



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651

Telp. (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601,

Laman : <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: inspektoratpessel@yahoo.co.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023**

PADA

**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nomor : 700.1.2.1/700/Insp-PS/2024
Tanggal : 22 Maret 2024

Daftar Isi

	Halaman
I. PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Latar Belakang Evaluasi	2
C. Tujuan Evaluasi	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	3
E. Jangka Waktu Evaluasi	3
F. Susunan Tim Evaluasi	3
G. Periode yang Dievaluasi	4
H. Objek yang Dievaluasi	4
I. Metodologi Evaluasi	4
J. Gambaran Umum Perangkat Daerah	4
K. Keterbatasan Dalam Evaluasi	6
L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya	6
M. Komponen dan Predikat Penilaian	6
II. HASIL EVALUASI	8
A. Hasil Evaluasi	8
B. Rekomendasi	10
Lampiran	
KKR	



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651
Telp. (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601,
man : <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Pesisir Selatan
Nomor : 700.1.2.1/700/Insp-PS/2024
Tanggal : 22 Maret 2024

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan No 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
7. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700.1.1.2/689/Kpts/BPT-PS/2023 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024, tanggal 29 Desember 2023;
9. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 100.1.6/2/INSP/2024 tentang Perubahan Penetapan Tim Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023;

10. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 800.1.11.1/576/Insp-PS/2024, tanggal 13 Maret 2024.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya; dan
- f. Periode Evaluasi Tahun 2023.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 14 s.d. 18 Maret 2024 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H., M.Hum. | : Penanggung Jawab |
| 2. Raflenofa Yulanda, S.E. | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yefrial, S.H., M.M | : Pengendali Mutu |
| 4. Yandri, S.H., M.M. | : Pengendali Teknis |
| 5. Tri Marlisa, S.T. | : Ketua Tim |
| 6. Desrianti, S.S.T., M.Si. | : Anggota |
| 7. Ariq Nurawza, S.E. | : Anggota |
| 8. Rahmat Aidil Haj, S.T. | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023.

H. Objek yang Dievaluasi:

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Selatan.

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas pokok membantu Pimpinan Daerah mewujudkan visi dan misi daerah dengan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, pembinaan dan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi Forum Koordinasi Pimpinan Daerah;
- f. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten; dan

- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi

- Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja *outcome*.
- Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
- Keterbatasan sumber daya manusia *evaluator* yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2022 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 713/648/LHE-AKIP/Insp-PS/III/2023 tanggal 24 Maret 2023, terhadap semua rekomendasi evaluator **belum semua** ditindaklanjuti oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6,00	9,00	13,13	28,13
Pengukuran Kinerja	5,00	6,33	11,38	22,71
Pelaporan Kinerja	3,00	3,13	4,54	10,67
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5,00	6,00	9,38	20,38
Nilai Akuntabilitas Kinerja	3,00	3,13	4,54	10,67

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA	Sangat Memuaskan

(Nilai > 90 - 100)	Telahterwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulaiterwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator.
B (Nilai > 60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasardi level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehinggamasihperlubanyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

A. Berdasarkan hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2023 pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memperoleh nilai **81,89** dengan kategori **A** dengan pengertian **Memuaskan**, dimana instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	28,13
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,71
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,68
4	Evaluasi Internal	25,00	20,38
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		81,89
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 28,13 (93,75%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, namun pemantauannya masih berkala setiap tiga bulan.
- b. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, namun tidak ada alternatif yang diberikan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 22,71 (75,70%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- b. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya walaupun tidak berubah signifikan.
- c. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- d. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian kinerja dan penempatan jabatan Struktural dan Fungsional.
- e. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian organisasi, Strategi, kebijakan, aktivitas, anggaran, penggunaan anggaran dan memahami serta peduli dalam mencapai hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 10,68 (71,19%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen laporan kinerja telah disusun, secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.
- b. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan efesiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja,

- c. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- d. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian pimpinan namun belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai dan digunakan dalam penyesuaian, mencapai kinerja, penggunaan anggaran, pencapaian keberhasilan, dan mempengaruhi perubahan budaya organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 20,38 (81,50%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Sudah terdapat SOP Pemantauan kinerja internal, telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.
- b. Rekomendasi dari hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja OPD.
- c. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah (OPD) direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Agar capaian kinerja selalu dipantau secara berkala setiap bulan.
- b. Agar perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, diberikan alternatif.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar Pengukuran kinerja sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian kinerja dan penempatan jabatan Struktural dan Fungsional.

- b. Agar pengukuran kinerja digunakan dalam penyesuaian organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, anggaran, dan penggunaan anggaran.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Agar Dokumen Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- b. Agar Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian pimpinan dan sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai dan digunakan dalam penyesuaian, mencapai kinerja, penggunaan anggaran, pencapaian keberhasilan, dan mempengaruhi perubahan budaya organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Agar hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja OPD.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.

Inspektur,

Rusliyanto, S.H., M.Hum
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 196411121992031008

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2023**

PADA

**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBAN V :
ARIQ NURAWZA, S.E.
NIP 199312272020121010**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
TAHUN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2022	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2023	Bobot 2023	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	29,53	Perencanaan Kinerja	30,00	28,13
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,51	Pengukuran Kinerja	30,00	22,71
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,51	Pelaporan Kinerja	15,00	10,68
4	Evaluasi Internal	25,00	17,71	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,38
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	80,26		100,00	81,89
			A			A

No	Catatan
1	Target yang ditetapkan didalam perencanaan kinerja belum dicapai dengan baik, atau masih belum on the right track
2	Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
3	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik karna telah sepenuhnya dipantau, dilakukan perbaikan, peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
4	Data Kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mendukung, mengukur capaian kinerja dan telah dilakukan pengukuran secara berkala.
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
6	Sudah terdapat SOP Pemantauan kinerja Internal, telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja dan secara berjenjang sesuai SOP namun belum dilaksanakan pendalaman secara memadai.
7	Rekomendasi dari hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja POD.
8	Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
9	Pemantauan capaian kinerja internal belum menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)
10	Dokumen laporan belum menginformasikan analisis evaluasi realisasi kinerja target tahunan dan belum sepenuhnya menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya dan level Nasional.
No	Rekomendasi
1	Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja capaian menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)
2	Agar menerapkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
3	Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas pengukuran kinerja
4	Agar Laporan Kinerja Menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
5	Agar pemantauan capaian kinerja internal telah menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)
6	Agar Rekomendasi dari hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja POD.
7	Agar target yang ditetapkan didalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik, atau masih on the right track

LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			JAWABAN	NRAI		
1	2		3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	93,75%	28,13		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6,00	100,00%	6,00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Y	1	OK	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	100,00%	9,00		
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan		A	1	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan		A	1	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		A	1		KKE1.B3-4
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		A	1		
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		A	1		
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		A	1	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		Y	1	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		A	1	OK	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	87,50%	13,13		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	1	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		A	1	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		C	0,5		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		A	1	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		A	1	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		A	1	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	75,70%	22,71		
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6,00	83,33%	5,00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		A	1		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		B	0,75		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		B	0,75	OK	
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9,00	70,29%	6,33	CC	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja		Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		A	1	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,75	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		A	1		

5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		B	0,5		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0,67	OK	
7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		T	0	OK	
II.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)	15,00	75,90%	11,39		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		A	1	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		A	1		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		A	1		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		A	1		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0,34	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	1	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	OK	
III.	PELAPORAN KINERJA (15%)	15,00	71,19%	10,68		
III.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)	3,00	100,00%	3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan (30%)	4,50	69,44%	3,13		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,75	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,75	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,75	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		E	0	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		A	1	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		D	0	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1	OK	
III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7,50	60,71%	4,55		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,5	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0,5	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,5	OK	
IV.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25,00	81,50%	20,38		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	100,00%	5,00		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		A	1		

2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1		
IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	80,00%	6,00		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		Y	1	OK	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		T	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		A	1	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		T	0	OK	
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	75,00%	9,38		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		B	0,75	OK	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		B	0,5	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75	OK	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,75		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		A	1	OK	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		81,89	A	

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'Y/T'

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'A/B/C/D/E'

**KERTAS KERJA EVALUASI
(KKE)**

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2023**

PADA

**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBAN V :
ARIQ NURAWZA, S.E.
NIP 199312272020121010**

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
	IP					
	OUTCOME					
	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja		Nilai AKIP Perangkat Daerah		A (81)	BB
1		SAMA	Nilai Kematangan Inovasi Daerah	SAMA	100,00%	100,00%
	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah		Cakupan Pencegahan Atau Tangkal Dini Konflik	SAMA	80,00%	
2		SAMA				
	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan dan Menjaga Lingkungan Secara mandiri		Cakupan Peningkatan Pendidikan Wawasan Kebangsaan dan Pendidikan Politik	SAMA	30,00%	
3		SAMA				

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

6		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
7		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
8		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
9		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
10		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi
		Y/T	Belum Disi	Y/T	Belum Disi

[illegible]

[illegible][illegible]

antara berkelanjutan menggambarkan kondisi dan kualitas target, apa tidak lebih baik jika disamakan saja mekanisme pengukurannya? misal jika salah satu tidak terpenuhi, maka nilai menjadi T, sama perlakuannya