

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN MANDIANGIN KOTO SELAYAN
KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2022

No. 10.j/LHE-Ev/Insp-Bkt/2023
Tanggal : 28 Desember 2023



INSPEKTORAT DAERAH
KOTA BUKITTINGGI

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Bukittinggi By pass Km 1 Gulai Bancah Bukittinggi

Telp 0752 6218282

Email inspektorat@bukittinggikota.go.id



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Bukittinggi By Pass Km 1 Gulai Bancah Bukittinggi
Telp.(0752) 6218282 Fax (0752) 6218283 Email : inspektorat@bukittinggikota.go.id

Nomor : 10.j/LHE-Ev/Insp-Bkt/2023
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
SKPD

Bukittinggi, Desember 2023

Kepada :
Yth.Sdr. Camat Mandiangin Koto
Selayan
di -
BUKITTINGGI

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan di tingkat SKPD dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah SKPD meliputi penilaian terhadap kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja dan penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Pelaksanaan evaluasi AKIP SKPD menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

EPA

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Kecamatan Mandiangin Koto Selayan telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya berupa:

- Perencanaan kinerja telah memanfaatkan dalam penyusunan anggaran;
- IKU sudah dipublikasikan melalui website https://esr.menpan.go.id/index.php/docs/iku_untuk_tahun_2021-2026
- Hasil pengukuran capaian kinerja setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan *reward* dan *punishment*.
- Hasil evaluasi internal telah dikomunikasikan pada pihak yang berkepentingan
- Pemantauan Rencana Aksi telah dimanfaatkan untuk perbaikan yang dapat dilaksanakan
- Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Mandiangin Koto Selayan menunjukkan nilai sebesar 70,5 dengan predikat "BB". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "Sangat Baik", dengan interpretasi 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 III/koordinator.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	21
2.	Pengukuran Kinerja	30	21
3.	Pelaporan Kinerja	15	10.5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18
	Nilai Hasil Evaluasi	100	70.5
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Hasil evaluasi Tahun 2023 "tidak diperbandingkan" dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja pada level SKPD.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Tahun 2023 sebagai berikut:

1) **Perencanaan kinerja**

Kecamatan Mandiangin Koto Selayan telah membuat dokumen perencanaan kinerja mulai dari perencanaan anggaran/RKA, perencanaan aktivitas/Rencana Aksi, perencanaan jangka pendek/Renja, dan perencanaan kinerja jangka menengah/Renstra. Perencanaan kinerja tersebut telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang akan dicapai, berkualitas, telah memenuhi kriteria SMART, IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, target yang ditetapkan dapat dicapai, Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Pedoman teknis penyusunan perencanaan kinerja yang digunakan sebagai panduan dalam penyusunan dokumen perencanaan belum disusun;
- Dokumen PK Camat Tahun 2023 belum ditandatangani (belum diformalkan).

2) **Pengukuran Kinerja**

Kecamatan Mandiangin Koto Selayan telah melakukan pengukuran kinerja dimana telah ada definisi yang jelas atas kinerja, cara mengukurnya dan mekanisme pengumpulan data kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Data kinerja yang dikumpulkan untuk mengukur capai kinerja belum didukung dengan sumber data;
- Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi;

3) **Pelaporan Kinerja**

Kecamatan Mandiangin Koto Selayan telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022 dan telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi atas implementasi SAKIP Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Bukittinggi berdasarkan pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Belum semua rekomendasi LHE SAKIP Inspektorat Kota Bukittinggi ditindaklanjuti.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja sebagai pedoman penyusunan dokumen perencanaan.
- 2) Menyampaikan PK tahun 2023 yang legal atau yang telah diotorisasi
- 3) Menyajikan sumber data pada data kinerja khususnya dokumen IKU.
- 4) Menggunakan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja.
- 5) Menginformasikan perbandingan realisasi kinerja pada Laporan Kinerja dengan realisasi kinerja level nasional (*Benchmark* Kinerja).
- 6) Menindaklanjuti semua rekomendasi LHE SAKIP Inspektorat Kota Bukittinggi.

Demikian laporan hasil evaluasi AKIP ini disampaikan sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan SKPD Saudara dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH KOTA BUKITTINGGI



ELVINA KARTIKA ESHA, S.E., Akt, M.M., CFA, CRMO, CA.
Pembina Tk.I - NIP 19810325 200501 2 008

Tembusan :

1. Yth. Bapak Walikota Bukittinggi.
2. Arsip.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Kecamatan		Catatan Kondisi yang Ada di Kec. MKS	Daftar Evidence Seharusnya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai				
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		21				
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	B	4.2				91.67%
Kriteria:								
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Pedoman Perencanaan kinerja untuk seluruh SKPD yang disusun Bapelitbang berupa Surat Edaran Sekretaris Daerah No. 050/192/Bapelitbang.03/2022 tgl 26 Agustus 2022 tentang.Penyampaian Rencana Akhir Perubahan Renja 2022.	Perwako/SK/SE tentang pedoman teknis penyusunan dokumen perencanaan	SE. Sekretaris Daerah No. 050/192/Bapelitbang.03/2022 tgl 26 Agustus 2022 tentang.Penyampaian Rencana Akhir Perubahan Renja 2022.	0.5
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Terdapat RPJPD Kota Bukittinggi 2006 - 2025	RPJPD	Perda Kota Bukittinggi No. 08 tahun 2008 tt rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Bukittinggi tahun 2006-2025	1
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Renstra dan sudah di upload ke ers.menpan, dengan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah	RPJMD/Renstra	Renstra Nomor 32/2021 Tentang Renstra Tahun 2021-2026 lamp XXV	1
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Renja Tahun 2023 dan PK ada dan sah.	Renja/PK	1. Renja Tahun 2023 2. PK tahun 2023	1
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi sudah ditanda tangani dan di stempel	Rencana Aksi	Rencana Aksi Tahun 2022	1
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa RKA dan DPA	RKA/DPA	1. RKA 203 2. DPA Tahun 2022 dan 2023	1
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)	9.00	B	6.3				90.91%
Kriteria:								
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Perwako nomor 32 tahun 2021 tanggal 21 September 2021 tentang Renstra Perangkat Daerah lampiran No. IX	SK Renstra yang sah	1. Peraturan Walikota Bukittinggi No. 32 tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2021-2026, tgl 21 September 2021 2. Peraturan Walikota Bukittinggi No. 23 tahun 2021 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2022, tgl 30 Juli 2021 3.PK Tahun 2023 4.IKU dengan KEPUTUSAN CAMAT MANDIANGIN KOTO SELAYAN NOMOR: 188.45.10 /MKS/2023 TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA KECAMATAN MANDIANGIN KOTO SELAYAN BUKITTINGGI TAHUN 2021-2026 Tanggal 21 Januari 2023	1
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Dokumen Perencanaan Kinerja berupa Renstra sudah diupload di website esr.Menpan.go.id pada tanggal 28 Maret 2023, Renja telah diupload tanggal 31 Maret 2023, Perjanjian Kinerja 2022 telah diupload tanggal 20 Maret 2023, LKIP 2021 telah diupload tanggal 29 Maret 2022, LKIP 2022 telah diupload tanggal 31 Maret 2023	screenshot laman/web tempat publikasi Renstra dengan tanggal upload	Screenshot Dokumen perencanaan di website ESR Menpan.go.id sebelum tanggal 31 maret 2023	1
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Renstra bab II dan III telah memuat tentang isu strategis; tugas pada PK eselon 2 sudah diturunkan seluruhnya hingga pada eselon 4 yang tergambar melalui pohon kinerja	Renstra (Bab II dan III tentang isu strategis)	Renstra 2021-2026	1
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Tujuan sdh sesuai dengan visi misi, dan sasaran yang akan dicapai sdh sesuai dengan tujuan OPD	IKU (tujuan dan sasaran)/Renstra Bab IV	1. IKU 2021 - 2026 2. Renstra Bab IV hal IV -1	1

P/A

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Kecamatan		Catatan Kondisi yang Ada di Kec. MKS	Daftar Evidence Seharusnya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai				
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Indikator kinerja telah smart dan telah dijelaskan perhitungannya / formula masing-masing indikator kinerja pada dokumen IKU	Renstra Bab IV (indikator telah smart utk tujuan, sasaran, program)/dokumen IKU (lihat formula perhitungan)	1. Renstra Bab IV 2. dokumen IKU	1
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).				Dokumen paparan SAKIP belum ada	Paparan sakip tentang keselarasan antar dokumen perencanaan (Screenshot)	Paparan sakip tidak ada	0
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Target Indikator Kinerja Tahun 2023 dibanding target indikator kinerja tahun sebelumnya terjadi peningkatan	Renstra/Renja/PK/Renca Aksi (lihat target)/LKJIP (perbandingan target IK tahun ini dan sebelumnya)	1. Renstra 2021 -2026 2. Renja 2022, 2023 3. PK 2022 4. Renca Aksi 2022, 2023	1
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				cascading telah menunjukkan kesinambungan antara tujuan dan sasaran organisasi	dokumen Penjenjangan kinerja/Cascading/pohon kinerja/dokumen keselarasan	1. Penjanjian kinerja 2. Cascading 3. Pohon kinerja	1
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan				cascading yang ada tidak menggambarkan crosscutting	Pohon kinerja/ cascading /crosscutting	1. Pohon kinerja 2. Cascading	1
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Setiap unit/ bagian telah ikut serta terlibat dalam menetapkan perencanaan kinerja	Renstra, PK, IKU	1. Renstra 2021 -2026 2. PK 2022 3. IKU 2021 - 2026	1
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Setiap pegawai membuat, merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja berupa SKP	SKP pejabat es.3 dan peg/fungs dan PK	1. SKP 2022 2. PK 2022	1
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5				100%
Kriteria:								
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Setiap program/ kegiatan yang mendukung kinerja sudah memiliki anggaran yang cukup yang tertuang pada DPA	RKA/DPA	1. RKA 2. DPA	1
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Rencana aksi telah memuat program /kegiatan dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja	Penjenjangan kinerja/pohon kinerja/cascading, PK dan SKP, Rencana Aksi	1. Penjenjangan kinerja 2. Pohon kinerja 3. Cascading 4. PK 5. SKP 6. Rencana Aksi	1
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on tahun right track.				Target kinerja telah dibagi per triwulan dapat dicapai	Renstra/Renja (lihat target tahunan dalam Renstra), Laporan Monev Triwulanan (Form E.81), LKJIP	1. Renstra hal. 34 2. Renja 2022, 2023 3. Laporan Monev Triwulanan 4. Form E.81 5. LKJIP 2021, 2022	1
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Laporan monev triwulanan (form E.81) sudah ada	1. Laporan monev triwulanan 2. form E.81	1. Laporan monev triwulanan 2. Form E.81	1
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi langkah perbaikan untuk tahun kedepannya / tertuang di renstra	LHE Sakip tahun sebelumnya, tindak lanjut LHE Sakip, LKJIP (rekomendasi perbaikan ke depan), Renstra perubahan (jika ada)	1. LHE Sakip tahun sebelumnya (NO. 18e/LHE/Ins-Bkt/2022) 2. Tindak lanjut LHE 3. LKJIP 2022 (rekomendasi perbaikan ke depan/Bab IV hal. 51)	1
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				LKJIP tidak ada perbaikan, LHE Sakip tahun lalu sudah ada, dokumentindak lanjut LHE	LKJIP (rekomendasi perbaikan), LHE Sakip tahun lalu, dokumentindak lanjut LHE, Renstra perubahan	1. LKJIP (rekomendasi perbaikan ke depan/Bab IV hal. 51)) 2. LHE Sakip tahun lalu 3. dokumentindak lanjut LHE	1
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Komitmen kinerja SKPD telah tertuang di dalam Perjanjian Kinerja Eselon	PK/Rencana Aksi/Lap Monev/Dok dialog kinerja	1. PK 2022 2. Rencana Aksi 2022, 20233 3. Lap Monev 4. Dok dialog kinerja	1
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja	Pohon kinerja/ cascading/ dokumentindialog kinerja /PK/ SKP/Pengukuran capaian SKP atau penilaian SKP	1. Pohon kinerja 2. Cascading 3. dokumentindialog kinerja 4. PK 2022 5. SKP 2022/Pengukuran capaian SKP atau penilaian SKP	1
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		21				100%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2				

A-F

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Kecamatan		Catatan Kondisi yang Ada di Kec. MKS	Daftar Evidence Seharusnya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai				
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Pedoman teknis berupa SOP pengumpulan data kinerja.	SK pedoman pengukuran kinerja/SK pengumpulan data kinerja	SK NOMOR : 188.45/57/MKS/202 TENTANG STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PENGUMPULAN DATA KINERJA KECAMATAN MANDIANGIN KOTO SELAYAN KOTA BUKITTINGGI	1
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Terdapat definisi operasional pada dokumen IKU	IKU/definisi operasional IKU	1. IKU	1
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Kec MKS mempunyai SOP pengumpulan data kinerja	SOP pengukuran kinerja/SOP pengumpulan data kinerja	1. SOP pengukuran kinerja 2. SOP pengumpulan data kinerja	1
2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan		9.00	B	6.3				84.43%
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, sudah ada notulen rapat	notulen rapat yang memuat arahan pimpinan terkait pencapaian kinerja yang akan dituangkan sbg rencana aksi/dokumentasi kinerja (notulen/risalah dsbnya)/laporan monev (notulen rapat monev)/SKP	1. Notulen rapat 2. dokumentasi kinerja 3. Laporan monev triwulan 4. SKP	1
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Data kinerja telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, IKU memuat definisi operasional namun iku belum mencantumkan sumber data	IKU/definisi operasional dan sumber data	1. IKU 2. Definisi operasional 3. Sumber data (belum ada)	0.66
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Data pengukuran kinerja telah sesuai dengan formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU)	IKU/mekanisme pengumpulan/pengukuran data kinerja/data kinerja pada laporan monev (lakukan uji petik secara sampling terhadap data kinerja)	1. IKU 2. Mekanisme pengumpulan data kinerja berupa SOP 3. Laporan monev	1
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				kegiatan Pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan dan dilaporkan melalui aplikasi e -monev	SK/SOP pengukuran dan pengumpulan data kinerja, rencana aksi, laporan monev berkala, aplikasi-sakip (jika ada)	1. SK (belum ada)/SOP pengukuran dan pengumpulan data kinerja ada 2. Rencana aksi 3. Laporan monev berkala	1
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Terdapat Monev Triwulan 1 s/d 4 yang ditandatangani pimpinan SKPD	Rencana Aksi/dokumen atau notulen rapat monev/aplikasi e-sakip (screenshot)	1. Rencana Aksi 2. dokumen atau notulen rapat monev	1
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Aplikasi untuk pengumpulan data kinerja hanya menggunakan aplikasi excel	screenshot aplikasi	Aplikasi excel sederhana	0.25
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengukuran capaian kinerja dimuat dalam aplikasi e-monev (SIMONEV Dokumen Perencanaan Kota)	screenshot aplikasi	Aplikasi SIMONEV Dokumen Perencanaan	1
2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien		15.00	B	10.5				95%
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Kecamatan MKS telah mempunyai penilaian beban kerja dan prestasi kerja sebagai dasar perhitungan besaran tunjangan	Perwako TPP/screenshot aplikasi TPP	1. Perwako TPP No. 06 Tahun 2022 2. Screenshot aplikasi TPP	1
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Terdapat dokumen evaluasi SKP untuk seluruh pegawai namun hal ini tidak menjadi dasar penempatan/penghapusan jabatan seorang pegawai	dokumen Hasil evaluasi SKP	Laporan hasil evaluasi ASN pada Pemda Bukittinggi	0.5
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				Dokumen hasil evaluasi kelembagaan untuk seluruh SKPD	dokumen Hasil Evaluasi Kelembagaan	1. dokumen Hasil Evaluasi Kelembagaan	1
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Tidak ada penyesuaian strategi yang disebabkan pengukuran kinerja karena memang tidak ada Renstra Perubahan pada Kec. MKS	Renstra perubahan (terkait perubahan strategi, program/kegiatan)/rencana aksi perubahan/lap monev perubahan	Renstra perubahan Tahun 2021-2026	1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Rekamiran		Catatan Kondisi yang Ada di Kee. MKS	Daftar Evidence Seharusnya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Pendanaan
			Jawaban	Nilai				
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Belum ada penyesuaian kebijakan yang disebabkan pengukuran kinerja	Renstra perubahan (terkait perubahan strategi, program/kegiatan)/rencana aksi perubahan/lap movev perubahan/Perubahan RPJMD	Renstra perubahan Tahun 2021-2026	1
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Belum ada penyesuaian aktifitas yang disebabkan pengukuran kinerja	Renstra perubahan (terkait perubahan strategi, program/kegiatan)/rencana aksi perubahan/lap movev perubahan	Renstra perubahan Tahun 2021-2026	1
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Terdapat penyesuaian anggaran yang tertuang pada DPA/DPPA	DPPA/Lap efisiensi penggunaan anggaran, renja perubahan Bab IV, lap movev (form E.81)	1. DPPA 2. Renja Perubahan Tahun 2022 3. Laporan efisiensi penggunaan anggaran 4. Lap movev (form E.81)	1
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Penggunaan anggaran pada LKJIP pada Bab akuntabilitas belum menggambarkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Lap efisiensi penggunaan anggaran / LKJIP Bab akuntabilitas poin efisiensi penggunaan anggaran	1. Lap efisiensi anggaran 2022	1
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Setiap Kepala SKPD memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	dokumentindak lanjut hasil movev kinerja dan rencana aksi	1. dokumentindak lanjut hasil movev kinerja	1
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Setiap pegawai memberikan sasaran kerja (SKP) setiap tahun	SKP/perbaikan atau perubahan SKP/dokumennotulensi dialog kinerja	2. Rencana aksi 2022, 2023 1. SKP 2022 seluruh pegawai	1
3 PELAPORAN KINERJA		15.00		10.5				
3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja		3.00	B	2.1				
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Sudah ada dokumen LKJIP	LKJIP	dokumen LKJIP 2021, 2022	92%
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Dokumen Laporan Kinerja sudah dibuat secara berkala	LKJIP/lap movev triwulanan	1. LKJIP 2022 2. Lap movev triwulanan	1
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Dokumen telah diformalkan dengan sudah ditanda tangan dan di stempel	LKJIP yang dittd dan distempel	LKJIP yang dittd dan distempel	1
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Dokumen LKJIP telah direviu.	Surat Pernyataan telah direviu LKJIP	Surat Tugas Evaluasi LKJIP Nomor : 30/LHR/Insp-Bklt/2023 tanggal 31 Juli 2023.	0.5
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Dokumen Laporan Kinerja sudah dimasukan kedalam web pemko (www.ppid.go.id)	Screenshot publikasi LKJIP pd web	Screenshot publikasi LKJIP pd web SKPD	1
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Lkijp 2022 diupload ke ESR Menpan tgl 31 Maret 2023	Screenshot publikasi LKJIP pada esr max 31 Maret	Screenshot publikasi LKjijp 2022 pd esr	1
3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegiatan agalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya		4.50	B	3.15				94%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				LKJIP telah disusun sesuai standar	LKJIP telah sesuai PermenpanRB No.53/2014, screenshot ttd dan stempel kadis/pimp pada LKJIP	LKJIP	1
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				LKJIP yang disusun pada Bab 3 sudah menggambarkan tentang pencapaian kinerja tahun anggaran 2022	LKJIP Bab 3 (pencapaian kinerja dan anggaran)	LKJIP Bab 3 (Akuntabilitas Kinerja) hal. 42 s/d 43	1
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Dokumen Laporan Kinerja telah sesuai PK dan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu yang dilaporkan pada dokumen LKJIP Bab 3	LKjip Bab 3 (pencapaian kinerja sesuai PK dan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu)	LKJIP Bab 3 hal.46	1
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				dokumen LKjIP Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan renstra telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	LKjip Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan renstra	LKJIP Bab 3 hal. 39	1
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				LKjIP Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan beberapa tahun terakhir telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	LKJIP Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan beberapa tahun terakhir	LKJIP Bab 3 hal.46	1
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Dokumen Laporan Kinerja dokumen LKJIP Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan standar nasional masih belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional	LKJIP Bab 3 pencapaian kinerja tahun berkenaan dengan standar nasional	LKJIP Bab 3	0.5

12/11

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Kecamatan		Catatan Kondisi yang Ada di Kec. MKS	Daftar Evidence Sehariannya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai				
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				dokumen LKJIP Bab 3 dan 4 (analisis keberhasilan dan kegiatan/analisis) telah menggambarkan kualitas atas capaian kinerja dan hambatannya	LKJIP Bab 3 dan 4 (analisis keberhasilan dan kegagalan)	LKJIP Bab 3 dan 4	1
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja(anggaran, SDM)	LKJIP Bab 3 analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran, SDM)	LKJIP Bab III hal. 48	1
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan rekomendasi perbaikan kinerja	LKJIP Bab 3 analisis keberhasilan/kegiatan/olusi/ rekomendasi ke depan	LKJIP Bab III hal. 47	1
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	B	5.25				92.86%
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Informasi laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan berbentuk notulen rapat	Notulen rapat pembahasan laporan kinerja/dialog kinerja/dokumenrakor lap kinerja	1. Notulen rapat pembahasan laporan kinerja 2. Dialog kinerja/dokumenrakor lap kinerja	1
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Penyajian informasi dalam bentuk PK/SKP yang menjadi kepedulian seluruh pegawai	PK/SKP/IKI/notulen rapat atau dok pembahasan lap kinerja/dialog kinerja	1.PK 2022 2. SKP 2022 3. Notulen rapat 4. Dialog kinerja	1
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Informasi laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	laporan monev triwulanan/LKJIP Bab 3 atau 4 terkait rekomendasi ke depan)	1. Laporan monev triwulanan 2. LKJIP Bab 3 atau 4 terkait rekomendasi ke depan	1
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				laporan monev triwulanan/LKJIP Bab 3 atau 4 belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	laporan monev triwulanan/LKJIP Bab 3 atau 4 terkait efisiensi/notulen rapat pembahasan/realokasi anggaran	1. Laporan monev triwulanan 2. LKJIP Bab 3 atau 4 terkait efisiensi 3. Notulen rapat	1
	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja sebahagian masih belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	LKJIP Bab 3 (analisis keberhasilan/kegiatan/analisis, realisasi anggaran)	LKJIP Bab III hal.47 dan 48 (analisis keberhasilan/kegiatan/analisis, realisasi anggaran)	1
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Informasi laporan kinerja sudah tergambar untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	LKJIP Bab 3 atau 4 (analisis capaian kinerja dan rekomendasi perbaikan ke depan)	LKJIP Bab III hal. 47 (analisis capaian kinerja dan rekomendasi perbaikan ke depan)	1
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Informasi laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Best practice value BERAKHLAK (mis aplikasi tentang budaya kerja)	Dokumen LKJIP tentang budaya kinerja organisasi	0.5
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		18				
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	BB	4				100%
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Adanya pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk semua SKPD	SK pedoman evaluasi sakin	Keputusan Inspektur Daerah Kota Bukittinggi No. 188.45/700.16/Insp-Bkt/2023 Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota	1
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah dilaksanakan pada seluruh SKPD	LHE sakin SKPD	LHP SKPD No. 10.h/LHP-Ev/Insp-Bkt/2023	1
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah dilaksanakan secara berjenjang	LHE sakin SKPD/lap reviu LKJIP kota	Surat Tugas Evaluasi SAKIP Nomor : 14/ST-Ev/Insp-Bkt/2023 tanggal 13 Juli 2023 dengan LHP SKPD No. 10.h/LHP-Ev/Insp-Bkt/2023	1
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25				76%
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar yaitu mengacu kepada standar kemudian dituangkan dalam Lambar Kerja Evaluasi	LHE sakin SKPD/PKE sakin	LHE sakin SKPD/PKE sakin	1
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang telah mengikuti webinar evaluasi SAKIP yang diselenggarakan oleh lembaga Smart ID, belum ada pelatihan yang memadai	rekap data tim evaluator sakin (ket pelatihan/sertifikat terkait sakin)	Sertifikat mengikuti Webinar	0.8
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, menjadi hasil evaluasi pada LHE SAKIP dari Kemennan RB	LHE sakin SKPD/perbandingan dengan LHE sakin dari kemennan	LHE sakin SKPD/perbandingan dengan LHE sakin dari kemennan	0.75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	LHE sakin SKPD	LHE sakin SKPD	1

SP

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Kecamatan		Catatan Kondisi yang Ada di Kec. MKS	Daftar Evidence Seharusnya	Daftar Evidence yang Ada	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai				
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) berupa pengolahan dengan Aplikasi Microsoft Excel belum berupa Aplikasi E-SAKIP	screenshot aplikasi utk evaluasi atau e-Sakip (bila ada)	screenshot aplikasi excel	0.25
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	B	8.75				85%
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Adanya rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti	Laporan tindak lanjut LHE sakis (matriks tindak lanjut/progres)	LHE No 18.e/LHR/Insp-BKT/2022 Tanggal 30 Agustus 2022	1
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Belum signifikan peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	butir rekomendasi pada LHE sakis SKPD dan LHE sakis kemenangan	1. LHE sakis SKPD 2. LHE sakis kemenangan	0.75
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Belum adanya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Laporan tim Sakis tentang peningkatan sakis	Dokumen perbaikan tim Sakis	0.75
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Belum dimanfaatkannya hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	lap tim sakis yg menunjukkan efisiensi dan efektivitas kinerja/daftar sub kegiatan yg difocusing	Dokumen lap tim sakis yg menunjukkan efisiensi dan efektivitas kinerja/daftar sub kegiatan yg difocusing	0.75
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Sudah terlihat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Rata-rata Capaian kinerja Tahun 2021 (75,26%) Rata-rata Capaian kinerja Tahun 2022 (>100%)	lap capaian kinerja/LKJIP	1. LKJIP 2021 Kecamatan MKS Bab. III hal 28-38 2. LKJIP 2022 Kecamatan MKS Bab. III hal 38-42	1
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		100	BB	70.5				

BPH