

**LAPORAN HASIL ANALISIS DAN EVALUASI DALAM RANGKA
PERUBAHAN PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LPSK
NOMOR 6 TAHUN 2019 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN**



**BIRO HUKUM, KERJASAMA DAN HUBUNGAN MASYARAKAT
LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN
2025**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
KATA PENGANTAR	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi	2
D. Metode Analisis dan Evaluasi.....	3
BAB II.....	4
PEMBAHASAN.....	4
A. Penerapan 6 Dimensi Penilaian Peraturan Perundang-Undangan	4
B. Hasil Analisis dan Evaluasi	14
BAB III.....	23
PENUTUP	23
LAMPIRAN.....	24
TABEL ANALISA DAN EVALUASI	24
PERUBAHAN PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LPSK NOMOR 6 TAHUN 2019 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN	24
DOKUMENTASI KEGIATAN.....	110

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Analisis dan Evaluasi dalam rangka Penyusunan Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan LPSK dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini merupakan hasil analisis dan evaluasi yang mendalam terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP. Analisis tersebut menjadi sangat krusial sebagai dasar untuk memperbarui pedoman SAKIP agar tetap relevan dengan perkembangan internal kelembagaan dan tuntutan eksternal terhadap akuntabilitas dan transparansi publik yang semakin tinggi.

Dalam laporan ini, kami mengidentifikasi urgensi utama, yaitu penyesuaian hierarki peraturan dari yang semula berbentuk "Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK" menjadi "Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban". Perubahan ini diusulkan untuk meningkatkan legitimasi dan kekuatan hukum peraturan, serta memastikan implementasi SAKIP dapat berjalan optimal dan mengikat seluruh unit kerja di lingkungan LPSK. Kami berharap laporan ini dapat menjadi acuan penting dalam proses penyempurnaan pedoman SAKIP di lingkungan LPSK, sehingga dapat mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabilitas kinerja yang menyeluruh.

Jakarta, 28 Agustus 2025

Plt. Kepala Biro Hukum, Kerjasama dan Humas



Eviyati, S.Pd., M.AP.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), sebagai lembaga negara yang memiliki mandat untuk melindungi hak-hak saksi dan korban, dihadapkan pada dinamika kerja yang kompleks dan tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi. Dalam konteks ini, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi instrumen vital untuk memastikan bahwa setiap program, kegiatan, dan anggaran yang dikelola LPSK digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai visi, misi, dan sasaran strategis lembaga.

Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP telah menjadi landasan operasional selama beberapa tahun terakhir. Namun, seiring dengan berjalannya waktu terjadi berbagai perubahan signifikan, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perkembangan kelembagaan di LPSK menuntut adanya penyesuaian regulasi agar pedoman SAKIP tetap relevan dan mampu mengakomodasi struktur organisasi yang dinamis.

Sedangkan secara eksternal, tuntutan terhadap akuntabilitas dan transparansi dari masyarakat serta instansi pengawas semakin meningkat. Oleh karena itu, diperlukan pedoman yang tidak hanya mengatur, tetapi juga mampu menjadi alat strategis untuk menunjukkan kinerja LPSK yang akuntabel dan transparan kepada publik. Analisis dan evaluasi terhadap peraturan ini menjadi sangat krusial sebagai dasar untuk memperbarui dan menyelaraskan pedoman SAKIP dengan kondisi saat ini.

Salah satu urgensi utama yang teridentifikasi adalah hierarki peraturan. Peraturan yang semula berbentuk "Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK" memiliki kekuatan hukum yang terbatas. Dengan mengubah hierarkinya menjadi "Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban" akan meningkatkan legitimasi dan kekuatan

hukum. Perubahan tersebut akan memastikan bahwa implementasi SAKIP dapat berjalan optimal dan mengikat seluruh unit kerja di lingkungan LPSK, sehingga mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan mewujudkan akuntabilitas kinerja yang menyeluruh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis permasalahan dalam Peraturan LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban?
2. Apa isu krusial yang muncul dari hasil analisis dan evaluasi berkaitan dengan Peraturan LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban?
3. Apa rekomendasi yang dapat diberikan dari hasil analisis dan evaluasi Peraturan LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban?

C. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi

Analisis dan Evaluasi Peraturan LPSK tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) meliputi analisis dan evaluasi yang mencakup penyesuaian hierarki peraturan, relevansi dasar hukum serta substansi terkait mekanisme pengukuran, pelaporan dan evaluasi SAKIP yang diatur di dalam peraturan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengimplementasiannya di lingkungan LPSK.

D. Metode Analisis dan Evaluasi

Analisis Analisis dan Evaluasi dilakukan dengan menerapkan pedoman evaluasi peraturan perundang-undangan yang berdasarkan pada enam dimensi penilaian dalam rangka memastikan bahwa seluruh aspek relevan dari peraturan dapat ditinjau secara mendalam.

Pendekatan ini akan diawali dengan mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan utama dalam Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019, termasuk keterbatasan hierarki peraturan yang mempengaruhi kekuatan hukum dan pengimplementasiannya. Selanjutnya, evaluasi akan difokuskan pada isu-isu krusial yang muncul dari dinamika internal dan eksternal, seperti tuntutan akuntabilitas publik yang lebih tinggi dan perkembangan struktur organisasi LPSK.

Analisis ini juga akan mencakup pemeriksaan terhadap substansi peraturan, khususnya mekanisme pengukuran, pelaporan, dan evaluasi SAKIP. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi substansi yang memerlukan penyesuaian agar implementasi SAKIP menjadi lebih efektif dan efisien. Dari hasil analisis dan evaluasi peraturan ini, akan dirumuskan rekomendasi strategis yang tidak hanya mencakup penyesuaian hierarki peraturan menjadi "Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban," tetapi juga penyempurnaan substansi untuk memastikan peraturan tersebut relevan, akuntabel, dan transparan, sehingga dapat selaras dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

BAB II

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang SAKIP dengan menerapkan enam dimensi penilaian, terdapat beberapa penyesuaian materi yang dapat dijadikan acuan dalam perubahan peraturan tersebut.

A. Penerapan 6 Dimensi Penilaian Peraturan Perundang-Undangan

- **Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan**

Terdapat 13 pasal yang bersinggungan dengan Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

1. Judul Peraturan menyesuaikan dengan perubahan substansi Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (SAKIP)
2. Bagian Menimbang huruf a yang berbunyi “bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;”.
3. Bagian Mengingat angka 4 yang berbunyi “Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);”.
4. Bagian Mengingat angka 6 yang berbunyi “Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 134);”.

5. Bagian Mengingat angka 7 yang berbunyi “Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 10);
6. Bagian Mengingat angka 9 yang berbunyi “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);”.
7. Bagian Mengingat angka 10 yang berbunyi “Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 3 Tahun 2017 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;”
8. Pasal 1 angka 4 yang berbunyi “Keluaran atau output adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.”
9. Pasal 1 angka 9 yang berbunyi “Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga.”
10. Pasal 1 angka 10 yang berbunyi “Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas Keluaran dari suatu Kegiatan yang terkait secara logis dengan Indikator Kinerja Program.”
11. Pasal 1 angka 11 yang berbunyi “Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.”

12. Pasal 1 angka 14 yang berbunyi “Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.”
13. Pasal 1 angka 15 yang berbunyi “Entitas Akuntabilitas Kinerja Lembaga adalah unit instansi pemerintah pusat selaku kuasa pengguna anggaran yang melakukan kegiatan pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.”
14. Pasal 1 angka 16 yang berbunyi “Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran lembaga.”
15. Pasal 1 angka 17 yang berbunyi “Rencana Kerja Tahunan yang selanjutnya disingkat RKT adalah penjabaran dari rencana strategis yang memuat informasi mengenai sasaran atau target strategis yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, Indikator Kinerja Utama, dan rencana capaiannya.”
16. Pasal 1 angka 18 yang berbunyi “Rencana Kerja dan Anggaran adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang bersisi Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari rencana kerja pemerintah dan rencana kerja lembaga dalam 1 (satu) tahun anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.”
17. Pasal 1 angka 19 yang berbunyi “Pengukuran Kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan secara periodik untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai Program dan kebijakan untuk mencapai Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi melalui pengukuran atas Hasil dari suatu Program dan Keluaran dari suatu Kegiatan.”
18. Pasal 1 angka 21 yang berbunyi “Evaluasi Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

Kegiatan atau Program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan Sasaran atau target organisasi yang tertuang dalam perumusan rencana strategis suatu organisasi.”

19. Pasal 1 angka 22 yang berbunyi “Sekretaris Jenderal adalah jabatan setingkat eselon I yang secara fungsi menyelenggarakan pemberian dukungan administratif dan substantif kepada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.”
20. Pasal 1 angka 23 yang berbunyi “Biro Administrasi adalah unit setingkat eselon II yang secara fungsi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, penyusunan rencana dan Program, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh wunsur di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan pengelolaan barang milik atau kekayaan negara serta layanan pengadaan barang atau jasa pemerintah.”
21. Pasal 1 angka 24 yang berbunyi “Unit Pengawasan adalah unit setingkat eselon III yang secara fungsi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Sekretariat Jenderal.”
22. Pasal 6 yag berbunyi “Setiap unit eselon II menyusun rencana pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Rencana Kerja dan Anggaran yang disampaikan kepada Sekretaris Jenderal melalui unit yang menyelenggarakan fungsi perencanaan.”
23. Pasal 7 ayat (2) huruf f yang berbunyi “dapat dipantau dan dikumpulkan.”
24. Pasal 7 ayat (3) yang berbunyi “Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja dinilai oleh pihak eksternal menggunakan nilai capaian terakhir.”
25. Pasal 7 ayat (4) yang berbunyi “(4) Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.”
26. Pasal 8 ayat (1) yang berbunyi “untuk mewujudkan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, LPSK menyusun

dokumen Perjanjian Kinerja LPSK dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama.”

27. Pasal 8 ayat (2) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Biro Administrasi dan ditandatangani oleh Ketua LPSK.”
28. Pasal 8 ayat (3) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK memuat Sasaran atau target yang menggambarkan dampak dan hasil atau outcome yang dihasilkan serta menggunakan Indikator Kinerja Utama LPSK dan Indikator Kinerja lain yang relevan.”
29. Pasal 8 ayat (4) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK disampaikan kepada Presiden melalui Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.”
30. Pasal 8 ayat (5) yang berbunyi “Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
31. Pasal 9 ayat (1) yang berbunyi “Jabatan eselon I menyusun dokumen Perjanjian Kinerja dengan menggunakan Indikator Kinerja Program.”
32. Pasal 9 ayat (2) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati dan ditandatangani oleh pejabat eselon I dan Ketua LPSK.”
33. Pasal 9 ayat (3) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I antara lain memuat:”
34. Pasal 9 ayat (3) huruf a yang berbunyi “Sasaran, target yang menggambarkan dampak pada bidangnya, atau Hasil atau outcome yang dihasilkan;”
35. Pasal 9 ayat (3) huruf b yang berbunyi “menggunakan indikator kinerja utama eselon 1; dan/atau”
36. Pasal 9 ayat (3) huruf c yang berbunyi “Indikator Kinerja yang relevan.”

37. Pasal 9 ayat (4) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.”
38. Pasal 9 ayat (5) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I disampaikan kepada Ketua LPSK dan Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.”
39. Pasal 9 ayat (6) yang berbunyi “Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
40. Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi “Setiap unit kerja eselon II, unit kerja eselon III dan unit kerja eselon IV menyusun dokumen Perjanjian Kinerja dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan.”
41. Pasal 10 ayat (2) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati dan ditandatangani oleh:”
42. Pasal 10 ayat (2) huruf a yang berbunyi “pejabat unit kerja eselon II dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon II;”
43. Pasal 10 ayat (2) huruf b yang berbunyi “pejabat unit kerja eselon III dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon III; atau”
44. Pasal 10 ayat (2) huruf c yang berbunyi “pejabat unit kerja eselon IV dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon IV.”
45. Pasal 10 ayat (3) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV memuat Sasaran atau target yang menggambarkan Hasil atau outcome dan/atau Keluaran atau output pada bidangnya serta menggunakan indikator.”

46. Pasal 10 ayat (4) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.”
47. Pasal 10 ayat (5) yang berbunyi “Dokumen Perjanjian Kinerja unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV disampaikan kepada Sekretaris Jenderal dan Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.”
48. Pasal 10 ayat (6) yang berbunyi “Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
49. Pasal 11 yang berbunyi “Ketua LPSK bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian Kinerja LPSK sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan Anggaran yang telah dialokasikan.”
50. Pasal 12 ayat (2) yang berbunyi “Definisi operasional yang dimaksud pada ayat (1) memuat uraian penjelasan atas setiap Indikator Kinerja dan cara penghitungan atas Sasaran atau target dari indikator kinerja.”
51. Pasal 15 ayat (2) yang berbunyi “Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada atar (1) terdiri atas:
52. Pasal 15 ayat (2) huruf a yang berbunyi “laporan kinerja bulanan; dan”
53. Pasal 15 ayat (2) huruf b yang berbunyi “laporan kinerja tahunan.”
54. Pasal 16 ayat (1) yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan terdiri atas:”
55. Pasal 16 ayat (1) huruf a yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan LPSK;”
56. Pasal 16 ayat (1) huruf b yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan jabatan eselon I;”
57. Pasal 16 ayat (1) huruf c yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II;”

58. Pasal 16 ayat (1) huruf d yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon III; dan”
59. Pasal 16 ayat (1) huruf e yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon IV;”
60. Pasal 16 ayat (2) yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan LPSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Biro Administrasi.”
61. Pasal 16 ayat (3) yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan jabatan eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, disusun oleh Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan dan pelaporan data Kinerja tingkat lembaga dan unit kerja serta disetujui oleh Sekretaris Jenderal paling lambat 7 (tujuh) hari kerja pada awal bulan berikutnya.”
62. Pasal 16 ayat (4) yang berbunyi “Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e disusun oleh masing-masing unit kerja dan disampaikan kepada Biro Administrasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja pada awal bulan berikutnya.”
63. Pasal 16 ayat (5) yang berbunyi “Penyusunan Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
64. Pasal 17 ayat (1) yang berbunyi “Laporan Kinerja tahunan LPSK disusun oleh Biro Administrasi dan disetujui oleh Ketua LPSK;”
65. Pasal 17 ayat (2) yang berbunyi “Laporan Kinerja tahunan LPSK disampaikan kepada Presiden melalui Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat 2 (dua) bulan pada awal tahun berikutnya.”

66. Pasal 17 ayat (3) yang berbunyi “Laporan Kinerja tahunan LPSK wajib di unggah ke website resmi LPSK dengan melampirkan seluruh dokumen pendukung SAKIP terdiri atas:
67. Pasal 17 ayat (3) huruf a yang berbunyi “rencana strategis”
68. Pasal 17 ayat (3) huruf a yang berbunyi “perjanjian kinerja”
69. Pasal 17 ayat (3) huruf a yang berbunyi “laporan kinerja”
70. Pasal 17 ayat (3) huruf a yang berbunyi “indikator kinerja utama”
71. Pasal 17 ayat (4) yang berbunyi “Penyusunan Laporan Kinerja tahunan LPSK sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
72. Pasal 18 ayat (1) yang berbunyi “Laporan Kinerja tahunan LPSK disampaikan kepada Unit Pengawasan untuk dilakukan revidi paling lambat 2 (dua) minggu sebelum diserahkan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.”
73. Pasal 18 ayat (2) yang berbunyi “Hasil revidi dituangkan dalam pernyataan telah direvidi dan ditandatangani oleh Kepala Unit Pengawasan LPSK.”
74. Pasal 18 ayat (3) yang berbunyi “Hasil revidi disampaikan kepada Ketua LPSK ditembuskan kepada Sekretaris Jenderal.”
75. Pasal 18 ayat (4) yang berbunyi “Revidi Laporan Kinerja Unit Pengawasan disusun sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.”
76. Pasal 19 ayat (1) yang berbunyi “Unit Pengawasan melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.”
77. Pasal 19 ayat (2) yang berbunyi “Laporan Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP disampaikan oleh Unit Pengawasan kepada Sekretaris Jenderal.”
78. Pasal 19 ayat (3) yang berbunyi “Sekretaris Jenderal menyampaikan laporan evaluasi atas implementasi SAKIP kepada Ketua LPSK.”

79. Pasal 19 ayat (4) yang berbunyi “Laporan Evaluasi Kinerja disampaikan oleh Ketua LPSK kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.”
80. Pasal 19 ayat (5) yang berbunyi “Laporan evaluasi atas imlementasi SAKIP dan laporan Evaluasi Kinerja disusun sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.”

- Dimensi Kejelasan Rumusan

Terdapat 7 pasal yang bersinggungan dengan Dimensi Kejelasan Rumusan, yaitu:

1. Bagian Menetapkan yang berbunyi “PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN”.
2. Judul BAB II yang berbunyi “PENYELENGGARAAN SAKIP”
3. Pasal 2 yang berbunyi “Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Lembaga.”
4. Pasal 3 huruf c yang berbunyi “pengukuran kinerja;”
5. Pasal 3 huruf d yang berbunyi “pengelolaan data kinerja;”
6. Pasal 7 ayat (1) yang berbunyi “Penyusunan Perjanjian Kinerja dilakukan dengan memperhatikan dokumen pelaksanaan anggaran dan dokumen rencana strategis yang mencantumkan Indikator Kinerja dan Sasaran atau target Kinerja.”
7. Pasal 7 ayat (2) yang berbunyi “Indikator Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memenuhi kriteria sebagai berikut:”
8. Pasal 7 ayat (2) huruf b yang berbunyi “dapat terukur;”
9. Pasal 7 ayat (2) huruf e yang berbunyi “berjangka waktu tertentu; dan”
10. Pasal 12 ayat (1) yang berbunyi “Pengukuran Kinerja dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja ke dalam definisi operasional.”

11. Pasal 13 yang berbunyi “Pengukuran Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan dengan cara:”
12. Pasal 13 huruf a yang berbunyi “membandingkan realisasi Kinerja dengan Sasaran atau target Kinerja yang dicantumkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan anggaran tahun berjalan; dan/atau”
13. Pasal 13 huruf b yang berbunyi “Membandingkan realisasi Kinerja Program sampai dengan tahun berjalan dengan Sasaran atau target Kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis.”
14. Pasal 14 ayat (1) yang berbunyi “Pengelolaan data Kinerja disusun dengan cara:”
15. Pasal 14 ayat (2) yang berbunyi “Pengelolaan data Kinerja mempertimbangkan kebutuhan informasi pada setiap tingkatan organisasi, kebutuhan manajerial, data atau laporan keuangan yang dihasilkan dari pelaksanaan Kegiatan LPSK.”
16. Pasal 20 yang berbunyi “Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.”

B. Hasil Analisis dan Evaluasi

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019, terdapat beberapa penyesuaian materi yang dapat dijadikan acuan dalam perubahan peraturan tersebut, yaitu:

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
1.	Judul Peraturan	✓		
2.	Ketentuan menimbang huruf a	✓		
3.	Usulan baru terkait perubahan hierarki			✓

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
	peraturan pada ketentuan menimbang huruf b			
4.	Ketentuan mengingat angka 4		✓	
5.	Ketentuan mengingat angka 6	✓		
6.	Ketentuan mengingat angka 7		✓	
7.	Ketentuan mengingat angka 9		✓	
8.	Ketentuan mengingat angka 10		✓	
9.	Usulan baru pada ketentuan mengingat angka 11 yakni PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah			✓
10.	Usulan baru pada ketentuan mengingat angka 12 yakni Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi			✓
11.	Ketentuan menetapkan	✓		
12.	Pasal 1 ayat (4)		✓	
13.	Pasal 1 ayat (9)		✓	
14.	Pasal 1 ayat (10)		✓	
15.	Pasal 1 ayat (11)		✓	

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
16.	Pasal 1 ayat (14)		✓	
17.	Pasal 1 ayat (15)		✓	
18.	Pasal 1 ayat (16)		✓	
19.	Pasal 1 ayat (17)		✓	
20.	Pasal 1 ayat (18)		✓	
21.	Pasal 1 ayat (19)		✓	
22.	Pasal 1 ayat (21)		✓	
23.	Pasal 1 ayat (22)		✓	
24.	Pasal 1 ayat (23)		✓	
25.	Pasal 1 ayat (24)		✓	
26.	Usulan baru penambahan definisi penilaian kinerja organisasi			✓
27.	Usulan baru penambahan definisi hari			✓
28.	Judul pada Bab II	✓		
29.	Pasal 2	✓		
30.	Usulan baru penambahan substansi terkait penanggungjawab penyelenggaraan SAKIP di lingkungan LPSK			✓
31.	Pasal 6		✓	
32.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 6 terkait rencana strategis sebagai acuan			✓
33.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 6 terkait syarat penetapan rencana strategis			✓

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
34.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 6 terkait jangka waktu penetapan rencana strategis sekretariat jenderal dan rencana strategis perwakilan			✓
35.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 6 terkait penyerahan dokumen rencana strategis			✓
36.	Usulan baru penambahan substansi pada bagian ketiga perjanjian kinerja yakni terkait jangka waktu penyusunan perjanjian kinerja			✓
37.	Pasal 7 ayat (1)	✓		
38.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait jenjang perjanjian kinerja			✓
39.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait jangka waktu perjanjian kinerja			✓
40.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait ruang lingkup perjanjian kinerja			✓
41.	Pasal 7 ayat (2)	✓		
42.	Pasal 7 ayat (2) huruf b	✓		

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
43.	Pasal 7 ayat (2) huruf e	✓		
44.	Pasal 7 ayat (2) huruf f	✓		
45.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait target rencana aksi perjanjian kinerja			✓
46.	Pasal 7 ayat (3)		✓	
47.	Pasal 7 ayat (4)		✓	
48.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait persyaratan dalam perubahan perjanjian kinerja			✓
49.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait ketentuan dalam perubahan perjanjian kinerja			✓
50.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait penetapan perjanjian kinerja			✓
51.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait penyusunan perjanjian kinerja			✓
52.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait forum dialog kinerja			✓
53.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7			✓

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
	terkait penandatanganan perjanjian kinerja			
54.	Usulan baru penambahan substansi pada pasal 7 terkait penyerahan dokumen kinerja			✓
55.	Pasal 8 ayat (1)		✓	
56.	Pasal 8 ayat (2)		✓	
57.	Pasal 8 ayat (3)		✓	
58.	Pasal 8 ayat (4)	✓		
59.	Pasal 8 ayat (5)		✓	
60.	Pasal 9 ayat (1)		✓	
61.	Pasal 9 ayat (2)		✓	
62.	Pasal 9 ayat (3)		✓	
63.	Pasal 9 ayat (3) huruf a		✓	
64.	Pasal 9 ayat (3) huruf b		✓	
65.	Pasal 9 ayat (3) huruf c		✓	
66.	Pasal 9 ayat (4)	✓		
67.	Pasal 9 ayat (5)		✓	
68.	Pasal 9 ayat (6)		✓	
69.	Pasal 10 ayat (1)	✓		
70.	Pasal 10 ayat (2)		✓	
71.	Pasal 10 ayat (2) huruf a		✓	
72.	Pasal 10 ayat (2) huruf b		✓	
73.	Pasal 10 ayat (2) huruf c		✓	
74.	Pasal 10 ayat (3)		✓	
75.	Pasal 10 ayat (4)		✓	
76.	Pasal 10 ayat (5)		✓	
77.	Pasal 10 ayat (6)		✓	
78.	Pasal 11		✓	
79.	Pasal 12 ayat (1)	✓		

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
80.	Pasal 12 ayat (2)		✓	
81.	Usulan penambahan ayat berupa substansi pada pasal 12 terkait jangka waktu pengukuran kinerja			✓
82.	Pasal 13	✓		
83.	Pasal 14 ayat (1)	✓		
84.	Pasal 14 ayat (2)	✓		
85.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait waktu penyusunan laporan kinerja			✓
86.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait acuan ataupun dasar penyusunan pelaporan kinerja			✓
87.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait informasi yang dimuat dalam pelaporan kinerja			✓
88.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait kelengkapan pelaporan kinerja			✓
89.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait jangka waktu penyampaian laporan kinerja			✓

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
90.	Usulan penambahan substansi pada pasal 15 terkait ketentuan dalam penyampaian laporan kinerja			✓
91.	Pasal 15 ayat (2)		✓	
92.	Pasal 16 ayat (1)		✓	
93.	Pasal 16 ayat (2)		✓	
94.	Pasal 16 ayat (3)		✓	
95.	Pasal 16 ayat (5)		✓	
96.	Pasal 17 ayat (1)		✓	
97.	Pasal 17 ayat (2)		✓	
98.	Pasal 17 ayat (3)		✓	
99.	Pasal 17 ayat (4)		✓	
100.	Pasal 18 ayat (1)	✓		
101.	Usulan penambahan substansi pada pasal 18 terkait mekanisme laporan kinerja			✓
102.	Pasal 18 ayat (2)		✓	
103.	Pasal 18 ayat (3)		✓	
104.	Pasal 18 ayat (4)		✓	
105.	Pasal 19 ayat (1)		✓	
106.	Pasal 19 ayat (2)		✓	
107.	Pasal 19 ayat (3)		✓	
108.	Pasal 19 ayat (4)		✓	
109.	Pasal 19 ayat (5)		✓	
110.	Usulan penambahan pasal terkait tujuan evaluasi kinerja			✓

No.	Pasal atau Muatan Baru	Diubah	Dihapus	Ditambah
111.	Usulan penambahan pasal terkait unit kerja yang melaksanakan evaluasi kinerja			✓
112.	Usulan penambahan pasal terkait jangka waktu pelaksanaan evaluasi kinerja			✓
113.	Usulan penambahan pasal terkait objek evaluasi kinerja			✓
114.	Usulan penambahan pasal terkait ketentuan evaluasi kinerja			✓
115.	Usulan penambahan pasal terkait hasil evaluasi dan laporan hasil evaluasi kinerja			✓
116.	Usulan penambahan substansi pada pasal 19 terkait Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)			✓
117.	Pasal 20	✓		

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (SAKIP) menunjukkan urgensi untuk pembaruan peraturan tersebut. Peraturan ini perlu disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan kelembagaan LPSK, serta untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja.

B. Saran

Menyusun perubahan terhadap Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (SAKIP) dengan perubahan hierarki peraturan dari yang semula Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK menjadi Peraturan LPSK untuk mengoptimalkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan LPSK.

LAMPIRAN

TABEL ANALISA DAN EVALUASI

PERUBAHAN PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LPSK NOMOR 6 TAHUN 2019 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN
KORBAN

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
1.	PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LPSK NOMOR 6 TAHUN 2019 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Kesesuaian dengan sistematika dan Teknik Penyusunan Peraturan	Penyesuaian hierarkhi Peraturan Perundang-undangan	Dalam rangka memperkuat kedudukan hukum pada regulasi ini maka “Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban” perlu diubah menjadi “Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban	Diubah Mengubah regulasi terkait SAKIP dari yang semula menggunakan nomenklatur Peraturan Sekjen LPSK menjadi Peraturan LPSK sehingga dapat memperkuat dan mempertegas regulasi
2.	Menimbang:	Efektivitas Pelaksanaan	Kesesuaian dengan	Penyesuaian urgensi dalam bagian	Persekjen tidak masuk dalam hierarkhi peraturan	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;	Peraturan Perundang-undangan	sistematika dan Teknik Penyusunan Peraturan	menimbang dengan penggunaan judul	perundang-undangan, sehingga tidak perlu dicantumkan dalam dasar pertimbangan dan tidak perlu dicabut melalui peraturan LPSK. Sehingga rumusan menimbang diubah menjadi: a. bahwa untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, perlu menerapkan sistem akuntabilitas kinerja di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
3.	Penambahan urgensi dalam ketentuan menimbang	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian rumusan terkait perubahan peraturan ini	b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;	Ditambah Menambahkan urgensi terkait perubahan peraturan
4.	Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);	-	-	-	-	Tetap
5.	2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4635), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 293, Tambahan Lembaran Negara Republik					

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	Indonnesia Nomor 5602);					
6.	3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);	-	-	-	-	Tetap
7.	4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan Peraturan saat ini.	Penyesuaian peraturan saat ini	Perlu dihapus karena tidak sudah tidak relevan untuk digunakan sebagai dasar hukum peraturan saat ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);					
8.	5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);	-	-	-	-	Tetap
9.	6. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 134);	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan Peraturan saat ini.	Merujuk pada peraturan terbaru yang mengatur tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban	Perlu memperbaharui Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Perlindungan Saksi dan Korban menjadi Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
10.	7. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan Peraturan saat ini.	Penyesuaian peraturan saat ini	Perlu dihapus karena tidak sudah tidak relevan untuk digunakan sebagai dasar hukum peraturan saat ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 10);					
11.	8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);	-	-	-	-	Tetap
12.	9. Peraturan Menteri Pendayagunaan	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan	Relevansi dengan	Penyesuaian peraturan saat ini	Perlu dihapus karena tidak sudah tidak relevan untuk	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);	Perundang-undangan	Peraturan saat ini.		digunakan sebagai dasar hukum peraturan saat ini	
13.	10.Peraturan Sekretaris Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Nomor 3 Tahun 2017 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan Peraturan saat ini.	Penyesuaian peraturan saat ini	Perlu dihapus karena tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
14.	Penambahan ketentuan mengingat yakni Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Diperlukan penyesuaian dengan peraturan saat ini	Menyesuaikan dengan peraturan saat ini terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Ditambah Penambahan regulasi saat ini mengenai penilaian kinerja organisasi
15.	Penambahan ketentuan mengingat yakni Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Diperlukan penyesuaian dengan peraturan saat ini	Menyesuaikan dengan peraturan terbaru terkait penilaian kinerja organisasi	Ditambah Penambahan regulasi saat ini mengenai penilaian kinerja organisasi
16.	MEMUTUSKAN:				Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi	
17.	Menetapkan: PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN TENTANG PEDOMAN	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya perubahan hierarkhi peraturan	Hierarkhi peraturan diubah karena Peraturan tentang SAKIP ini mengatur spesifik di lingkungan LPSK dan melibatkan pimpinan LPSK sehingga peraturan ini yang semula merupakan	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN.				Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK perlu diubah menjadi Peraturan LPSK.	
18.	BAB I KETENTUAN UMUM	-	-	-	-	Tetap
19.	Pasal 1 Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini yang dimaksud dengan:	-	-	-	-	Tetap
20.	1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.					
21.	2. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban yang selanjutnya disingkat LPSK adalah lembaga yang bertugas dan berwenang untuk memberikan perlindungan dan hak-hak lain kepada saksi dan/atau korban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.	-	-	-	-	Tetap
22.	3. Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.					
23.	4. Keluaran atau <i>output</i> adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai keluaran atau (output) dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Definisi terkait keluaran (output) perlu di hapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
24.	5. Hasil atau <i>outcome</i> adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam 1 (satu) program.	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
25.	6. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh 1 (satu) atau beberapa satuan kerja pada Kementerian Negara atau Lembaga atau unit kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran atau target terukur pada suatu program dan terdiri dari tindakan pengarahannya sumber daya baik yang berupa sumber daya manusia, barang modal termasuk peralatan, dan teknologi dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya sebagai	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	bagian daya tersebut sebagai masukan untuk menghasilkan Keluaran dalam bentuk barang atau jasa.					
26.	7. Program adalah penjabaran kebijakan lembaga dalam bentuk upaya yang berisi 1 (satu) atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi lembaga.	-	-	-	-	Tetap
27.	8. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	telah direncanakan.					
28.	9. Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai indikator kinerja program dihapus	Definisi terkait indikator kinerja program pada ketentuan umum perlu dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
29.	10. Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas Keluaran dari suatu Kegiatan yang terkait secara logis dengan Indikator Kinerja Program.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai indikator kinerja kegiatan dihapus	Definisi terkait indikator kinerja kegiatan pada ketentuan umum perlu dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
30.	11. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai indikator kinerja utama dihapus	Definisi terkait indikator kinerja utama pada ketentuan umum perlu dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	penjabaran tugas dan fungsi organisasi.					
31.	12.Perjanjian Kinerja adalah lembar atau dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan atau unit kerja yang lebih tinggi kepada pimpinan unit kerja yang lebih rendah untuk melaksanakan Program atau Kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja.	-	-	-	-	Tetap
32.	13.Sasaran atau target adalah hasil yang diharapkan dari suatu Program atau Keluaran yang diharapkan dari suatu Kegiatan.	-	-	-	-	Tetap
33.	14.Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan	Efektivitas pelaksanaan peraturan	Relevansi dengan	Substansi terkait definisi mengenai	Definisi terkait akuntabilitas kinerja pada ketentuan umum perlu di hapus	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.	perundang-undangan	kondisi saat ini	akuntabilitas kinerja dihapus	karena tidak disebutkan pada batang tubuh	
34.	15.Entitas Akuntabilitas Kinerja Lembaga adalah unit instansi pemerintah pusat selaku kuasa	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai entitas akuntabilitas kinerja lembaga dihapus	Definisi terkait entitas akuntabilitas kinerja lembaga pada ketentuan umum perlu di hapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	pengguna anggaran yang melakukan kegiatan pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.					
35.	16. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran lembaga.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai pengguna anggaran dihapus	Definisi terkait pengguna anggaran pada ketentuan umum perlu di hapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
36.	17. Rencana Kerja Tahunan yang selanjutnya disingkat RKT adalah penjabaran dari rencana strategis yang memuat informasi mengenai sasaran atau target strategis yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan,	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai rencana kerja tahunan dihapus	Definisi terkait rencana kerja tahunan pada ketentuan umum perlu di hapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	Indikator Kinerja Utama, dan rencana capaiannya.					
37.	18.Rencana Kerja dan Anggaran adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang bersisi Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari rencana kerja pemerintah dan rencana kerja lembaga dalam 1 (satu) tahun anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai rencana kerja dan anggaran dihapus	Definisi terkait rencana kerja dan anggaran pada ketentuan umum perlu dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
38.	19.Pengukuran Kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan secara periodik untuk menilai keberhasilan atau	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai pengukuran kinerja dan anggaran dihapus	Definisi terkait pengukuran kinerja pada ketentuan umum perlu dihapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai Program dan kebijakan untuk mencapai Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi melalui pengukuran atas Hasil dari suatu Program dan Keluaran dari suatu Kegiatan.					
39.	20.Laporan Kinerja adalah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Program dan/atau Kegiatan termasuk penggunaan anggaran yang disusun sebagai suatu bentuk laporan yang memuat informasi	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	pertanggungjawaban pada upaya pencapaian Hasil atau <i>outcome</i> atau Keluaran atau <i>output</i> dengan memperhatikan prinsip akuntabilitas dan manfaat.					
40.	21.Evaluasi Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu Kegiatan atau Program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan Sasaran atau target organisasi yang tertuang dalam perumusan rencana strategis suatu organisasi.	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait definisi mengenai evaluasi kinerja dihapus	Definisi terkait evaluasi kinerja pada ketentuan umum perlu di hapus karena tidak disebutkan pada batang tubuh	Dihapus
41.	22.Sekretaris Jenderal adalah jabatan setingkat	Efektivitas pelaksanaan peraturan	Relevansi dengan	Substansi terkait definisi mengenai	Definisi terkait sekretaris jenderal pada ketentuan umum perlu di hapus	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	eselon I yang secara fungsi menyelenggarakan pemberian dukungan administratif dan substantif kepada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.	perundang-undangan	kondisi saat ini	sekretaris jenderal dihapus	karena tidak disebutkan pada batang tubuh	
42.	23.Biro Administrasi adalah unit setingkat eselon II yang secara fungsi mempuyai tugas melaksanakan koordinasi, penyusunan rencana dan Program, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh wunsur di lingkungan Lembaga Perlindungan Saksi dan	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait biro administrasi dihapus	Substansi terkait biro administrasi perlu dihapus karena perlu menyesuaikan dengan nomenklatur biro yang digunakan saat ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	Korban, penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan pengelolaan barang milik atau kekayaan negara serta layanan pengadaan barang atau jasa pemerintah.					
43.	24. Unit Pengawasan adalah unit setingkat eselon III yang secara fungsi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Sekretariat Jenderal.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Substansi terkait unit pengawasan dihapus	Substansi terkait unit pengawasan perlu dihapus karena perlu menyesuaikan dengan nomenklatur yang digunakan saat ini	Dihapus
44.	Penambahan definisi terkait penilaian kinerja organisasi	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Adanya kejelasan definisi penilaian kinerja organisasi	Penegasan terkait definisi penilaian kinerja organisasi (PKO) yang dimaksud dalam peraturan ini adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau	Ditambah Penambahan definisi penilaian kinerja organisasi

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi	
45.	Penambahan definisi terkait definisi hari adalah hari kerja	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Adanya kejelasan terkait definisi hari	Penegasan terkait definisi hari yang dimaksud dalam peraturan ini adalah hari kerja	Ditambah Penambahan definisi hari yakni hari kerja
46.	BAB II PENYELENGGARAAN SAKIP	Kejelasan Rumusan	Penggunaan Bahasa, istilah, kata	Adanya kepanjangan istilah dari SAKIP	Di dalam judul bab sebaiknya tidak menyingkat sebuah istilah sehingga bab penyelenggaraan SAKIP diperjelas dengan Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Diubah Mencantumkan kepanjangan dari SAKIP pada judul bab
47.	Bagian Kesatu Umum	-	-	-	-	Tetap
48.	Pasal 2 Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Lembaga.	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan peraturan saat ini	Adanya penjabaran substansui terkait entitas akuntabilitas kinerja LPSK	Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh entitas akuntabilitas kinerja LPSK. Dalam hal ini perlu adanya penjabaran entitas akuntabilitas yang dimaksud secara berjenjang, sehingga rumusan pada pasal ini sebaiknya dirubah menjadi: Penyelenggaraan SAKIP dilakukan secara berjenjang pada tingkatan:	Diubah Menghapus rumusan lama dan mengganti dengan jenjang penyelenggaraan SAKIP

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					a. Lembaga; b. Sekretariat Jenderal LPSK; c. unit eselon II; dan d. Perwakilan.	
49.	Pasal 3 Penyelenggaraan SAKIP meliputi:	-	-	-	-	Tetap
50.	a. rencana strategis;	-	-	-	-	Tetap
51.	b. Perjanjian Kinerja;	-	-	-	-	Tetap
52.	c. Pengukuran Kinerja;	-	-	-	-	Tetap
53.	d. pengelolaan data Kinerja;	-	-	-	-	Tetap
54.	e. pelaporan Kinerja; dan	-	-	-	-	Tetap
55.	f. reviu dan Evaluasi Kinerja.	-	-	-	-	Tetap
56.	Penambahan pasal terkait penanggungjawab penyelenggaraan SAKIP di lingkungan LPSK	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjabaran terkait penanggungjawab penyelenggaraan SAKIP di setiap jenjang	Seiring berkembangnya organisasi LPSK meliputi kelembagaan LPSK dan unit kerja terkait secara berjenjang dimulai dengan eselon I, eselon II, eselon III dan kantor perwakilan maka perlu merumuskan terkait penyelenggaraan SAKIP di setiap jenjangnya. Adapun penanggungjawab	Ditambah Pencantuman penanggungjawab penyelenggaraan SAKIP di setiap jenjang

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					penyelenggaraan SAKIP sebagai berikut: 1. Ketua LPSK bertanggungjawab atas penyelenggaraan SAKIP Lembaga. 2. Sekretaris Jenderal LPSK bertanggungjawab atas penyelenggaraan SAKIP pada Sekretariat Jenderal LPSK 3. Kepala Unit Eselon II bertanggungjawab atas penyelenggaraan SAKIP pada Biro yang menjadi tanggung jawabnya dan/atau administrator yang berada dibawah tanggungjawabnya. 4. Setiap Kepala Perwakilan bertanggungjawab atas penyelenggaraan SAKIP pada Perwakilan LPSK	
58.	Bagian Kedua Rencana Strategis	-	-	-	-	Tetap
59.	Pasal 4	-	-	-	-	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	(1) LPSK menyusun rencana strategis sebagai dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahunan.					Tetap
60.	(2) Penyusunan rencana strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.	-	-	-	-	Tetap
61.	Pasal 5 Rencana strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 menjadi landasan penyelenggaraan SAKIP di lingkungan LPSK.	-	-	-	-	Tetap
62.	Pasal 6 Setiap unit eselon II menyusun rencana pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Rencana Kerja dan Anggaran yang	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan peraturan saat ini	Rumusan tersebut sudah tidak relevan dengan peraturan ini	Dihapus karena sudah tidak relevan dengan substansi peraturan ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	disampaikan kepada Sekretaris Jenderal melalui unit yang menyelenggarakan fungsi perencanaan.					
63.	Penambahan substansi terkait rencana strategis sebagai acuan	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Adanya kejelasan terkait rencana strategis sebagai acuan	Dalam rangka mewujudkan keselarasan perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan program secara terpadu, diperlukan penguatan peran Renstra sebagai dokumen utama yang menjadi pedoman bagi setiap unit kerja. Renstra tidak hanya berfungsi sebagai arah kebijakan jangka menengah, tetapi juga harus secara eksplisit dijadikan acuan dalam dokumen turunan perencanaan dan pelaksanaan. Sehingga rencana strategis digunakan sebagai acuan dalam: a. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan b. Penyusunan Rencana Kerja Anggaran c. Penyusunan perjanjian kerja; dan	Ditambah Penambahan ayat berupa substansi terkait rencana strategis sebagai acuan dalam penyelenggaraa n SAKIP meliputi, rencana kerja tahunan, rencana kerja anggaran, penyusunan perjanjian kerja dan pelaksanaan program, kegiatan serta anggaran

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					d. Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Anggaran	
64.	Penambahan substansi terkait syarat penetapan rencana strategis	-	Relevansi dengan peraturan saat ini	Adanya kejelasan terkait syarat untuk menetapkan rencana strategis	Penetapan Renstra perlu diatur dengan persyaratan yang jelas. Persyaratan tersebut dimaksudkan agar Renstra yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan mandat, visi, misi, dan arah kebijakan organisasi, serta memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa rencana strategis dibuat dengan ketentuan: a. Rencana strategis Lembaga ditetapkan oleh Ketua LPSK; dan b. Rencana strategis Sekretariat Jenderal LPSK ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal LPSK	Ditambah Penambahan ayat terkait syarat untuk menetapkan rencana strategis
65.	Penambahan substansi terkait jangka waktu penetapan rencana strategis sekretariat jenderal	-	Adanya kejelasan jangka waktu penetapan	Adanya jangka waktu penetapan rencana strategis sekretariat jenderal LPSK	Penetapan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal perlu diatur secara jelas mengenai jangka waktunya. Penegasan jangka waktu ini	Ditambah Penambahan jangka waktu penetapan rencana

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
			rencana strategis		dimaksudkan agar Renstra dapat berfungsi optimal sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, serta perjanjian kinerja. Sehingga diperlukan penegasan bahwa Rencana strategis sekretariat jenderal ditetapkan paling lama tiga bulan setelah rencana strategis LPSK ditetapkan dengan pertimbangan satu bulan tersebut adalah waktu yang cukup untuk melakukan koordinasi maupun penyusunan rencana strategis di lingkungan sekretariat jenderal LPSK	strategis sekretariat jenderal LPSK
66.	Penambahan terkait penyerahan dokumen rencana strategis	-	Adanya kejelasan terkait penyerahan dokumen rencana strategis yang telah disusun di lingkungan LPSK	Adanya instansi yang menerima rencana strategis LPSK	Untuk menjamin tertib administrasi, akuntabilitas, serta keterpaduan dalam perencanaan organisasi, perlu diatur ketentuan mengenai penyerahan dokumen Rencana Strategis. Pengaturan ini dimaksudkan agar setiap Renstra yang telah ditetapkan tidak hanya	Ditambah Pencantuman pengaturan mengenai penyerahan dokumen rencana strategis LPSK

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					menjadi dokumen internal, tetapi juga dapat diakses, dipantau, dan dijadikan pedoman oleh unit kerja terkait maupun pemangku kepentingan. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa dokumen rencana strategis yang telah ditetapkan disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan Pembangunan nasional, Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan serta dipublikasikan di laman resmi LPSK	
67.	Bagian Ketiga Perjanjian Kinerja	-	-	-	-	Tetap
68.	Penambahan jangka waktu terkait penyusunan Perjanjian Kinerja	-	Adanya kejelasan terkait jangka waktu penyusunan	Adanya penjelasan terkait jangka waktu penyusunan perjanjian kinerja	Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja dan menjamin keterkaitan antara perencanaan strategis dengan pelaksanaan program dan kegiatan, penyusunan	Ditambah Penambahan jangka waktu terkait penyusunan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
			Perjanjian Kinerja		Perjanjian Kinerja (PK) perlu diatur secara tegas mengenai jangka waktu penyusunan PK. Penetapan batas waktu ini dimaksudkan agar PK dapat segera menjadi instrumen pengikat antara pimpinan dengan pelaksana kinerja, serta selaras dengan dokumen perencanaan dan penganggaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa perjanjian kinerja disusun dan ditandatangani pada bulan pertama tahun berjalan	Perjanjian Kinerja
69.	Pasal 7 (1) Penyusunan Perjanjian Kinerja dilakukan dengan memperhatikan dokumen pelaksanaan anggaran dan dokumen rencana strategis yang mencantumkan Indikator Kinerja dan Sasaran atau target Kinerja.	Kejelasan rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Penggunaan kata-kata yang mudah dipahami	Penggunaan kata memperhatikan pada pasal ini tidak mudah dipahami. Konteks memperhatikan disini tidak jelas bagian mana dari dokumen renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran yang harus diperhatikan. Apabila pengertian memperhatikan disini maksudnya adalah perjanjian kinerja tidak	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					boleh bertentangan atau harus sejalan dengan arah kebijakan atau pokok pikiran dalam renstra, maka kata “memperhatikan” dapat diubah dengan kata “berdasarkan” Selain itu, pemilihan kata dokumen pelaksanaan anggaran juga menimbulkan multitafsir. Penggunaan kata tersebut bisa diasumsikan sebagai dokumen realisasi anggaran karena ada kata pelaksanaan. Namun dalam prakteknya, dokumen anggaran yang dimaksud adalah RKAKL. Oleh karena itu penggunaan kata dokumen pelaksanaan anggaran dapat diganti dengan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran atau dokumen rencana keuangan tahunan. Dengan demikian, rumusan dalam pasal ini dapat diubah menjadi:	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					Perjanjian kinerja disusun berdasarkan rencana strategis Lembaga, rencana kerja pemerintah dan rencana kerja dan anggaran Lembaga.	
70.	Penambahan ayat dengan mengatur terkait jenjang atau tingkatan perjanjian kinerja	-	Jenjang perjanjian kinerja	Penjabaran jenis perjanjian kinerja secara berjenjang	Perjanjian kinerja perlu disusun secara berjenjang sebagai salah satu alat ukur untuk capaian kinerja di setiap jenjangnya. Oleh karena itu, perjanjian kinerja di lingkungan LPSK, terdiri atas: a. perjanjian kinerja Pimpinan LPSK berdasarkan rencana strategis Lembaga; b. perjanjian kinerja Sekretaris Jenderal berdasarkan rencana strategis Sekretariat Jenderal; c. perjanjian kinerja Kepala Unit Eselon II dan Kepala Unit Eselon III berdasarkan rencana strategis Sekretariat Jenderal sesuai dengan tugas dan fungsinya;	Ditambah Pencantuman jenis perjanjian kinerja secara berjenjang termasuk perwakilan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					dan d. perjanjian kinerja Kepala Perwakilan berdasarkan rencana strategis Perwakilan.	
71.	Penambahan jangka waktu perjanjian kinerja	-	Jangka waktu perjanjian kinerja	Adanya keterangan terkait jangka waktu perjanjian kinerja	Untuk menjamin keteraturan siklus manajemen kinerja serta keselarasan dengan dokumen perencanaan dan penganggaran, perlu ditegaskan ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kinerja. Penegasan ini penting agar Perjanjian Kinerja memiliki kejelasan periode berlakunya, sekaligus menjadi dasar yang konsisten dalam proses pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut Perjanjian Kinerja dibuat pada setiap tahun anggaran berjalan	Ditambah Penambahan ayat terkait jangka waktu perjanjian kinerja
72.	Penambahan ruang lingkup yang tercantum pada perjanjian kinerja	-	Ruang lingkup perjanjian kinerja	Adanya rincian terkait ruang lingkup perjanjian kinerja	Perjanjian kinerja yang dicantumkan dalam peraturan perlu memuat ruang lingkup apa saja yang tercantum atau perlu	Ditambah Pencantuman ruang lingkup

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					ditindaklanjuti oleh setiap unit kerja pada setiap jenjangnya, meliputi: 1. Nama dan jabatan pembuat perjanjian kinerja; 2. Sasaran kinerja; 3. Indikator kinerja 4. Target kinerja; 5. Alokasi anggaran; 6. Deskripsi perjanjian kinerja; 7. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja.	perjanjian kinerja
73.	(2) Indikator Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memenuhi kriteria sebagai berikut:	Kejelasan rumusan	Penggunaan istilah, bahasa, dan kata	Penggunaan rumusan yang efektif mengacu pada pengaturan terkait	Rumusan pada ayat ini disesuaikan dengan perubahan pengaturan pada peraturan SAKIP dengan pertimbangan rumusan baru dapat lebih efektif untuk merujuk pada pengaturan terkait indikator kinerja. Adapun usulan rumusan sebagai berikut: Indikator kinerja disusun dengan memperhatikan prinsip sebagai berikut:	Diubah
74.	a. Spesifik;	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
75.	b. dapat terukur;	Kejelasan rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Penggunaan kata-kata yang efektif dan konsisten dengan cara penulisan prinsip yang lainnya	Cara penulisan perlu konsisten sama dengan prinsip lainnya sehingga kata dapat terukur diubah menjadi “terukur”.	Diubah
76.	c. dapat dicapai;	-	-	-	-	Tetap
77.	d. relevan;	-	-	-	-	Tetap
78.	e. berjangka waktu tertentu; dan	Kejelasan rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Penggunaan kata-kata perlu mudah dipahami	Cara penulisan perlu mudah dipahami sehingga rumusannya berubah menjadi “terdapat target waktu penyelesaian”.	Diubah
79.	f. dapat dipantau dan dikumpulkan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan penilaian reformasi dan birokrasi saat ini	Diperlukan penyesuaian dengan penilaian reformasi dan birokrasi saat ini sehingga diubah menjadi “berorientasi hasil”	Diubah
80.	Penambahan ketentuan terkait target rencana aksi perjanjian kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penjelasan terkait target rencana aksi perjanjian kinerja	Rencana Aksi perjanjian kinerja memuat target setiap triwulan pada tahun berjalan	Ditambah Penambahan ayat terkait target rencana aksi perjanjian kinerja
81.	(3) Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja dinilai oleh pihak eksternal menggunakan nilai capaian terakhir.	Efektivitas Pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Rumusan tersebut sudah tidak relevan dengan peraturan ini	Dihapus karena sudah tidak relevan dengan substansi peraturan ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
82.	(4) Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.	Efektivitas Pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Rumusan tersebut sudah tidak relevan dengan peraturan ini	Dihapus karena sudah tidak relevan dengan substansi peraturan ini	Dihapus
83.	(5) Perjanjian Kinerja dapat diubah atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:	-	-	-	-	Tetap Secara substansi tidak ada perubahan Namun dalam susunan peraturan, sebaiknya pengaturan dalam ayat ini diatur pada pasal terpisah
84.	a. terjadi pergantian atau mutasi pejabat;	-	-	-	-	Tetap
85.	b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan Sasaran atau target yang meliputi:	-	-	-	-	Tetap
86.	1. perubahan program;	-	-	-	-	Tetap
87.	2. kegiatan; dan	-	-	-	-	Tetap
88.	3. alokasi anggaran.	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
89.	c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan Sasaran atau target.	-	-	-	-	Tetap
90.	Penambahan substansi terkait persyaratan perubahan perjanjian kinerja	-	Substansi terkait syarat perubahan perjanjian kinerja	Adanya substansi tambahan terkait syarat perubahan perjanjian kinerja	Dalam hal perjanjian kinerja dapat diubah yakni selain ketika terjadi kondisi pergantian atau mutasi jabatan, perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran atau target serta perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran atau target juga perlu ditambahkan substansi terkait dalam hal perubahan target dan capaian Indikator Kinerja.	Ditambah Menambahkan rumusan terkait syarat perubahan perjanjian kinerja
91.	Penambahan ketentuan terkait perubahan perjanjian kinerja	-	Ketentuan Perubahan Perjanjian Kinerja	Adanya ayat terkait ketentuan perubahan perjanjian kinerja	Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, tidak menutup kemungkinan terjadi dinamika kebijakan perubahan prioritas program maupun penyesuaian struktur organisasi yang berdampak pada target kinerja yang telah ditetapkan.	Ditambah Penambahan rumusan terkait ketentuan perubahan perjanjian kinerja

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					Untuk menjaga relevansi dan akuntabilitas, maka perlu diatur ketentuan mengenai perubahan Perjanjian Kinerja. Oleh karena itu perlu ditegaskan bahwa perubahan perjanjian kinerja dilakukan dengan ketentuan: a. Perubahan target dan capaian indikator kinerja dilakukan berdasarkan analisis mendalam serta mendapat persetujuan dari kepala biro yang membidangi urusan umum dan kepegawaian; b. Dilakukan revidi dan ditetapkan oleh atasan pemilik perjanjian kinerja; c. Dilaksanakan pada tahun berjalan.	
92.	Penambahan substansi terkait penetapan perjanjian kinerja dan perubahan perjanjian kinerja	-	Penetapan perjanjian kinerja dan perubahan perjanjian kinerja	Adanya ayat terkait penetapan perjanjian kinerja dan perubahan perjanjian kinerja	Untuk memperjelas kewenangan serta memastikan adanya kepastian hukum dalam penyusunan dan penyesuaian dokumen	Ditambah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					akuntabilitas, perlu ditegaskan ketentuan mengenai subjek yang berwenang menetapkan Perjanjian Kinerja maupun melakukan perubahan Perjanjian Kinerja. Oleh karena itu diperlukan penegasan bahwa perjanjian Kinerja dan perubahan Perjanjian Kinerja ditetapkan oleh: a. Ketua LPSK untuk Perjanjian Kinerja Pimpinan LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK; dan b. Sekretaris Jenderal LPSK untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon II kepala unit eselon III dan kepala perwakilan.	
93.	Penambahan Pasal terkait penyusunan perjanjian kinerja, forum dialog kinerja, penandatanganan perjanjian kinerja dan penyerahan dokumen kinerja	-	Rumusan penanggung jawab terkait penyusunan perjanjian kinerja, forum dialog kinerja, penetapan dan	Adanya rincian terkait jabatan yang bertanggung jawab penyusunan perjanjian kinerja, forum dialog kinerja, penetapan dan perjanjian kinerja, penyerahan dokumen kinerja	Dengan adanya pengaturan yang meliputi penyusunan, forum dialog, penandatanganan, hingga penyerahan dokumen, maka Perjanjian Kinerja akan lebih menjamin keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Oleh	Ditambah Pencantuman rincian terkait jabatan yang bertanggung jawab penyusunan perjanjian kinerja, forum

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
			penandatanganan perjanjian kinerja, penyerahan dokumen kinerja		karena itu, perlu ditegaskan bahwa: (1) Perjanjian Kinerja disusun dan ditandatangani pada bulan pertama tahun berjalan. (2) Perjanjian Kinerja ditandatangani oleh: a. Ketua LPSK untuk Perjanjian Kinerja lembaga; b. Ketua LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK untuk Perjanjian Kinerja Sekretaris Jenderal LPSK; c. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala unit eselon II untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon II; d. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala unit eselon III yang menangani urusan di bidang pengawasan internal untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon III	dialog kinerja, penetapan dan penandatanganan perjanjian kinerja, penyerahan dokumen kinerja

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					sesuai dengan tugas dan fungsinya; e. Sekretaris Jenderal LPSK dan kepala perwakilan LPSK untuk Perjanjian Kinerja kepala perwakilan LPSK; dan f. Kepala unit eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian dan kepala unit eselon III yang menangani urusan kerumahtanggaan untuk Perjanjian Kinerja kepala unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya (3) Perjanjian Kinerja disusun melalui forum dialog Kinerja untuk menyusun strategi dan rencana aksi yang akan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja. (4) Forum dialog kinerja dilakukan oleh:	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					a. Pimpinan LPSK dan Sekretaris Jenderal LPSK untuk perjanjian kinerja Pimpinan LPSK b. Pimpinan LPSK, Sekretaris Jenderal LPSK dan Para Kepala Unit Eselon II untuk perjanjian kinerja Sekretaris Jenderal LPSK; c. Sekretaris Jenderal Para Kepala Unit Eselon II dan Para Kepala Unit Eselon II untuk perjanjian kinerja Para Kepala Unit Eselon II; d. Sekretaris Jenderal LPSK dan pimpinan unit eselon III yang menangani urusan di bidang pengawasan internal untuk perjanjian kinerja kepala unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya; e. Sekretaris Jenderal	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					LPSK dan kepala perwakilan LPSK untuk perjanjian kinerja kepala perwakilan LPSK; dan f. Kepala unit eselon II yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian dan pimpinan unit eselon III untuk perjanjian kinerja Kepala Unit eselon III sesuai dengan tugas dan fungsinya. (5) Pelaksanaan forum dialog kinerja dikoordinasikan oleh unit kerja yang menangani urusan di bidang umum dan kepegawaian serta unit kerja yang menangani di bidang pengawasan (6) Dokumen Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan selanjutnya disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi serta dipublikasikan pada laman resmi LPSK.	
94.	Pasal 8 (1) Untuk mewujudkan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, LPSK menyusun dokumen Perjanjian Kinerja LPSK dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
95.	(2) Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Biro Administrasi dan ditandatangani oleh Ketua LPSK.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk dokumen perjanjian kinerja	Dengan perkembangan organisasi LPSK maka perjanjian kinerja perlu dibuat oleh masing-masing unit kerja secara berjenjang	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
96.	(3) Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK memuat Sasaran atau target yang menggambarkan dampak dan hasil atau outcome yang dihasilkan serta menggunakan Indikator Kinerja Utama LPSK dan Indikator Kinerja lain yang relevan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk dokumen perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
	(4) Dokumen Perjanjian Kinerja LPSK disampaikan kepada Presiden melalui Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat akhir bulan pertama	Efektivitas Pelaksanaan dengan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini		Dalam praktiknya, perjanjian kinerja hanya diterima oleh Menpan sehingga rumusan diubah menjadi: Dokumen perjanjian kinerja yang telah ditetapkan selanjutnya disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan dipublikasikan di lama resmi LPSK	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	pada awal tahun berikutnya.					
97.	(5) Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
98.	Pasal 9 (1) Jabatan eselon I menyusun dokumen Perjanjian Kinerja dengan menggunakan Indikator Kinerja Program.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini, LPSK telah memiliki renstra	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	
99.	(2) Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati dan ditandatangani oleh pejabat eselon I dan Ketua LPSK.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
100.	(3) Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I antara lain memuat:	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
101.	a. Sasaran, target yang menggambarkan dampak pada bidangnya, atau Hasil atau outcome yang dihasilkan;	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
102.	b. menggunakan Indikator Kinerja Utama eselon I; dan/atau	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
103.	c. Indikator Kinerja lain yang relevan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk penyusunan perjanjian kinerja	Ketentuan ini dihapus dengan pertimbangan bahwa perjanjian kinerja disusun berdasarkan renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran. Adapun rumusan ini disusun saat LPSK belum mempunyai renstra. Saat ini LPSK telah memiliki renstra sehingga rumusan pada ketentuan ini sudah tidak relevan untuk diatur dalam Peraturan SAKIP	Dihapus
104.	(4) Dokumen Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk dokumen perjanjian kinerja	Dalam rangka menjaga kesesuaian dengan perkembangan regulasi dan praktik manajemen kinerja terkini, diperlukan penyesuaian terhadap jangka waktu penyusunan dan penandatanganan Perjanjian Kinerja sehingga diperlukan penegasan bahwa Perjanjian Kinerja disusun dan ditandatangani pada bulan pertama tahun berjalan	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
105.	(5) Dokumen Perjanjian Kinerja jabatan eselon I disampaikan kepada Ketua LPSK dan Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Relevansi penggunaan indikator kinerja untuk dokumen perjanjian kinerja	Dengan perkembangan organisasi LPSK maka perjanjian kinerja perlu dibuat oleh masing-masing unit kerja secara berjenjang	Dihapus
106.	(6) Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan	Pengulangan substansi rumusan pasal	Perlu dihapus karena adanya pengulangan substansi yang sama dengan rumusan pasal yang telah ada	Dihapus Dengan urgensi bahwa rumusan ini tumpang tindih dengan pasal lainnya

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
107.	Pasal 10 (1) Setiap unit kerja eselon II, unit kerja eselon III dan unit kerja eselon IV menyusun dokumen Perjanjian Kinerja dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Unit kerja disesuaikan dengan SOTK LPSK saat ini termasuk perwakilan	Penyusunan perjanjian kinerja hendaknya disesuaikan dengan SOTK saat ini yang terdiri dari: 1. Sekretariat Jenderal untuk eselon I 2. Biro untuk eselon II termasuk di dalamnya eselon III yang berada dalam tanggung jawab dan koordinasi kepala Biro dalam hal ini UDK 3. Perwakilan	Diubah
108.	(2) Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati dan ditandatangani oleh:	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Pengulangan rumusan terkait penandatanganan perjanjian kinerja	Dihapus karena substansi terkait penandatanganan perjanjian kinerja telah tercantum pada bagian perjanjian kinerja di dalam peraturan ini	Dihapus sehingga tidak menimbulkan pengulangan rumusan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
109.	a. pejabat unit kerja eselon II dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon II;					
110.	b. pejabat unit kerja eselon III dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon III; atau					
111.	c. pejabat unit kerja eselon IV dan atasan langsungnya untuk dokumen Perjanjian Kinerja tingkat unit eselon IV.					

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
112.	(3) Dokumen Perjanjian Kinerja unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV memuat Sasaran atau target yang menggambarkan Hasil atau outcome dan/atau Keluaran atau output pada bidangnya serta menggunakan indikator.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini		Dihapus karena substansi terkait sasaran dan hasil/outcome dan keluaran/output tidak dimuat dalam peraturan ini	Dihapus dengan urgensi tidak relevan dengan peraturan ini
113.	(4) Dokumen Perjanjian Kinerja wajib disusun paling lambat akhir bulan pertama pada awal tahun berikutnya.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Pengulangan rumusan terkait jangka waktu penyusunan perjanjian kinerja	Dihapus karena substansi terkait jangka waktu penyusunan perjanjian kinerja telah tercantum pada bagian perjanjian kinerja di dalam peraturan ini	Dihapus sehingga tidak menimbulkan pengulangan rumusan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
114.	(5) Dokumen Perjanjian Kinerja unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV disampaikan kepada Sekretaris Jenderal dan Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan dan pelaporan data kinerja tingkat lembaga dan unit kerja.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Pengulangan rumusan terkait mekanisme penyampaian perjanjian kinerja	Dihapus karena substansi terkait mekanisme penyampaian perjanjian kinerja telah tercantum pada bagian perjanjian kinerja di dalam peraturan ini	Dihapus sehingga tidak menimbulkan pengulangan rumusan
115.	(6) Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Pengulangan rumusan terkait penetapan penyusunan perjanjian kinerja	Dihapus karena substansi terkait penetapan penyusunan perjanjian kinerja telah tercantum pada bagian perjanjian kinerja di dalam peraturan ini	Dihapus sehingga tidak menimbulkan pengulangan rumusan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
116.	Pasal 11 Ketua LPSK bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian Kinerja LPSK sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan Anggaran yang telah dialokasikan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Peran ketua LPSK dalam pelaksanaan dan pencapaian Kinerja LPSK	Perlu dihapus karena saat ini penanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja dilakukan perjenjang perjanjian kerja.	Dihapus
117.	Bagian Keempat Pengukuran Kinerja	-	-	-	-	Tetap
118.	Pasal 12 (1) Pengukuran Kinerja dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja ke dalam definisi operasional.	Kejelasan rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Rumusan kalimat mudah dipahami	Rumusan pasal ini perlu diubah menjadi kalimat yang mudah dipahami dan berkaitan dengan rumusan lainnya dalam peraturan ini. oleh karena itu, frasa “ke dalam definisi operasional” perlu dihapuskan, mengingat cukup dengan rumusan: Pengukuran Kinerja dilakukan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dengan realisasi Kinerja	Diubah
119.	(2) Definisi operasional yang dimaksud pada	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan	Relevansi dengan	Pengaturan ini sudah tidak relevan	Sehubungan dengan penghapusan kata definisi operasional, maka ayat ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	ayat (1) memuat uraian penjelasan atas setiap Indikator Kinerja dan cara penghitungan atas Sasaran atau target dari indikator kinerja	Perundang-Undangan	situasi saat Ini	dicantumkan dalam peraturan	sudah tidak relevan untuk dicantumkan dalam peraturan ini	
120.	Penambahan ayat terkait substansi mengenai jangka waktu pengukuran kinerja	-	Relevansi dengan situasi saat ini	Adanya kejelasan terkait jangka waktu dalam pengukuran kinerja	Untuk menjamin terselenggaranya sistem akuntabilitas kinerja yang terukur, konsisten, dan berkesinambungan, diperlukan pengaturan yang jelas mengenai jangka waktu pengukuran kinerja. Penegasan tersebut dianggap penting agar setiap capaian kinerja dapat dipantau secara berkala, dievaluasi secara objektif, serta menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan pada tahun berjalan	Ditambah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
121.	Pasal 13 Pengukuran Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan dengan cara:	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan situasi saat ini	Substansi pada pasal 13 peraturan ini sudah tidak relevan sehingga perlu diubah dan menyesuaikan dengan peraturan saat ini	Seiring dengan perkembangan kebijakan, dinamika lingkungan strategis, serta tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi, metode dan instrumen pengukuran kinerja perlu senantiasa disesuaikan. Substansi pengukuran kinerja yang digunakan sebelumnya sudah dianggap kurang relevan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan cara pengukuran kinerja yang lebih adaptif, komprehensif, dan sesuai dengan standar akuntabilitas terkini yang menegaskan bahwa pengukuran kinerja dilakukan oleh setiap pejabat pemilik Kinerja.	Diubah
122.	a. membandingkan realisasi Kinerja dengan Sasaran atau target Kinerja yang dicantumkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan anggaran tahun berjalan; dan/atau					
123.	b. membandingkan realisasi Kinerja Program sampai dengan tahun berjalan dengan Sasaran atau target Kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan					

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	dalam rencana strategis.					
124.	Bagian Kelima Pengelolaan Data Kinerja	-	-	-	-	Tetap
125.	Pasal 14 (1) Pengelolaan data Kinerja disusun dengan cara:	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan peraturan saat ini	Frasa “disusun” perlu menyesuaikan dengan Perpres Nomor 29	Pengaturan terkait pengelolaan data kinerja mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dengan usulan rumusan sebagai berikut: Pengelolaan data Kinerja dilaksanakan dengan cara:	Diubah Mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP
126.	a. mencatat,	-	-	-	-	Tetap
127.	b. mengolah, dan	-	-	-	-	Tetap
128.	c. melaporkan data Kinerja.	-	-	-	-	Tetap
129.	(2) Pengelolaan data Kinerja mempertimbangkan kebutuhan informasi pada setiap tingkatan organisasi, kebutuhan manajerial, data atau laporan keuangan yang dihasilkan dari	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan peraturan saat ini	Penegasan terkait tingkatan kebutuhan informasi	Pengaturan terkait pertimbangan dalam melakukan pengelolaan data kinerja mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dengan usulan rumusan sebagai berikut: Pengelolaan data Kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan informasi pada	Diubah Mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	pelaksanaan Kegiatan LPSK.				setiap tingkat penyelenggara SAKIP, kebutuhan manajerial, data dan/atau laporan keuangan yang dihasilkan dari pelaksanaan Kegiatan di lingkungan LPSK, dan statistik pemerintah.	
130.	(3) Pengelolaan data Kinerja mencakup:	-	-	-	-	Tetap
131.	a. penetapan data dasar;	-	-	-	-	Tetap
132.	b. penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi;	-	-	-	-	Tetap
133.	c. penatausahaan dan penyimpanan data; dan	-	-	-	-	Tetap
134.	d. pengkompilasian dan perangkuman.	-	-	-	-	Tetap
135.	Bagian Keenam Pelaporan Kinerja	-	-	-	-	Tetap
136.	Pasal 15 (1) LPSK menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.					
137.	Penambahan substansi terkait waktu penyusunan pelaporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait waktu penyusunan laporan kinerja	Dalam rangka menjamin keteraturan siklus akuntabilitas dan penyampaian informasi kinerja yang tepat waktu, perlu diatur secara tegas mengenai waktu penyusunan pelaporan kinerja. Penegasan waktu ini penting agar laporan kinerja tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga dapat berfungsi sebagai bahan evaluasi, pengendalian, serta dasar penyusunan perencanaan tahun berikutnya. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu ditegaskan bahwa pelaporan kinerja disusun setelah tahun anggaran berakhir oleh setiap pejabat pemilik kinerja.	Ditambah Penambahan substansi terkait waktu penyusunan laporan kinerja sehingga adanya jangka waktu dalam penyusunan laporan kinerja
138.	Penambahan substansi terkait acuan ataupun	-	Relevansi dengan	Adanya kejelasan rumusan terkait dasar	Untuk menjamin keselarasan, keterpaduan,	Ditambah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	dasar penyusunan pelaporan kinerja		kondisi saat ini	penyusunan laporan kinerja	dan kualitas dalam proses akuntabilitas, diperlukan penegasan mengenai acuan atau dasar yang digunakan dalam penyusunan pelaporan kinerja. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa pelaporan kinerja disusun berdasarkan hasil pengukuran kinerja	Penambahan substansi terkait dasar untuk penyusunan laporan kinerja sehingga dapat menjadi acuan dalam menyusun laporan kinerja
139.	Penambahan substansi terkait informasi pelaporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait informasi pelaporan kinerja	Pengaturan terkait muatan informasi dalam pelaporan kinerja di elaborasi dari Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 dan Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 dengan usulan rumusan sebagai berikut: a. Uraian singkat organisasi; b. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan; c. Pengukuran kinerja d. pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; e. realisasi dan capaian Indikator	Ditambah Penambahan substansi terkait informasi pelaporan kinerja dengan mengacu pada permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					Kinerja berdasarkan dokumen perjanjian kinerja; f. penjelasan atas pencapaian kinerja yang memuat hambatan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah penyelesaian dan antisipasi ke depan yang dilakukan; g. perbandingan capaian Indikator Kinerja tahun berjalan dengan target dalam rencana strategis; h. perbandingan capaian Indikator Kinerja tahun berjalan dengan capaian Indikator Kinerja paling sedikit 1 (satu) tahun sebelumnya;	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan 88 tentang Evaluasi AKIP Penambahan Informasi dalam lampiran kinerja perlu memasukkan apa yang harus dilakukan ke depannya berdasarkan hasil analisis dan evaluasi

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					i. informasi realisasi anggaran; dan j. evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud, mencakup efisiensi penggunaan sumber daya dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan.	
140.	Penambahan substansi terkait kelengkapan pelaporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait kelengkapan laporan kinerja	Untuk menjamin kualitas dan kemanfaatan laporan kinerja sebagai instrumen akuntabilitas, diperlukan ketentuan mengenai kelengkapan laporan kinerja. Ketentuan ini penting agar setiap laporan yang disusun tidak hanya memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga	Ditambah Penambahan substansi terkait kelengkapan suatu laporan kinerja

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					memberikan gambaran yang utuh mengenai capaian, kendala, serta tindak lanjut perbaikan kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu ditegaskan bahwa pelaporan kinerja dapat dilengkapi dengan: a. realisasi dan capaian program Prioritas Nasional dalam Rencana Kerja Pemerintah berikut penjelasan yang memadai atas pencapaian program; dan/atau b. prestasi dan apresiasi yang diterima.	
141.	Penambahan substansi terkait jangka waktu penyampaian laporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait jangka waktu penyampaian laporan kinerja	Untuk menjamin ketepatan waktu dalam siklus akuntabilitas dan mendukung proses evaluasi kinerja secara menyeluruh, diperlukan pengaturan yang jelas mengenai jangka waktu penyampaian laporan kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut perlu ditegaskan bahwa laporan Kinerja disampaikan paling	Ditambah Penambahan substansi terkait jangka waktu penyampaian laporan kinerja sehingga adanya jangka waktu dalam

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					lama dua bulan setelah tahun anggaran berakhir. Jangka waktu tersebut mengacu pada Pasal 20 Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP	penyampaian laporan kinerja Mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP
142.	Penambahan substansi terkait ketentuan dalam penyampaian laporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait ketentuan dalam penyampaian laporan kinerja	Untuk menjamin konsistensi, transparansi, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, diperlukan ketentuan yang jelas mengenai penyampaian laporan kinerja. Oleh karena itu perlu penegasan bahwa penyampaian Laporan Kinerja dilakukan dengan ketentuan: a. Kepala Unit Eselon II, Kepala unit eselon II dan Kepala Perwakilan menyampaikan Laporan Kinerja kepada Sekretaris Jenderal LPSK. b. Berdasarkan Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, Sekretaris	Ditambah Mengacu pada Pasal 20 Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					Jenderal menkompilasi dan menyampaikan laporan tersebut kepada Ketua LPSK; dan c. Ketua LPSK menyampaikan Laporan Kinerja kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuanagan, Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan Pembangunan nasional, dan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara	

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					dan reformasi birokrasi. Rumusan tersebut di elaborasi dari Permenpan Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP	
143.	(2) Laporan Kinerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja bulanan dan tahunan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus
144.	a. Laporan Kinerja bulanan; dan					
145.	b. Laporan Kinerja tahunan.					
146.	Pasal 16 (1) Laporan kinerja bulanan terdiri atas:					
147.	a. Laporan Kinerja bulanan LPSK;					
148.	b. Laporan Kinerja bulanan jabatan eselon I;					
149.	c. Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II;					
150.	d. Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon III; dan					

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
151.	e. Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon IV;					
152.	(2) Laporan Kinerja bulanan LPSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disusun oleh Biro Administrasi yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data Kinerja tingkat lembaga dan unit kerja serta disetujui oleh Ketua LPSK paling lambat 7 (tujuh) hari kerja pada awal bulan berikutnya.	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja bulanan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus
153.	(3) Laporan Kinerja bulanan jabatan eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, disusun oleh Biro Administrasi	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja bulanan tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	yang menangani urusan di bidang pencatatan, pengolahan dan pelaporan data Kinerja tingkat lembaga dan unit kerja serta disetujui oleh Sekretaris Jenderal paling lambat 7 (tujuh) hari kerja pada awal bulan berikutnya.					
154.	(4) Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e disusun oleh masing-masing unit kerja dan disampaikan kepada Biro Administrasi paling lambat 7	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja bulanan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	(tujuh) hari kerja pada awal bulan berikutnya.					
155.	(5) Penyusunan Laporan Kinerja bulanan unit kerja eselon II, unit kerja eselon III, dan unit kerja eselon IV sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja bulanan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus
156.	Pasal 17 (1) Laporan Kinerja tahunan LPSK disusun oleh Biro Administrasi dan disetujui oleh Ketua LPSK;	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja tahunan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus
157.	(2) Laporan Kinerja tahunan LPSK disampaikan kepada Presiden melalui Menteri yang	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja tahunan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat 2 (dua) bulan pada awal tahun berikutnya.				dihapus	
158.	(3) Laporan Kinerja tahunan LPSK wajib di unggah ke website resmi LPSK dengan melampirkan seluruh dokumen pendukung SAKIP terdiri atas:	Efektivitas Peraturan Perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penyesuaian dengan ketentuan dan implementasi laporan kinerja saat ini	Substansi terkait laporan kinerja tahunan sudah tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	Dihapus
159.	a. rencana strategis,					
160.	b. Perjanjian Kinerja,					
161.	c. Laporan Kinerja; dan					
162.	d. Indikator Kinerja Utama.					
163.	(4) Penyusunan Laporan Kinerja	Efektivitas Peraturan	Relevansi dengan	Penyesuaian dengan ketentuan dan	Substansi terkait laporan kinerja tahunan sudah	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	tahunan LPSK sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Perundang-undangan	kondisi saat ini	implementasi laporan kinerja saat ini	tidak relevan dengan ketentuan dan kondisi saat ini sehingga pasal ini perlu dihapus	
164.	Bagian ketujuh Reviu dan Evaluasi	-	-	-	-	Tetap
165.	Pasal 18 (1) Laporan Kinerja tahunan LPSK disampaikan kepada Unit Pengawasan untuk dilakukan reviu paling lambat 2 (dua) minggu sebelum diserahkan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara	Efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan substansi terkait mekanisme laporan kinerja	Dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas dan efektivitas pelaporan, perlu dilakukan penyesuaian substansi terkait mekanisme laporan kinerja. sehingga diperlukan penegasan bahwa: Laporan kinerja diserahkan oleh setiap pemilik kinerja paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir kepada unit kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan untuk dilakukan reviu.	Diubah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	dan Reformasi Birokrasi.					
166.	(2) Hasil revidi dituangkan dalam pernyataan telah direvidi dan ditandatangani oleh Kepala Unit Pengawasan LPSK.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan substansi terkait hasil revidi yang menyesuaikan dengan SOTK saat ini.	Revidi atas laporan kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa laporan kinerja memuat informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas. Oleh karena itu, hasil revidi atas laporan kinerja dituangkan dalam surat pernyataan telah direvidi yang ditandatangani oleh Kepala unit kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan untuk disampaikan kepada pemilik kinerja dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal.	Diubah
167.	Penambahan substansi terkait mekanisme perbaikan laporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait mekanisme perbaikan laporan kinerja	Dalam hal laporan kinerja perlu dilakukan perbaikan, pemilik kinerja memperbaiki laporan kinerja sesuai informasi yang didapat dari unit-unit kerja yang menangani urusan di bidang pengawasan.	Ditambah
168.	Penambahan substansi terkait lampiran dalam dokumen laporan kinerja yang telah diperbaiki	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan terkait lampiran dalam dokumen laporan	Dalam rangka meningkatkan kualitas, kejelasan, serta keterverifikasian laporan kinerja, diperlukan	Ditambah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
				kinerja yang telah diperbaiki	ketentuan mengenai lampiran dalam dokumen laporan kinerja yang telah diperbaiki. Sehubungan dengan hal tersebut maka diperlukan penegasan bahwa surat pernyataan telah direviu perlu dilampirkan dalam dokumen laporan kinerja yang sudah diperbaiki.	
169.	Penambahan substansi terkait pemublikasian dokumen laporan kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan rumusan mengenai pemublikasian dokumen laporan kinerja	Laporan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai dokumen internal, tetapi juga sebagai sarana pertanggungjawaban kepada publik atas penggunaan anggaran dan capaian program. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa dokumen laporan kinerja yang telah disahkan wajib dipublikasikan secara terbuka dengan memperhatikan prinsip-prinsip keterbukaan informasi publik. Sehingga diperlukan penegasan bahwa dokumen laporan kinerja dipublikasikan di laman resmi LPSK.	Ditambah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
170.	(3) Hasil reviu disampaikan kepada Ketua LPSK ditembuskan kepada Sekretaris Jenderal.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penghapusan substansi dikarenakan penyesuaian dengan SOTK terbaru	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	Dihapus
171.	(4) Reviu Laporan Kinerja Unit Pengawasan disusun sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya kejelasan substansi terkait format hasil reviu atas laporan kinerja	Format hasil reviu atas Laporan Kinerja tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Lembaga ini.	Diubah
172.	Pasal 19 (1) Unit Pengawasan melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penghapusan substansi dikarenakan penyesuaian dengan SOTK terbaru	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	Dihapus
173.	(2) Laporan Hasil evaluasi atas implementasi	Efektivitas peraturan	Relevansi dengan	Penghapusan substansi dikarenakan	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	SAKIP disampaikan oleh Unit Pengawasan kepada Sekretaris Jenderal.	perundang-undangan	kondisi saat ini	penyesuaian dengan SOTK terbaru	sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	
174.	(3) Sekretaris Jenderal menyampaikan laporan evaluasi atas implementasi SAKIP kepada Ketua LPSK.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penghapusan substansi dikarenakan penyesuaian dengan SOTK terbaru	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	Dihapus
175.	(4) Laporan Evaluasi Kinerja disampaikan oleh Ketua LPSK kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penghapusan substansi dikarenakan penyesuaian dengan SOTK terbaru	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	Dihapus
176.	(5) Laporan evaluasi atas imlementasi SAKIP dan laporan Evaluasi Kinerja disusun sesuai dengan	Efektivitas peraturan perundang-undangan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Penghapusan substansi dikarenakan penyesuaian dengan SOTK terbaru	Perlu dihapus karena substansi pada pasal ini sudah tidak relevan dengan pengimplementasian saat ini	Dihapus

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
	ketentuan Peraturan Perundang-undangan.					
177.	Penambahan bagian berupa pasal terkait Evaluasi Kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjelasan terkait evaluasi kinerja yang menyesuaikan dengan peraturan saat ini	Dalam rangka memperkuat penerapan sistem akuntabilitas kinerja dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif, diperlukan pengaturan yang lebih jelas mengenai evaluasi kinerja. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa Evaluasi kinerja dilakukan dalam rangka: a. memperoleh informasi mengenai implementasi kinerja b. menilai Tingkat implementasi kinerja; c. menilai Tingkat akuntabilitas kinerja; d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja; dan e. melakukan monitoring atas tindak lanjut rekomendasi hasil	Ditambah Menambahkan pasal baru terkait Evaluasi Kinerja dengan mengacu pada Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP dan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					evaluasi periode sebelumnya.	
178.	Penambahan substansi berupa pasal terkait pihak yang berwenang dalam melakukan evaluasi kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjelasan terkait pihak yang berwenang dalam melakukan evaluasi kinerja	Untuk menjamin objektivitas, konsistensi, dan keselarasan dalam proses evaluasi kinerja, diperlukan penegasan mengenai pihak yang berwenang melaksanakan evaluasi kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu ditegaskan bahwa evaluasi kinerja dilakukan oleh unit kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang umum dan kepegawaian	Ditambah Menambahkan pasal baru terkait pihak yang berwenang dalam melakukan evaluasi kinerja dengan mengacu pada Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP dan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP
179.	Penambahan substansi berupa pasal terkait jangka waktu pelaksanaan evaluasi kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjelasan terkait jangka waktu pelaksanaan evaluasi kinerja	dalam rangka menciptakan keteraturan dan kepastian waktu dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, perlu ditegaskan jangka waktu pelaksanaan evaluasi	Ditambah Menambahkan pasal baru terkait jangka waktu

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					kinerja. Pengaturan ini penting agar evaluasi tidak hanya dilakukan secara insidental, tetapi menjadi bagian integral dari siklus manajemen kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu ditetapkan bahwa evaluasi kinerja dilakukan 1 (satu) tahun sekali paling lama tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir	pelaksanaan evaluasi kinerja dengan mengacu pada Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP dan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP
180.	Penambahan substansi berupa pasal terkait objek evaluasi kinerja	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjelasan terkait objek evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap pejabat pemilik kinerja	Untuk memperkuat akuntabilitas dan memastikan konsistensi capaian kinerja dengan dokumen perencanaan dan pelaporan, diperlukan pengaturan mengenai objek evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap pejabat pemilik kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut perlu ditegaskan bahwa evaluasi kinerja dilakukan terhadap pejabat pemilik kinerja atas: a. Perjanjian Kinerja;	Ditambah Menambahkan pasal baru terkait objek evaluasi kinerja dengan mengacu pada Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP dan Perpres Nomor 29

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					b. Pengukuran Kinerja; dan c. Laporan Kinerja, yang dibuat pada tahun sebelumnya.	Tahun 2014 tentang SAKIP
181.	Penambahan pasal terkait substansi mengenai hasil evaluasi	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya penjelasan mengenai hasil evaluasi dan laporan hasil evaluasi kinerja	Hasil evaluasi bukan sekadar penilaian administratif, tetapi merupakan dasar penting bagi pengambilan keputusan, pengendalian program, serta perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kinerja instansi. Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa: (1) Evaluasi kinerja dituangkan dalam laporan Hasil evaluasi kinerja. (2) Laporan hasil evaluasi kinerja memuat analisis: a. Tingkat implementasi kinerja; b. Tingkat akuntabilitas kinerja; c. Saran perbaikan untuk peningkatan kinerja; dan	Ditambah Menambahkan pasal terkait hasil evaluasi dan laporan hasil evaluasi kinerja Terkait analisis laporan hasil evaluasi kinerja mengacu pada permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					d. Tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi. (3) Laporan hasil evaluasi kinerja ditandatangani oleh kepala unit yang menyelenggarakan urusan di bidang umum dan kepegawaian (4) Laporan hasil evaluasi kinerja disampaikan kepada setiap pejabat pemilik kinerja dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal LPSK paling lama 7 (tujuh) hari setelah laporan hasil evaluasi kinerja ditandatangani.	
182.	Penambahan substansi berupa bagian terkait Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)	-	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya substansi terkait Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)	Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) berfungsi sebagai instrumen formal untuk mengukur sejauh mana organisasi berhasil melaksanakan mandatnya sesuai dengan rencana strategis, perjanjian kinerja, dan indikator kinerja utama. Oleh karena itu, perlu diatur substansi terkait PKO yang mengacu pada Permenpan Nomor 22 Tahun 2024	Ditambah Menambahkan pasal terkait Penilaian Kinerja Organisasi menyesuaikan dengan Reformasi dan Birokrasi saat ini dan mengacu pada

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
					dengan usulan rumusan sebagai berikut: (1) Untuk mengukur Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Lembaga, unit kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang umum dan kepegawaian menyusun PKO. (2) PKO sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam laporan hasil PKO. (3) Laporan hasil PKO sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi kinerja. (4) Laporan hasil PKO sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Permenpan Nomor 22 Tahun 2024.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisa	Rekomendasi
183.	BAB III KETENTUAN PENUTUP	-	-	-	-	Tetap
184.	Pasal 20 Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.	Kejelasan Rumusan	Relevansi dengan kondisi saat ini	Adanya perubahan hierarkhi peraturan	Hierarkhi peraturan diubah karena Peraturan tentang SAKIP ini mengatur spesifik di lingkungan LPSK dan melibatkan pimpinan LPSK sehingga peraturan ini yang semula merupakan Peraturan Sekretaris Jenderal LPSK perlu diubah menjadi Peraturan LPSK. Rumusan baru: Peraturan ini mulai berlaku pada saat diundangkan	Diubah

Jakarta, 28 Agustus 2025

Plt. Kepala Biro Hukum Kerjasama dan Humas



Eviyati, S.Pd., M.AP.

Ketua Tim Analisis dan Evaluasi Produk Hukum serta
Pengelolaan JDIIH



Sandra Anggita, S.H., M.H.

DOKUMENTASI KEGIATAN





Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).