



PEMERINTAH KOTA SOLOK
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Cindua Mato No. 30 Telp. (0755) 20073 Solok

NOMOR : 710/51/INSP/2023

TANGGAL : 20 MARET 2023

LAPORAN HASIL EVALUASI
(LHE)

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH

P A D A

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA SOLOK

2023



PEMERINTAH KOTA SOLOK

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Cindua Mato No. 30 Telp./Fax (0755) 20073 Solok

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BIDANG : PEMERINTAHAN
DI : PEMERINTAH DAERAH KOTA SOLOK
NOMOR : 710/ 61 /INSP-2023
TANGGAL : 20 MARET 2023
PERANGKAT DAERAH : KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
TAHUN ANGGARAN : 2022
TAHUN EVALUASI : 2023

BAB I PENDAHULUAN

a. Ringkasan Eksekutif

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s/d 100, Kantor Kesbangpol Kota Solok memperoleh predikat **Sangat Baik (BB)** dengan nilai **75,95**.

b. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Permenpanrb nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Permendagri Nomor 88 Tahun 2022 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2023.
6. Surat Perintah Tugas Nomor : 770/11/WAS/INSP-2023 tanggal 19 Januari 2023 Perihal Evaluasi Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 dengan susunan Tim sebagai berikut :

1	Kenfilka, SH, MH	NIP.19640928 198903 1 003	Penanggung Jawab
2	Firstrialianof, SE	NIP.19670710 199302 1 001	Wakil Penanggung Jawab
3	Ikhsan, SE	NIP.19740725 200604 1 007	Pengendali Teknis
4	Yudhi Pramono, ST	NIP.19770121 201101 1 003	Ketua
5	Diana Usda Roza, SKM	NIP.19810422 200312 2 006	Anggota
6	Novia Linda, A.Md	NIP.19721110 200604 2 014	Anggota

c. 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. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

d. Tujuan Evaluasi

Tujuan dilakukannya evaluasi SAKIP adalah :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

e. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi SAKIP mencakup, antara lain :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

3. 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

f. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Teknik evaluasi adalah dengan menggunakan *Checklist* Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana, Observasi dan Studi Dokumentasi.

g. Gambaran Umum Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjalankan fungsi penunjang urusan Pemerintah di bidang kesatuan bangsa dan politik yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang administrasi pemerintahan. Organisasi Perangkat Daerah ini dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 11 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik mengamanatkan bahwa Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Solok berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Solok melalui Sekretaris Daerah Kota Solok serta bertugas membantu Walikota Solok dalam melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah Kota Solok.

Pasal 6 ayat (2) Permendagri No. 11 Tahun 2019 menjelaskan tentang fungsi dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu sebagai berikut :

- a) perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah kabupaten/kota 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 di wilayah kabupaten/kota 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 beragam ras, dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah kabupaten/kota 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 kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) pelaksanaan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah kabupaten/kota;
- f) pelaksanaan administrasi kesekretariatan badan / kantor kesatuan bangsa dan politik kabupaten / kota;
- g) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati/wali kota.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, dan berdasarkan Perda Nomor 2 Tahun 2021 tentang perubahan perda nomor 5 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Solok, unit kerja Kantor Kesbangpol Kota Solok terdiri dari :

- ❖ Kepala Kantor
- ❖ Sub Bagian Tata Usaha
- ❖ Seksi Kesatuan Bangsa
- ❖ Seksi Politik
- ❖ Seksi Hubungan Antar Lembaga

Indikator Kinerja Utama (IKU) Kantor Kesbangpol Kota Solok Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Persentase Penanganan Konflik Sosial
2. Persentase Partisipasi Masyarakat dalam Pemilihan Umum
3. Persentase Organisasi Kemasyarakatan yang Aktif

Perjanjian Kinerja yang terdapat pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Solok adalah:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1	Meningkatnya kualitas Pendidikan Ideologi Pancasila	Persentase Organisasi Kemasyarakatan yang aktif
2	Meningkatnya kewaspadaan	Persentase penanganan konflik Sosial

	penyimpangan Ideologi	
		Persentase Fasilitasi penguatan Organisasi Kemasyarakatan yang Aktif
3	Meningkatnya stabilitas dan ketahanan Politik	Persentase Partisipasi masyarakat dalam Pemilihan Umum (Pileg, Pilpres dan Pilkada)

Untuk mewujudkan target yang hendak dicapai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Solok didukung oleh anggaran sebesar Rp.1.791.381.231,-(Satu milyar tujuh ratus Sembilan puluh satu juta tiga ratus delapan puluh satu ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah)

h. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Kantor Kesbangpol

Secara umum nilai evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2021 pada Kantor Kesbangpol Kota Solok memperoleh kategori Baik (B) dengan nilai sebesar 65,51. Kantor Kesbangpol telah menyusun Rencana Strategis, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja dan IKU yang memiliki formulasi serta sudah diformalkan. Laporan Kinerja telah disusun dan disampaikan tepat waktu, Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan telah dipublikasikan kedalam Web Solokkota.go.id atau PPID Kota Solok, namun masih terdapat kelemahan antara lain:

- Masih terdapat rumusan perhitungan indikator sasaran yang belum tepat yaitu persentase parpol yang memahami tentang bantuan keuangan dimana rumusan perhitungannya adalah jumlah parpol yang menerima bantuan keuangan dibagi jumlah parpol yang duduk di kursi DPRD dikali 100% rumusan perhitungan yang lebih tepat adalah jumlah parpol yang menyerahkan laporan pertanggungjawaban keuangan dibagi dengan jumlah parpol yang menerima bantuan keuangan dikali 100%.
- Target kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar penyusunan anggaran dan terdapat target yang perlu direvisi karena perubahan wewenang Kantor Kesbangpol Kota Solok.
- Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
- Belum dilakukan monitoring terhadap Rencana Aksi.

i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi LHE Tahun 2021	Tindak Lanjut LHE 2021
Melaksanakan Reviu Renstra secara berkala disesuaikan dengan perubahan kewenangan dan kondisi yang terjadi	Renstra baru telah disusun berdasarkan RPJMD tahun 2021-2026 dan efektif berlaku tahun anggaran 2022
Melakukan perbaikan rumusan perhitungan indikator sasaran	Rumusan perhitungan indikator sasaran telah diperbaiki pada Renstra 2021-2026
Menjadikan target kinerja sebagai dasar penyusunan anggaran dan pemberian reward/punishment	Target kinerja telah dijadikan prioritas utama dalam penganggaran tahun berjalan
Melakukan monitoring terhadap target kinerja eselon IV dan Rencana Aksi yang terdokumentasi secara baik	Rencana aksi disusun per bulan sebagai bentuk monitoring terhadap kinerja eselon IV
Melaksanakan sosialisasi atas semua SOP tentang akuntabilitas kinerja yang telah disusun kepada seluruh pegawai	SOP telah disosialisasikan melalui Rapat Staf bulanan
Melakukan penyusunan uraian kerja individu yang mengacu pada IKU Kantor	SKP PNS tahun 2022 telah disusun mengacu pada IKU OPD
Menambahkan analisa capaian kinerja pada LAKIP tahun berikutnya	LAKIP telah diperbaiki
Menambahkan analisa efisiensi lebih detail dan lengkap dan disampaikan pada Laporan Kinerja	LAKIP telah diperbaiki
Pelaksanaan evaluasi program didokumentasikan dengan baik	Evaluasi program telah didokumentasikan dengan sistem arsip dengan baik

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Capaian Kinerja.

Kategori Nilai Hasil Evaluasi adalah sebagai berikut:

- AA > 90 – 100 Sangat Memuaskan
- A > 80 – 90 Memuaskan
- BB > 70 – 80 Sangat Baik
- B > 60 – 70 Baik
- CC > 50 – 60 Cukup
- C > 30 – 50 Kurang
- D \geq 0 – 30 Sangat Kurang

- a. Akuntabilitas Kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik pada tahun 2022 secara umum sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan kinerja yang sudah berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dalam Undang-Undang tersebut terdapat amanat untuk setiap Daerah yang diwajibkan Menyusun perencanaan pembangunan daerah jangka menengah 5 tahun dan rencana pembangunan daerah jangka pendek. Dalam hal pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik juga sudah terlaksana dengan baik, namun perlu ada perbaikan dalam pelaksanaannya agar capaian kinerja yang dilaporkan dapat lebih akuntabel.

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100 Kantor Kesatuan Bangsa dan politik Kota Solok memperoleh kategori Sangat Baik (BB) dengan nilai capaian sebesar 75,95. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Polilik.

Uraian hasil evaluasi untuk masing – masing komponen adalah sebagai berikut :

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja meliputi evaluasi atas keberadaan dokumen perencanaan kinerja, pemenuhan standar dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja. Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 24,00 dari bobot tertinggi sebesar 30,00. (80%) dengan Kategori sangat Baik (BB). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Ketersediaan dokumen Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi atas ketersediaan perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar **4,8** capaian tertinggi sebesar **6,00**. Hal ini dicapai dengan pemenuhan pedoman teknis perencanaan kinerja pada tingkat kota masih secara keseluruhan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang rencana pembangunan jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Belum ada turunan dari Permendagri tersebut dalam bentuk Peraturan Walikota. Sedangkan terkait ketersediaan dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, seluruh perangkat daerah di Kota Solok mendasarkan pada Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Solok Tahun 2005-2025. Sebagai pemenuhan perencanaan kinerja jangka menengah, Kantor Kesbangpol telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota Solok Nomor 22 Tahun 2021 pada tanggal 20 September 2021, sedangkan untuk pemenuhan perencanaan jangka pendek dipenuhi terakhir dengan telah disusunnya Rencana Kerja Kantor Kesbangpol yang disahkan dengan Keputusan Walikota Solok Nomor : 188.45-470-2022 tentang Pengesahan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2022. Aktivitas pada Kantor Kesbangpol Kota Solok yang mendukung kinerja dibuktikan dengan keberadaan dokumen Petunjuk Operasional (PO), Kerangka Acuan Kerja (KAK) seluruh kegiatan, Rencana Aksi dan Perjanjian Kinerja (PK) eselon 2 dan 3. Sedangkan terkait pemenuhan perencanaan anggaran didapati pada Dokumen Pelaksanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan perubahannya.

2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)

Hasil Evaluasi atas pemenuhan standar dokumen perencanaan memperoleh nilai capaian sebesar **7,2** dari capaian tertinggi sebesar **9,00**. Hal positif yang telah dilaksanakan di antaranya :

- ✓ Rencana Kerja (Renja) telah diformalkan dalam bentuk Keputusan Walikota;
- ✓ Dokumen Renja telah dipublikasikan tepat waktu pada website Pejabat

Pengelola Informasi Daerah (PPID).

- ✓ Perjanjian Kinerja (PK) telah merupakan turunan yang selaras dari Renja dan Dokumen Pelaksanaan dan Anggaran (DPA).

3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Hasil Evaluasi atas pemanfaatan perencanaan kinerja memperoleh nilai capaian sebesar **12,00** dari capaian tertinggi sebesar **15,00**. Hal positif yang telah dilaksanakan di antaranya :

- ✓ Penganggaran pada DPA telah ditetapkan berdasarkan pada Renja.
- ✓ Penyusunan PK dan Rencan aksi merupakan turunan dari DPA dalam hal penetapan target.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja meliputi penilaian atas pelaksanaan pengukuran kinerja, efektifitas dan efisiensi pengukuran kinerja, dan pemberian reward and punishment dan penyesuaian strategi dalam pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **24,00** dari bobot tertinggi sebesar **30,00** dengan kategori Sangat Baik (BB). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Hasil evaluasi atas pelaksanaan pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **4,8** dari capaian tertinggi **6,00**. Hal yang menjadi catatan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja ini terletak pada Keputusan Kepala Kantor Kesbangpol terkait petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja.

2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Hasil evaluasi atas kualitas pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar **7,2** dari capaian tertinggi sebesar **9,00**. Hal-hal positif yang didapati selama evaluasi secara umum terpenuhi karena telah diimplementasikannya aplikasi Kepegawaian Online (KEPO) dari tingkat kota ke seluruh Perangkat Daerah di Kota Solok. Hal yang menjadi catatan untuk perbaikan adalah tidak didapatinya inovasi dalam hal pengukuran kinerja pada Kantor Kesbangpol Kota Solok.

3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Hasil evaluasi pada komponen ini secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **12** dari capaian tertinggi sebesar **15,00**. Hal-hal yang perlu

diperhatikan adalah :

- ✓ Tidak didapati bukti kalau mutasi staf berdasarkan pada hasil pengukuran kinerja yang dibuktikan dengan SK Kepala Kesbangpol.
- ✓ Tidak didapati bukti bahwa dokumen pengukuran kinerja telah dilakukan monitoring dan evaluasi untuk kebutuhan penyesuaian organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap sistem pelaporan kinerja meliputi penilaian atas keberadaan dokumen laporan kinerja, pemenuhan standar laporan kinerja dan dampak laporan kinerja. Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **9,45** dari capaian tertinggi sebesar **15,00** dengan kategori **cukup (CC)** Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Hasil evaluasi atas keberadaan laporan kinerja memperoleh nilai capaian sebesar **1,8** dari capaian tertinggi sebesar **3,00**. Kelemahan yang ditemui yaitu Laporan Kinerja Kantor Kesbangpol Kota Solok belum memenuhi sistematika penyusunan berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Hasil evaluasi atas pemenuhan standar laporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian **3.15** dari capaian tertinggi sebesar **4,50**. Evaluasi terhadap pemenuhan standar dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan terhadap penyajian Laporan Kinerja Tahun 2022 dan didapati hal-hal yang menjadi catatan evaluasi sebagai berikut :

- a. Laporan Kinerja belum memenuhi sistematika pelaporan yang dianjurkan dalam PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014, yaitu Pada Bab 1 Pendahuluan tidak didapati penyajian permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik.
- b. Pada Bab 3 tidak didapati analisis capaian kinerja berupa pernyataan perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan

standar nasional, serta tidak menganalisis penyebab keberhasilan dari capaian target kinerja yang ada.

- ✓ Tidak didapati *benchmark* capaian kinerja dengan daerah lain atau tingkat nasional.
- ✓ Belum ada penjelasan upaya nyata dalam perbaikan kinerja, serta tidak digambarkan hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan capaian.
- ✓ Tidak menggambarkan secara khusus terkait efisiensi sumber daya yang dilakukan, misalkan dalam hal sumber daya manusia maupun anggaran.

3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Hasil evaluasi atas dampak pelaporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar 4,5 dari capaian tertinggi sebesar 7,50. Hal yang harus diperhatikan yaitu tidak didapati bukti bahwa telah dilakukan monitoring dan evaluasi terkait dampak dari kinerja oleh pimpinan yang bertanggungjawab dan dampak capaian keberhasilan kinerja dari masing-masing bagian.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap Evaluasi atas pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal meliputi penilaian atas telah dilaksanakannya evaluasi, kualitas evaluasi dan dampak efektifitas dan efisiensi kinerja. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 18,5 dari bobot tertinggi sebesar 25,00 dengan kategori Cukup (CC). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai capaian sebesar 4 dari bobot tertinggi sebesar 5,00. Pada Kantor Kesbangpol Kota Solok sudah ada SOP mengenai Evaluasi Kinerja.

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai capaian 4,5 dari bobot tertinggi sebesar 7,50. Evaluasi terhadap kualitas evaluasi kinerja internal memiliki kekurangan sebagaimana digambarkan berikut :

- ✓ Evaluasi internal masih belum memiliki pedoman, sehingga tidak memiliki standar dalam evaluasi.
- ✓ Evaluasi masih dilakukan secara manual, belum memakai aplikasi.

3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Hasil evaluasi atas dampak efektifitas dan efisiensi kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **10** dari capaian tertinggi sebesar **12,50**.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan tersebut di atas kami rekomendasikan kepada Kepala Kesbangpol Kota Solok beserta jajarannya agar melakukan perbaikan pada masa yang akan datang terhadap hal-hal sebagai berikut :

- a. Menyusun turunan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dalam bentuk Peraturan Walikota.
- b. Menyusun *crosscutting* yang dicantumkan pada Renstra dan Renja Kesbangpol untuk dapat memetakan pelaksanaan tugas dan fungsi serta pencapaian sasaran/tujuan dari tiap bagian.
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja secara berkala, dan didokumentasikan dalam bentuk notulen/laporan.
- d. Hasil monitoring dan evaluasi menggambarkan permasalahan, upaya perbaikan dan perubahan target di masa yang akan datang.
- e. Menyusun Keputusan Kepala Kantor Kesbangpol tentang petunjuk teknis pengumpulan data dan pengukuran data kinerja, serta SOP pengumpulan data kinerja.
- f. Menerbitkan SK Kepala Kantor Kesbangpol dalam hal mutasi staf dan mendasarkannya pada kinerja pegawai bersangkutan.
- g. Menyusun Laporan Kinerja sesuai dengan sistematika yang dianjurkan dalam PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2013.
- h. Menyusun standar penyusunan evaluasi kinerja internal.

BAB III
PENUTUP

a. Simpulan

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Kantor Kesbangpol Kota Solok memperoleh predikat **SANGAT BAIK (BB)** dengan nilai sebesar **75,95**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

SAKIP mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, yaitu sebagai alat untuk memperbaiki kebijakan, acuan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja serta mendorong instansi pemerintah untuk melakukan inovasi, mendisain program dan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Upaya untuk perbaikan tersebut harus didukung dengan bukti yang akuntabel baik berupa bukti dokumen maupun hasil-hasil monitoring yang dilaksanakan oleh pimpinan secara berkala serta adanya kepedulian setiap pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik dengan melaksanakan efisiensi penggunaan anggaran dan efektifitas sumberdaya lain yang tersedia.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Solok Tahun 2022 ini kami sampaikan sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja selanjutnya. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR



KENFIKA, SH, MH
NIP. 19640928 198903 1 003

LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA KANTOR KESBANGPOL KOTA SOLOK
TAHUN 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,8
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
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	BB	7,2
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
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).			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan Informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		9,45
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	CC	1,8
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	CC	4,5
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			

6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		18,5
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	CC	4,5
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
			BB	75,95