagai sarana mengkomunikasikan capaian kinerja DJP dalam satu tahun anggaran.

Kegiatan pokok dalam penyusunan LAKIP, adalah:

1. Mengisi formulir Pengukuran Kinerja, dengan rincian aktivitas:
 - a. Mengisi kolom realisasi target indikator kinerja dan anggaran;
 - b. Menghitung prosentase pencapaian target.
2. Membuat narasi LAKIP sesuai format penyusunan LAKIP.

Format (*lay out*) LAKIP minimal terdiri atas:

PENGANTAR

Pada bagian ini disajikan kata pengantar dari pimpinan unit kerja, tentang bagaimana alur penyusunan sasaran strategis, program, kegiatan dan subkegiatan, bagaimana kondisi umum pelaksanaan program/kegiatan/subkegiatan pada tahun yang bersangkutan serta apa komitmen dari seluruh jajaran unit kerja dalam pencapaian sasaran.

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik serta sejauh mana unit kerja mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

I. PENDAHULUAN

Pada Bagian ini dijelaskan hal-hal umum tentang unit kerja (tupoksi) serta uraian singkat mandat apa yang dibebankan kepada unit kerja, peran strategis instansi yang bersangkutan serta sistematika pelaporan.

II. RENCANA STRATEGIS DAN PENETAPAN KINERJA

Pada bab ini disajikan gambaran singkat mengenai: Rencana Strategik dan Rencana Kinerja. Pada awal bab ini disajikan gambaran secara singkat sasaran yang ingin diraih unit kerja pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi DJP.

1. *Rencana Strategik.*
Uraian singkat tentang rencana strategik unit kerja, mulai dari visi dan misi DJP, tujuan, sasaran serta kebijakan dan program unit kerja.
2. *Penetapan Kinerja.*
Disajikan penjelasan mengenai Sasaran Strategis (SS), Indikator Kinerja, realisasi tahun lalu dan target tahun yang bersangkutan.

III. AKUNTABILITAS KINERJA

1. *Capaian IKU*
Pada bagian ini disajikan dalam tabel, SS dan IKU pada perspektif stakeholder dan perspektif kostumer (IKU-IKU Utama).

Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	%

2. Evaluasi dan Analisis Kinerja
 - a. Sasaran Strategis (SS) 1:....
 - 1) Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:....2) Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:....3) Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:....
 - b. Sasaran Strategis (SS) 2:
 - 1) Indikator Kinerja Utama (IKU) 1:....2) Indikator Kinerja Utama (IKU) 2:....3) Indikator Kinerja Utama (IKU) 3:....

setiap IKU diberikan diberikan penjelasan/narasi, tidak hanya IKU yang belum tercapai, tapi juga IKU yang telah tercapai. Narasi tidak hanya menjelaskan tentang target dan realisasi, tapi juga menganalisis/mengevaluasi, dan mengeksplor lebih dalam dengan menyajikan perbandingan-perbandingan antara:

- o Kinerja nyata/realisasi dengan kinerja yang direncanakan;
- o Kinerja nyata suatu periode dengan kinerja periode/tahun sebelumnya;
- o Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang sejenis;
- o Kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar

internasional.

- c. Kinerja Lainnya
Menguraikan capaian-capaian organisasi selama satu tahun, berupa kegiatan-kegiatan ad hoc dan kinerja yang tidak terukur di dalam BSC

- 3. *Akuntabilitas Keuangan*
Alokasi dan sumber pembiayaan beserta realisasi anggaran untuk membiayai program, disertai penjelasan mengenai realisasi anggaran.

IV. PENUTUP

Mengemukakan tinjauan secara umum tentang tingkat capaian, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja unit kerja yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pada lampiran disajikan:

- a. *Formulir Pengukuran Kinerja*
- b. *Dokumen lainnya yang dipandang perlu untuk dilampirkan*

II. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat capaian (keberhasilan/kegagalan) pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi DJP.

Pengukuran kinerja dimaksud dapat dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja, sebagai berikut:

Formulir Pengukuran Kinerja

PENGUKURAN KINERJA

UNIT KERJA :
TAHUN :
PROGRAM :
KEGIATAN :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Anggaran		
					Pagu	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8

- Petuniuk Pengisian:
- Unit kerja : diisi nama unit kerja yang bersangkutan.
 - Tahun : diisi dengan tahun rencana kinerja.
 - Program : diisi rumusan program DJP sesuai dokumen RKA KL
 - Kegiatan : diisi rumusan kegiatan unit eselon II sesuai dokumen RKA KL.
 - Kolom 1 : diisi dengan sasaran strategis yang disesuaikan dengan kontrak kinerja tahun 2011
 - Kolom 2 : diisi dengan indikator kinerja sesuai kontrak kinerja tahun 2011
 - Kolom 3 : diisi dengan target indikator kinerja sesuai kontrak kinerja tahun 2011
 - Kolom 4 : diisi realisasi dari target indikator kinerja
 - Kolom 5 : diisi persentase realisasi dari target indikator kinerja
 - Kolom 6 : diisi besaran total anggaran dalam Pagu (rencana anggaran)/sesuai dengan dokumen RKA KL
 - Kolom 7 : diisi realisasi anggaran (total)
 - Kolom 8 : diisi persentase realisasi anggaran (total)



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

LAMPIRAN II

**SURAT EDARAN DIREKTUR JENDERAL PAJAK
NOMOR SE - 01/PJ.01/2012**

TENTANG

**PENYUSUNAN DAN PENYAMPAIAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2011,
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2012,
DAN PENETAPAN KINERJA (PK) TAHUN 2012
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

**PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

I. PENDAHULUAN

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra DJP, dan akan dilaksanakan oleh DJP melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana tingkat capaian kinerja (target) tahunan untuk seluruh Indikator Kinerja.

Sehubungan diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan sejalan dengan penggunaan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai indikator kinerja dan implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (ABK), maka komponen rencana kinerja disesuaikan dengan Sasaran Strategis (SS), Indikator Kinerja dan Target Indikator Kinerja.

Sasaran Strategis didefinisikan sebagai pernyataan tentang yang ingin dicapai (SS bersifat *output/outcome*), atau apa yang ingin dilakukan (SS bersifat proses), atau apa yang seharusnya kita miliki (SS bersifat input).

Sedangkan, indikator kinerja adalah alat ukur bagi pencapaian SS, yang memenuhi kriteria SMART-C: *Spesific* (spesifik), *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (sesuai visi dan misi serta tujuan strategis organisasi), *Time-bounded* (memiliki batas waktu pencapaian), dan *Continuously improved* (sesuai perkembangan strategi organisasi).

Untuk mengetahui pencapaian sasaran, perlu ditetapkan indikator kinerja sebagai indikator keberhasilan. Dimana nilai keberhasilan ditentukan oleh realisasi dibandingkan dengan target. Sejalan dengan cascading Renstra DJP unit Eselon II pada tahun 2012, maka SS dan indikator kinerja yang disampaikan dalam RKT merupakan SS dan IKU unit Eselon II.

II. FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN

Dokumen rencana kinerja sebagaimana diuraikan di atas dituangkan dalam formulir Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Bentuk dan cara pengisian formulir RKT ini adalah sebagai berikut :

Formulir RKT

RENCANA KINERJA TAHUNAN

UNIT KERJA :
TAHUN :
PROGRAM :
KEGIATAN :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3

Petunjuk pengisian :

- Unit kerja : diisi nama unit kerja yang bersangkutan.
misal: Direktorat..., Kanwil ..., Pusat....., KPP....., KP2KP ...
- Tahun : diisi dengan tahun rencana kinerja.
misal: 2012.
- Program : diisi rumusan program DJP sesuai dokumen RKA KL, yaitu:
PENINGKATAN DAN PENGAMANAN PENERIMAAN PAJAK
- Kegiatan : diisi rumusan kegiatan unit eselon II sesuai dokumen RKA KL.
misal: untuk Kantor Wilayah, rumusan kegiatan sesuai RKA KL, yaitu:
PEMBINAAN PENYELENGGARAAN PERPAJAKAN DAN PENYELESAIAN
KEBERATAN DI BIDANG PERPAJAKAN DI DAERAH
- Kolom 1 : diisi dengan sasaran strategis unit Eselon II.
- Kolom 2 : diisi dengan indikator kinerja unit Eselon II.
- Kolom 3 : diisi dengan target unit Eselon II.

III. KERANGKA ACUAN PENYUSUNAN RENCANA KINERJA TAHUNAN

Contoh penyusunan RKT pada Kanwil:

RENCANA KINERJA TAHUNAN

UNIT KERJA : KANWIL DJP ABC
TAHUN : 2012
PROGRAM : PENINGKATAN DAN PENGAMANAN PENERIMAAN PAJAK
KEGIATAN : PEMBINAAN PENYELENGGARAAN PERPAJAKAN DAN PENYELESAIAN
KEBERATAN DI BIDANG PERPAJAKAN DI DAERAH

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
SS.1 - Penerimaan pajak yang optimal (SS. Stakeholder perspective)	1.1 Persentase pertumbuhan realisasi penerimaan pajak (non PPh Migas) 1.2. ...	24,03 persen
SS.2 - Tingkat kepuasan yang tinggi atas pelayanan perpajakan (SS. Customer perspective)	2.1 Persentase jumlah WP yang komplain	0,15 persen ...
SS.		...
SS.4 - Peningkatan kualitas pelayanan (SS. Internal bussiness process perspective)	4.1. Persentase realisasi pelayanan tepat waktu	95 persen
SS.7 - Optimalisasi pelaksanaan ekstensifikasi (SS. Internal bussiness process perspective)	7.1 Persentase realisasi terhadap rencana penambahan WP OP melalui kegiatan ekstensifikasi 7.2 7.3	100 persen
SS.		...
SS.		...
SS.11- Pembentuk-an SDM yang berkompetensi tinggi (SS. Learning and growth perspective)	11.1 Persentasi pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat dan sedang 11.2	0,30 persen ...
SS.		...
SS.13- Pengelolaan anggaran yang optimal (SS. Learning and growth perspective)	13.1 Persentase penyerapan DIPA non belanja pegawai	80 persen

Contoh penyusunan RKT pada KPP Pratama :

RENCANA KINERJA TAHUNAN

UNIT KERJA : KPP PRATAMA ABC
TAHUN : 2012
PROGRAM : PENINGKATAN DAN PENGAMANAN PENERIMAAN PAJAK
KEGIATAN : PELAKSANAAN ADMINISTRASI PERPAJAKAN DI DAERAH

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
SS.1 - Penerimaan pajak yang optimal (SS. Stakeholder perspective)	1.1 Persentase pertumbuhan realisasi penerimaan pajak (non PPh Migas) 1.2. ...	24,03 persen ...
SS.2 - Tingkat kepuasan yang tinggi (SS. Customer perspective)	2.1 Persentase jumlah WP yang komplain	0,15 persen
SS.		...
SS.4 - Peningkatan kualitas pelayanan (SS. Internal bussiness process perspective)	1.1. Persentase realisasi pelayanan tepat waktu	95 persen ...
SS.		...
SS.8 - Optimalisasi pelaksanaan Ekstensifikasi (SS. Internal bussiness process perspective)	8.1 Persentase jumlah WP OP hasil ekstensifikasi terhadap rencana jumlah WP OP hasil ekstensifikasi 8.2 8.3	100 persen
SS.12- Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi dan SDM (SS. Learning and growth perspective)	12.1 Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat dan sedang 12.2 12.3	0,30 persen
SS.13- Optimalisasi Pengelolaan dan Penggunaan Anggaran (SS. Learning and growth perspective)	13.1 Persentase penyerapan DIPA	85 persen



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

LAMPIRAN III

**SURAT EDARAN DIREKTUR JENDERAL PAJAK
NOMOR SE - 01/PJ.01/2012**

TENTANG

**PENYUSUNAN DAN PENYAMPAIAN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2011,
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2012,
DAN PENETAPAN KINERJA (PK) TAHUN 2012
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

**PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
PENETAPAN KINERJA (PK)
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**

I. PENDAHULUAN

Penetapan Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab/kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggungjawab/kinerja. Dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsungnya.

Penetapan kinerja ini akan menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu unit kerja dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Format Penetapan Kinerja, secara umum memuat:

- a. Pernyataan Penetapan Kinerja;
- b. Lampiran Penetapan Kinerja, yang berisi:
 - Sasaran Startegis;
 - Indikator Kinerja;
 - Target Indikator Kinerja;
 - Anggaran.

Komponen Penetapan Kinerja, meliputi:

1. Pernyataan Penetapan Kinerja
Pernyataan penetapan kinerja merupakan pernyataan kinerja /kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.
2. Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target Indikator Kinerja
3. Anggaran

Anggaran merupakan sumber daya internal berupa dana pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan dalam menghasilkan output yang telah ditetapkan dalam dokumen RKA-KL

II. FORMULIR PENETAPAN KINERJA

Pernyataan penetapan kinerja dan lampiran merupakan bagian tidak terpisahkan dalam dokumen PK. Untuk memudahkan penyusunan PK, template pernyataan penetapan kinerja beserta formulir lampirannya sebagaimana berikut.



**PENETAPAN KINERJA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
TAHUN ...**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi kepada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jabatan :

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama :

Jabatan :
selaku atasan langsung Pihak Pertama

Selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada tahun ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

.....,

Pihak Pertama

.....
NIP

NIP

PENETAPAN KINERJA

UNIT KERJA :

TAHUN :

PROGRAM :

KEGIATAN :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)

Jumlah Anggaran :

Kegiatan : : Rp.

Pihak Kedua

.....,

Pihak Pertama

.....

NIP

.....

NIP

Petunjuk Pengisian :

- Unit kerja : diisi nama unit kerja yang bersangkutan.
misal: Direktorat..., Kanwil ..., Pusat, KPP ..., KP2KP ...
- Tahun : diisi dengan tahun rencana kinerja.
misal: 2011.
- Program : diisi rumusan program DJP sesuai dokumen RKA KL, yaitu:
Peningkatan dan Pengamanan Penerimaan Pajak
- Kegiatan : diisi rumusan kegiatan unit eselon II sesuai dokumen RKA KL.
misal: untuk Kantor Wilayah, rumusan kegiatan sesuai RKA KL, yaitu:
Pembinaan Penyelenggaraan Perpajakan dan Penyelesaian Keberatan di Bidang Perpajakan di Daerah
- Kolom 1 : diisi dengan sasaran strategis unit Eselon II
- Kolom 2 : diisi dengan indikator kinerja unit Eselon II
- Kolom 3 : diisi dengan target unit Eselon II
- Footer : diisi dengan kegiatan dan besaran total anggaran dalam RKA KL untuk melaksanakan kegiatan.
- Jumlah
- Anggaran