



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Jl. Pahlawan No. 1 Painan

Telp/Fax. (0756) 21601 | Pos. El.: Inspektoratpessel@yahoo.co.id.

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2024**

**Pada:
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Pesisir Selatan**

Nomor : 700.1.2.1/834/INSP/2025

Tanggal : 21 Maret 2025



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln.Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651
Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601

Laman: <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
Nomor : 700.1.2.1/834/INSP/2025
Tanggal : 21 Maret 2025

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 Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700.1.1.2/433/Kpts/BPT-PS/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, tanggal 23 Desember 2024;
8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/4/INSP/2025 tentang Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada

Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan,
tanggal 23 Januari 2025;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/18/ST/INSP/2025, tanggal 6 Maret 2025.

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 Kesatuan Bangsa dan Politik 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; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya;
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 10 s.d. 12 Maret 2025 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi

- 1. Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., M.Ec., Dev. : Penanggung Jawab
- 2. Rio Syandra, S.S.T., S.T. : Wakil Penanggung Jawab
- 3. Yefrial, S.H., M.M. : Pengendali Mutu
- 4. Yudha Herawan, S.E. : Pengendali Teknis
- 5. Amrizal, S.E., M.M. : Ketua Tim
- 6. Desrianti, S.S.T., M.Si. : Anggota
- 7. Endang Hermiati, S.Pt. : Anggota
- 8. Siti Wahyu Widayat, A.Md. : Anggota
- 9. Rory Asmadia, S.E. : Anggota

G. Periode yang Dievaluasi

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

H. Objek yang Dievaluasi

Objek yang dievaluasi adalah 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 Bupati Pesisir Selatan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Selatan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pemerintahan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Kesatuan Bangsa dan Politik;
- 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 kegidupan 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 kegidupan 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;
 - 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 pimpinan.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi

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

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 7001.2.1/700/Insp-PS/2024 tanggal 22 Maret 2024. Terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya, sudah semuanya ditindaklanjuti oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

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	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). 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 mulai terwujudnya 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 mendasar di 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 sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memperoleh nilai **81,97** dengan predikat **A** dengan Interpretasi "**Memuaskan**" dengan pengertian "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”, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,74
2	Pengukuran Kinerja	30,00	23,51
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,17
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		81,97
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum tertuang secara berkelanjutan, karena sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis.
- b. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dapat dicapai (achievable) yaitu pada Indikator Kinerja “Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah” dengan target nilai 100. Capaian Kinerja tahun 2022 dan 2023 yaitu 87% dan 89%.
- c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkelanjutan, namun belum setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun belum setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum cukup menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) untuk indicator Kinerja “Nilai kematangan Inovasi Perangkat Daerah” dan “Cakupan Peningkatan

Pendidikan Wawasan Kebangsaan dan Pendidikan Politik”.

- b. Pelaporan Kinerja secara umum telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan di mana Pemantauan Capaian Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja secara berjenjang.

III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Dalam merumuskan Indikator Kinerja Utama agar dituangkan secara berkelanjutan dan tidak sering diganti dalam periode renstra.
- b. Dalam menetapkan target kinerja agar memperhatikan unsur dapat dicapai (*achievable*), dan menjadikan capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan merumuskan target kinerja berikutnya.
- c. Memastikan setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Memastikan setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Agar dokumen Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) untuk setiap indikator kinerja.
- b. Memastikan penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 ini disampaikan agar menjadi perhatian pada upaya peningkatan implementasi SAKIP perangkat daerah yang bersangkutan dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang telah kami sampaikan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.



INSPEKTUR,

Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak. M.Ec. Dev.
Pembina Tk.I / IV.b
NIP. 19780528 200501 2 004

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2024**

Pada

**BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK**

**EVALUATOR IRBAN III :
DESRIANTI, S.S.T., M.Si.
NIP. 19771228 200501 2 005**

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

TAHUN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021	Bobot 2021	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2023	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2023	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	28,13	Perencanaan Kinerja	30,00	25,74
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,71	Pengukuran Kinerja	30,00	23,51
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,68	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,38	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,17
Nilai Akun			81,89	81,97		
			A			
				A		

No	Catatan
1	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia;
2	Indikator Kinerja Utama (IKU) belum tertuang secara berkelanjutan, karena sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dapat dicapai (achievable) yaitu Meningkatnya kualitas inovasi daerah dengan target nilai 100
4	Belum setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
5	Belum setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
6	Dokumen Laporan Kinerja belum cukup menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) untuk indikator Nilai kematangan Inovasi Perangkat Daerah dan Cakupan Peningkatan Pendidikan Wawasan Kebangsaan dan Pendidikan Politik
7	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.
No	Rekomendasi
1	Agar dalam penetapan Indikator Kinerja Utama dituangkan secara berkelanjutan
2	Agar dalam penetapan target kinerja memperhatikan unsur dapat dicapai (achievable)
3	Agar setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
4	Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
5	Agar dokumen Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) untuk setiap indikator kinerja
6	Agar penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	85,81%	25,74	
I.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	
I.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	92,50%	8,33	
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		KKE1B5
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).	C	0,5		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	B	0,75		KKE1B6-7
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	
I.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)		15,00	76,13%	11,42	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	B	0,75	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	B	0,75	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	A	1		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	B	0,75	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	0,67	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	B	0,67	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	78,38%	23,51	
II.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)		6,00	100,00%	6,00	
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.	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	A	1	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	83,43%	7,51	B
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.	B	0,75	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,75	#NA	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	B	0,67		

5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	1		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).		Y	1	#NA	
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	66,70%	10,01		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,5	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.		B	0,5		
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.		B	0,67	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	#NA	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	#NA	
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	77,00%	11,55		
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	#NA	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1	#NA	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	#NA	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	#NA	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (30%)	4,50	76,89%	3,46		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,75	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,75	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,75	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,75	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		C	0,5	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		B	0,75	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		B	0,67	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan 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	67,86%	5,09		
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.		A	1	#NA	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,5	#NA	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	84,67%	21,17		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	83,33%	4,17		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		B	0,5		
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	85,00%	6,38		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		Y	1	#N/A	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1	#N/A	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0,5	#N/A	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	0,75	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	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	85,00%	10,63		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		A	1	#N/A	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		A	1	#N/A	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75	#N/A	
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		B	0,75	#N/A	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		81,97	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 2024**

Pada

**BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK**

EVALUATOR IRBAN III :
DESRIANTI, S.S.T., M.Si.
NIP. 19771228 200501 2 005

KERTAS KERJA EVALUASI
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI

NO	TUJUAN	TUJUAN MENGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		TUJUAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	KINERJA UTAMA	SASARAN MENGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		SASARAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR SASARAN	IKU
1	RESTRASIKOD terwujudnya reformasi birokrasi yang berkinerja tinggi	Y	1	Y	1	Indeks Reformasi Birokrasi	RESTRASIKOD Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Y	Y	1	Y	1	Nilai RB Perangkat Daerah	Y
													Nilai AKIP Perangkat Daerah	Y
														Y/T
														Y/T
2		Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi		Meningkatnya kualitas inovasi daerah	Y	Y	1	Y	1	nilai kematangan inovasi PD	Y
														Y/T
														Y/T
														Y/T
3	Terciptanya Kondisi Masyarakat Pesisir Selatan yang Aman, Tenram dan Dinamis	Y	1	Y	1	Indeks Kebahagiaan Masyarakat	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan dan Menjaga Lingkungan Secara Mandiri	Y	Y	1	Y	1	Cakupan pencegahan atau	Y
													Langkah dini bertitik	Y
													Pendidikan wawasan kebangsaan dan Pendidikan Politik	Y/T
														Y/T
4		Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi			Y/T	Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi		Y/T
														Y/T
														Y/T
														Y/T
5		Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi			Y/T	Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi		Y/T
														Y/T
														Y/T
														Y/T
6		Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi			Y/T	Y/T	Belum Dilisi	Y/T	Belum Dilisi		Y
														Y/T
														Y/T
														Y/T

**KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA**

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
	IP OUTCOME					
1	Terwujudnya Pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	SAMA	Nilai AKIP Perangkat Daerah	SAMA	100,86%	100,00%
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	SAMA	Nilai Kematangan Inovasi Pd	SAMA	89,00%	100,00%
3	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan dan Menjaga Lingkungan Secara Mandiri	SAMA	Cakupan pencegahan atau tangkal dini konflik	SAMA	100,00%	80,00%
			Cakupan Peningkatan Pendidikan wawasan kebangsaan dan Pendidikan Politik	SAMA	142,50%	107,14%
4	Meningkatnya PDRB Sektor Unggulan	SAMA	Jumlah Produksi Perikanan (Ton)	SAMA	120,22%	120,22%
					110,52%	101%

INDIKATOR KINERJA UTAMA IP

NO	TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BERKELANJUTAN SELAMA PERIODE RENSTRA		MENGGAMBARKAN KONDISI		KUALITAS TARGET					JUMLAH	KUALITAS TARGET						
							SELARAS RPJMD	SELARAS RENSTRA	RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART	BASIS DATA MEMADAI	LOGIS								
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai RB Perangkat Daerah	T	0	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1		
		Nilai AKIP Perangkat Daerah	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
2	Meningkatnya kualitas inovasi daerah	nilai kematangan inovasi PD	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	T	0	Y	1	Y	1	4	T	0
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
3	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan dan Menjaga Lingkungan Secara Mandiri	Cakupan pencegahan atau tangkal dini konflik	T	0	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1		
		Cakupan Peningkatan Pendidikan wawasan kebangsaan dan Pendidikan Politik	T	0	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi		
			40,00%	100,00%			100,00%	100,00%	80,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0		80,00%				

70%

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