

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
MATA KULIAH PRAKTIKUM PENYUSUNAN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP)**

**PROGRAM STUDI POLITIK INDONESIA TERAPAN
FAKULTAS POLITIK PEMERINTAHAN**



Penyusun :

Dr. ANDI PITONO, M.Si.

ADFIN R. BAIDHOWAH, MPA.

INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI



**INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
FAKULTAS POLITIK PEMERINTAHAN PROGRAM
STUDI POLITIK INDONESIA TERAPAN**

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Nama Mata Kuliah		Kode Mata Kuliah	Bobot (sks)		Semester	Tgl Penyusunan
Praktikum Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)			2 SKS		VI	1 s.d. 7 Februari 2023
Otorisasi		Nama Koordinator Pengembang RPS		Koordinator Bidang Keahlian (Jika Ada)	Ka PRODI	
		Dr. Andi Pitono, M.Si. Adfin R. Baidhowah, MPA				
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) Yang Dibebankan Pada Mata Kuliah					
	S3	Memiliki integritas dan komitmen yang tinggi terhadap kecendikiaan dan profesinya.				
	S4	Memiliki sikap, kepribadian, dan karakter yang mencerminkan nilai-nilai pendidikan.				
	S5	Menampilkan akhlak mulia dalam kehidupan professional, keilmuan, dan kemasyarakatan.				
	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya				
	KU3	Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu, teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni				
	KU6	Bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervise dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya.				

	KU7	Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi serta evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya.
	CPMK (Capaian Pembelajaran Mata Kuliah)	
	M1	Mahasiswa mampu menjelaskan memahami konsep-konsep SAKIP.
	M2	Mahasiswa mampu menganalisa berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan SAKIP.
	M3	Mahasiswa mampu mempraktikan siklus Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di level pemerintah daerah serta dapat menganalisa dan mengatasi isu-isu yang muncul dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
Diskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini bertujuan mendorong praja untuk memahami, mampu menjelaskan, dan mempraktikan siklus SAKIP di level pemerintah daerah yang terdiri dari Renstra, Rencana Kinerja Tahunan, Cascading tree dan struktur, Indikator Kinerja dan target kinerja, Perjanjian kinerja, Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja), Pengelolaan data kinerja, Pelaporan kinerja, dan Review dan evaluasi kinerja; serta dapat menganalisa dan mengatasi isu-isu yang muncul dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).	
Bahan Kajian / Materi Pembelajaran	1. Konsep akuntabilitas dan gagasan SAKIP 2. Renstra 3. Rencana Kinerja Tahunan 4. Cascading tree dan struktur 5. Indikator Kinerja dan target kinerja 6. Perjanjian kinerja 7. Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) 8. Pengelolaan data kinerja 9. Pelaporan kinerja 10. Review dan evaluasi kinerja 11. SAKIP dan Kemajuan Teknologi: studi kasus e-sakip DKI Jakarta dan Surabaya 12. Isu-isu dalam penerapan SAKIP 13. Praktik review SAKIP OPD I : Studi Kasus SAKIP Kesbangpol Surabaya	

	14. Praktik review SAKIP OPD II : Studi Kasus SAKIP Kecamatan di Semarang
--	---

Daftar Referensi	Utama: 1. World Bank. 2002. Social Accountability in the Public Sector: <i>A Conceptual Discussion and Learning Module</i>. World Bank https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/MNA/yemen_cso/english/Yemen_CSO_Conf_Social-Accountability-in-the-Public-Sector_ENG.pdf 2. UNDP. 2022. Public Sector Transparency And Accountability In Selected Arab Countries: Policies And Practices. https://publicadministration.un.org/publications/content/PDFs/E-Library%20Archives/2005%20Public%20Sector%20Transparency%20and%20Accountability%20in%20SelectedArab%20Countries.pdf 3. Ackerman, John (2004a). “Co-Governance for Accountability: Beyond ‘Exit’ and ‘Voice’.” <i>World Development</i> 32(3): 447-463. 4. Ackerman, John (2004b). <i>State-Society Synergy for Accountability: Lessons for the World Bank</i>. Washington, D.C: The World Bank. 5. Cornwall, Andrea, Henry Lucas, and Kath Pasteur (2000). <i>Accountability Through Participation: Developing Workable Partnership Models in the Health Sector</i>. IDS Bulletin 31(1). 6. Mulgan, Richard, “Accountability: An Ever-Expanding Concept?” <i>Public Administration</i> 78(3): 555-573. 7. O'Donnell (2003). “Horizontal Accountability: The Legal Institutionalization of Mistrust.” In 8. Mainwaring and Welna, eds.: 34-54. 9. Paul, Samuel (1992). “Accountability in Public Services: Exit, Voice and Control.” <i>World Development</i> 20(7): 1047-1060. 10. Peters, B. Guy (2001). <i>The Future of Governing</i>. 2nd Edition. Lawrence, Kansas: University Press of Kansas. 11. Pope, Jeremy (2000). <i>Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System</i>. Berlin: Transparency International. 12. Barberis P. The new public management and a new accountability. <i>Public Administration</i> 1998;76(3):451–70. 13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 15. Permenpan 12 Tahun 2015 Ttg Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sakip 16. E-SAKIP Semarang https://e-sakip.semarangkota.go.id/pelaporan_kinerja 17. E-SAKIP Surabaya https://organisasi.surabaya.go.id/sakip/views/view/renaksi 18. E-SAKIP Jakarta https://sakip.jakarta.go.id/dki-front/
------------------	---

	Pendukung: - Behn RD. Why measure performance? Different purposes require different measures Public Administration Review 2003;63(5):588–606. - Bovens M. Public accountability. In: Ewan F, Lawrence Jr L, Pollitt C, editors. The Oxford handbook of public management. Oxford: Oxford Handbooks; 2009. - Deleon L. Accountability in a “reinvented” government. Public Administration 1998;76(3):539–58. Dubnick M. Accountability and the promise of performance: in search of the mechanisms. Public Performance and Management Review 2005;28(3):376–417.
Mata kuliah prasyarat	

Minggu Ke	(Sub CP-MK) Kemampuan yang diharapkan	BahanKajian/ Materi Pembelajaran	Metode Pembelajaran	Waktu	Pengalaman Belajar Mahasiswa	Kriteria & Bentuk Penilaian	Indikator Penilaian	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		(8)
1	- Mampu menjelaskan Konsep akuntabilitas dan gagasan SAKIP - Mampu menganalisis Konsep akuntabilitas dan gagasan SAKIP	Konsep akuntabilitas: - Definisi akuntabilitas menurut para ahli - Perbedaan akuntabilitas sector public dan sector swasta Gagasan SAKIP: - Definisi SAKIP - Peraturan yang menjadi landasan hukum dan pedoman pelaksanaan SAKIP	- Bentuk: Kuliah aktifitas kelas - Metode: paparan, dan diskusi - Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50”) PT: 1x(2x60”) M: 1x(2x60”)	Praja atau mahasiswa dapat memahami Konsep akuntabilitas dan gagasan SAKIP	Kriteria: - kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: - diskusi dan keaktifan mahasiswa	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%

--	--	--	--	--	--	--	--	--

2	- Mampu menjelaskan rencana strategis - Mampu menganalisis rencana strategis	Rencana strategis: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan renstra OPD 2. Tahapan penyusunan renstra 3. Pokok-pokok bahasan (isi) renstra 4. Tata cara evaluasi renstra	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis renstra OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	10%
3	- Mampu menjelaskan Rencana Kinerja Tahunan - Mampu menganalisis Rencana Kinerja Tahunan	Rencana Kinerja Tahunan: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan renja OPD 2. Tahapan penyusunan renja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) renja 4. Tata cara evaluasi renja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis renja OPD	Kriteria: kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Gagasan dan Praktikum Resolusi konflik: studi kasus penanganan konflik pilkada oleh Direktorat Jenderal (direktorat, sub-direktorat) terkait di Lingkungan Kemendagri - Tingkat komunikatif	5%

4	- Mampu menjelaskan Cascading tree dan struktur dalam SAKIP - Mampu menganalisis Cascading tree dan struktur dalam SAKIP	Cascading tree dan struktur dalam SAKIP: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan Cascading tree dan struktur dalam SAKIP OPD 2. Tahapan penyusunan Cascading tree dan struktur dalam SAKIP 3. Tata cara evaluasi Cascading tree dan struktur dalam SAKIP	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 2x(2x50") PT: 2x(2x60") M: 2x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Cascading tree dan struktur dalam SAKIP OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan mengenai Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan Tingkat komunikatif	10%
5	- Mampu menjelaskan Indikator Kinerja dan target kinerja - Mampu menganalisis Indikator Kinerja dan target kinerja	Indikator Kinerja dan target kinerja: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan Indikator Kinerja dan target kinerja OPD 2. Tahapan penyusunan Indikator Kinerja dan target kinerja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Indikator Kinerja dan target kinerja 4. Tata cara evaluasi Indikator Kinerja dan target kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Indikator Kinerja dan target kinerja OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%

6	- Mampu menjelaskan Perjanjian kinerja - Mampu menganalisis Perjanjian kinerja	Perjanjian kinerja: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan Perjanjian kinerja OPD 2. Tahapan penyusunan Perjanjian kinerja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Perjanjian kinerja 4. Tata cara evaluasi Perjanjian kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis perjanjian kinerja OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%
7	- Mampu menjelaskan Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) - Mampu menganalisis Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja)	Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja): 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) OPD 2. Tahapan penyusunan Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) 4. Tata cara evaluasi Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%

		kinerja)						
8	UJIAN TENGAH SEMESTER							
9	- Mampu menjelaskan Pengelolaan data kinerja - Mampu menganalisis Pengelolaan data kinerja	Pengelolaan data kinerja: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman Pengelolaan data kinerja OPD 2. Tahapan Pengelolaan data kinerja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Pengelolaan data kinerja 4. Tata cara evaluasi Pengelolaan data kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Pengelolaan data kinerja OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%
10	- Mampu menjelaskan Pelaporan kinerja - Mampu menganalisis Pelaporan kinerja	Pelaporan kinerja: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman penyusunan Pelaporan kinerja 2. Tahapan penyusunan Pelaporan kinerja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Pelaporan kinerja 4. Tata cara evaluasi Pelaporan kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Pelaporan kinerja OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	10%

11	- Mampu menjelaskan Review dan evaluasi kinerja - Mampu menganalisis Review dan evaluasi kinerja	Review dan evaluasi kinerja: 1. Dasar hukum landasan dan pedoman Review dan evaluasi kinerja 2. Tahapan Review dan evaluasi kinerja 3. Pokok-pokok bahasan (isi) Review dan evaluasi kinerja 4. Tata cara evaluasi Review dan evaluasi kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Review dan evaluasi kinerja OPD	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%
12	- Mampu menjelaskan SAKIP dan Kemajuan Teknologi: studi kasus e-sakip DKI Jakarta dan Surabaya - Mampu menganalisis SAKIP dan Kemajuan Teknologi: studi kasus e-sakip DKI Jakarta dan Surabaya	SAKIP dan Kemajuan Teknologi: studi kasus e-sakip DKI Jakarta dan Surabaya: 1. Konsep e-government 2. Tren pemanfaatan teknologi di lingkup pemerintahan 3. Pokok-pokok bahasan (isi) e-sakip DKI Jakarta dan Kota Surabaya 4. Tata cara evaluasi tingkat keinformatifan e-sakip	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis SAKIP dan Kemajuan Teknologi: studi kasus e-sakip DKI Jakarta dan Surabaya	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas Individu	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	5%
13	- Mampu menjelaskan Isu-isu dalam penerapan SAKIP - Mampu menganalisis Isu-isu dalam	Isu-isu dalam penerapan SAKIP: 1. Isu kesinambungan Renstra dengan siklus lainnya 2. Isu kesinambungan Rencana Kinerja	• Bentuk: Kuliah aktifitas kelas • Metode: paparan, dan diskusi • Media: Komputer dan projector	PB: 1x(2x50") PT: 1x(2x60") M: 1x(2x60")	Praja mampu memahami, menjelaskan, dan menganalisis Isu-isu dalam penerapan SAKIP	Kriteria: • kebenaran penjelasan Bentuk Penilaian: • Diskusi • Tugas	- Kelengkapan dan kebenaran penjelasan - Tingkat komunikatif	10%

	penerapan SAKIP	Tahunan dengan siklus lainnya 3. Isu kesinambungan Cascading tree dan struktur dengan siklus lainnya 4. Isu kesinambungan Indikator Kinerja dan target kinerja dengan siklus lainnya 5. Isu kesinambungan Perjanjian kinerja dengan siklus lainnya 6. Isu kesinambungan Pengukuran kinerja (perbandingan realisasi dan sasaran/target kinerja) dengan siklus lainnya 7. Isu kesinambungan Pengelolaan data kinerja dengan siklus lainnya 8. Isu kesinambungan Pelaporan kinerja dengan siklus lainnya 9. Isu kesinambungan Review dan evaluasi kinerja dengan siklus lainnya					Individu		
--	--------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--

