

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KPU KABUPATEN NIAS
TAHUN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00		21,30
2	Pengukuran Kinerja	30,00		22,80
3	Pelaporan Kinerja	15,00		10,35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		16,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja				70,45
				BB

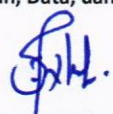
No	Catatan
1	Penetapan target kinerja pegawai KPU Kabupaten Nias baru sebagian kecil memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan dikarenakan belum menyusun pohon kinerja
2	Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang belum ditetapkan dengan surat keputusan
3	Dokumen Laporan Kinerja belum direviu secara memadai
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan SDM yang memadai
6	Laporan kinerja masih belum dibuat terpisah antara Laporan Kinerja Sekretariat dan Laporan Kinerja KPU, belum didukung analisis yang memadai, belum membandingkan antara Perjanjian Kinerja dengan realisasi Kinerja, belum membandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya dan belum membandingkan dengan benchmark nasional

No	Rekomendasi
1	Agar menyusun Pohon kinerja/Crosscutting diagram yang menggambarkan hubungan kinerja, strategi, Kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan
2	Agar menyusun surat keputusan terkait Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
3	Melakukan reviu Laporan Kinerja secara internal oleh pimpinan dan membuat Laporan Hasil Reviu Laporan Kinerja sebelum diformalkan
4	Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
5	Mengikutsertakan pelatihan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
6	Agar penyusunan laporan kinerja agar dibuat terpisah antara Laporan Kinerja Sekretariat dan Laporan Kinerja KPU sesuai Perjanjian Kinerja yang dibuat masing - masing, menggambarkan analisis kinerja yang lebih detail, membandingkan antara Perjanjian Kinerja dengan realisasi Kinerja, membandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya dan membandingkan dengan benchmark nasional

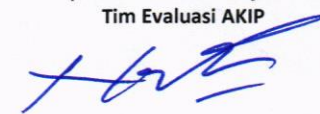

KPU Kabupaten Nias
Sekretaris

John Hitler Saragi
NIP. 198306132009021008

Kepala Subbagian
Perencanaan, Data, dan Informasi


Ratnatia Zega
NIP. 198107282009032005

Medan, 29 Juni 2024
Inspektoral Utama Setjen KPU
Tim Evaluasi AKIP


1 Nasrullah
(Ketua Tim)


2 Setyo Hari Purnomo
(Anggota Tim)

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE) AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023
PADA KPU KABUPATEN NIAS**

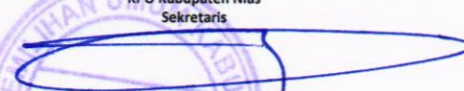
No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,30		174,31
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6,00		48,00
Kriteria:		8,00	AA			
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1-8		8,00	Terdapat pedoman tentang Perencanaan Kinerja	Kpt 357 tahun 2021 - Pedoman Penyusunan Renstra
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	1-8		8,00	Terdapat Rencana Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025	UU No. 17 Tahun 2007
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1-8		8,00	Terdapat Renstra Tahun 2020 - 2024 pada KPU Kabupaten Nias	Renstra telah dilengkapi Surat Keputusan
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1-8		8,00	Tidak Terdapat Rencana Kerja Tahunan 2023 pada KPU Kabupaten Nias	Rencana Kerja Tahunan 2023
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1-8		8,00	Tidak Terdapat Rencana Aksi Kinerja 2023 pada KPU Kabupaten Nias	Rencana aksi kinerja tahun 2023
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1-8		8,00	Terdapat RKAKL 2023 pada KPU Kabupaten Nias	RKAKL 2023
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,30		53,18
Kriteria:		5,91	B			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1-8		7,00	Dokumen Perencanaan Kinerja seperti Renstra, Rencana Aksi telah diformalkan	Renstra, RKT, Rencana Aksi, IKU telah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1-8		7,00	Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Nias	Link Publikasi Website KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1-8		6,00	Dokumen Perencanaan Kinerja seperti IKU Ketua dan Sekretaris telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya dengan memuat cara pengukuran dan sumber data	IKU
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1-8		6,00	Tujuan dan sasaran sebagian besar telah selaras dengan Visi dan Misi pada Renstra dan RKT	IKU
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1-8		6,00	IKU telah disusun berdasarkan kriteria SMART	IKU
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).	1-8		6,00	IKU yang telah disepakati di awal tahun tidak mengikuti keadaan akan perubahan rencana kinerja pada tahun yang berkenaan (contoh tahun yang terdapat pelaksanaan tahapan Pemilu/Pilkada akan berbeda dengan tahun yang tidak ada tahapan)	IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	1-8		5,00	Penetapan target yang ditetapkan di monitoring melalui rapat internal/pleno mingguan	Target Kinerja pada Dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja dan IKU
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	1-8		6,00	Penetapan target kinerja pegawai KPU Kabupaten Nias telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan	Perjanjian Kinerja di setiap level jabatan
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	1-8		3,00	Penetapan target kinerja pegawai KPU Kabupaten Nias baru sebagai kecil memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan	Pohon kinerja/Crosscutting diagram yang menggambarkan hubungan kinerja, strategi, Kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1-8		6,00	KPU Kabupaten Nias telah menggunakan Perencanaan Kinerja	Perjanjian Kinerja Es.2, Es, 3 dan Es, 4
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1-8		7,00	Seluruh pegawai turut merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja namun setiap pegawai menggunakan Perencanaan Kinerja yang telah ditetapkan dimaksud untuk pembuatan SKP. SKP dilampirkan (Setiap pegawai membuat SKP sebagai dasar untuk pemenuhan pencapaian kinerja)	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2023
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	CC	9,00		73,13
Kriteria:		4,88	CC			
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1-8		7,00	Sebagian besar anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai telah dituangkan di dalam Rencana Aksi dan RKAKL	RKAKL Tahun 2023
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	1-8		7,00	Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai telah dituangkan di dalam Rencana Aksi dan PK	Rencana Aksi dan bukti pelaksanaan aktivitas
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.	1-8		5,00	RKT dan Renstra (Target yang ada di dalam RKT) sebagian besar telah sesuai dengan tugas pokok yang ada di dalam Renstra	Target Kinerja Pada Renstra, IKU

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1-8		5,00	Rencana aksi kinerja berjalan dinamis karena capaian kinerja belum seluruhnya dipantau secara berkala	Laporan Monitoring Rencana Aksi Triwulan/Semester
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	1-8		1,00	tidak terdapat penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang seluruhnya ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya karena belum dilakukan evaluasi tahun sebelumnya	Dokumen tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi lakip sebelumnya
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1-8		2,00	belum terdapat penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan dalam kondisi/hasil yang lebih baik.	Hasil Reviu/Hasil Revisi Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, IKU, RKT)
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1-8		6,00	KPU Kabupaten Nias telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan Upaya/Evaluasi dalam Pencapaian Kinerja
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1-8		6,00	Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dengan pembuatan SKP, namun tidak seluruh pegawai memahami dan peduli atas pencapaian kinerja pada unit kerja	Laporan Kinerja Harian Pegawai KPU Provinsi KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota
2 PENGUKURAN KINERJA		30,00		22,80		172,50
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	CC	3,60		24,00
Kriteria:			4,00	CC		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1-8		5,00	terdapat sebagian pedoman teknis pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja	SOP Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	1-8		1,00	terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	SK Definisi Operasional
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	1-8		6,00	terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja	SOP Pengumpulan Data Kinerja Rekapitulasi Sumber Data dan Perhitungan Pengukuran capaian kinerja
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,20		54,00
Kriteria:			6,00	BB		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	1-8		7,00	Notulensi yang di lampirkan telah menggambarkan pembahasan terkait kinerja, kendala dan rekomendasi perbaikan	Notulen rapat pembahasan capaian kinerja
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1-8		6,00	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan melalui Laporan yang dihasilkan dari Aplikasi Sakti, Monev Bappenas	Rekapitulasi sumber data dan perhitungan pengukuran capaian kinerja LAKIP, E-Monev Bappenas, SAKTI
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1-8		5,00	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan melalui Aplikasi Sakti, Monev Bappenas	Rekapitulasi sumber data dan perhitungan pengukuran capaian kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1-8		6,00	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (semesteran) dari E-Kinerja dan Laporan E-Monev Smart berjenjang pada aplikasi Ekinerja (SKP), E-Monev Smart	Laporan Monitoring IKU triwulan/semester dok rapat
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	1-8		6,00	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	Laporan E-Monev Triwulan Laporan Tahun 2023
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1-8		6,00	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Aplikasi Sakti, Monev Bappenas	Bukti Pemakaian Aplikasi E Monev Bappenas, Sakti, E Monev Smart
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1-8		6,00	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Aplikasi Sakti, Monev Bappenas	Bukti Pemakaian Aplikasi E Monev Bappenas, Sakti, E Monev Smart
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	12,00		94,50
Kriteria:			6,30	BB		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	1-8		7,00	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan berdasarkan bukti kehadiran dan laporan output harian pegawai	Rekapitulasi Absensi, Rekapitulasi Pemberian/Pengurangan Tunjangan Kinerja
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1-8		7,00	Pengukuran Kinerja telah sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Surat Keputusan Penempatan Mutasi atau Promosi
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	1-8		7,00	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi seperti Mutasi/Rotasi Pegawai terlihat dari perubahan Struktur Organisasi	Perubahan Struktur Organisasi PKPU Nomor 21 Tahun 2023
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	sebagian besar pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Laporan Monitoring Evaluasi (Monev) triwulan 1,2,3,4
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	sebagian besar pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi kebijakan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja	Surat Tugas/SK Penugasan Pegawai Tahun 2023 yaitu Diklat Bendahara, Diklat PBJ, TIM Reformasi Birokrasi, Bimtek PHPU
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. contohnya Revisi Anggaran untuk Belanja Pegawai	Surat Usulan Revisi Anggaran ke Kanwil, Revisi POK, RKA-KL Perubahan/Revisi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	Penggunaan anggaran (Realisasi Anggaran) telah digunakan secara efisien dalam capaian kinerja hal ini dapat dilihat melalui aplikasi E-monev Bappenas dan E-Monev Kemenkeu	Laporan Realisasi Anggaran dari SAKTI (FA Detail)
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1-8		6,00	KPU Kabupaten Nias telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1-8		6,00	Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dengan pembuatan SKP, namun tidak seluruh pegawai memahami dan peduli atas pengukuran kinerja pada unit kerja	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja dan SKP Seluruh Pegawai
3 PELAPORAN KINERJA		15,00		10,35		82,43
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,40		19,00
Kriteria:			6,33	BB		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	1-8		8,00	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	LAKIP tahun 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	1-8		8,00	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	LAKIP tahun 2023
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	1-8		7,00	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LAKIP tahun 2023
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1-8		1,00	Dokumen Laporan Kinerja belum direviu tahun sebelumnya	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun Sebelumnya Laporan Hasil Reviu Internal LAKIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	1-8		7,00	Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Nias	Link Publikasi Website KPU Kabupaten Nias
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	1-8		7,00	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Bukti penyampaian Lakip/Lkj KPU Kabupaten/Kota Kepada KPU Provinsi Bukti Screenshot KPU Provinsi telah upload e-Sakip Permenpan-RB
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	CC	2,70		19,50
Kriteria:			4,33	CC		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	1-8		6,00	Laporan Kinerja/LKJ telah disusun mengacu pada Permenpan nomor 53 tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor : No 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018	LAKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	1-8		6,00	Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja tiap program	LAKIP telah menyajikan capaian kinerja setiap indikator
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	1-8		6,00	Laporan Kinerja telah mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	LAKIP telah menyajikan target tahun 2023 yang akan dicapai dibandingkan dengan capaian tahun 2023
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	1-8		1,00	Laporan Kinerja belum menampilkan perbandingan realisasi capaian dan target tahun 2022 diantaranya realisasi tahun 2021 dan target tahun 2024 (akhir Renstra)	LAKIP telah menyajikan target tahun 2023 yang akan dicapai capaian tahun 2023 dibandingkan dengan target dan capaian tahun 2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	1-8		1,00	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2021 dan 2022.	LAKIP telah menyajikan target tahun 2023 yang akan dicapai capaian tahun 2023 dibandingkan dengan target dan capaian tahun 2022
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	1-8		6,00	Laporan Kinerja belum membandingkan capaian kinerja dengan target pusat, misal prosentasi tingkat partisipasi pemilu kab/kota vs % prosentase tingkat partisipasi pemilu tingkat nasional	LAKIP menyajikan Target dan capaian dibandingkan target nasional
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.	1-8		1,00	Laporan Kinerja telah menginfokan capaian kinerja namun belum menginfokan upaya yang dilakukan beserta hambatannya	Lakip menyajikan upaya nyata yang telah dilakukan atau hambatan yang dihadapi
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	1-8		6,00	Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya, seperti anggaran	LAKIP yang menyajikan Pagu anggaran, realisasi dan sisa pagu anggaran
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	1-8		6,00	Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	LAKIP yang menyajikan upaya perbaikan kinerja di tahun depan
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25		43,93
Kriteria:			5,86	B		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1-8		7,00	Informasi/subtansi dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan	bukti pembahasan/arahan oleh pimpinan dalam penyusunan LAKIP Tahun 2023 yang dituangkan dalam notulensi dan absensi rapat
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1-8		6,00	Laporan kinerja telah memberikan informasi target kinerja dan anggaran berdasarkan program pada masing-masing sub bagian, namun belum ke seluruh pegawai	bukti pembahasan/arahan oleh pimpinan dalam penyusunan LAKIP Tahun 2023 yang dituangkan dalam notulensi dan absensi rapat
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1-8		6,00	sebagian Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	LAKIP menyajikan informasi target dan capaian yang telah ditetapkan pada sasaran dan perianian kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1-8		6,00	Sebagian besar informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	LAKIP menyajikan informasi anggaran masing-masing sasaran/ indikator kinerja
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1-8		6,00	KPU Kabupaten Nias telah membuat laporan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	LAKIP menyajikan keberhasilan/ penyebab kegagalan capaian target kinerja LAKIP menyajikan Penghargaan yang diperoleh oleh KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1-8		4,00	Sebagian informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Lakip menyajikan langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1-8		6,00	sebagian besar informasi laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	LAKIP memberikan informasi capaian target kinerja, Adanya efisiensi dan efektif dalam penggunaan anggaran, ada/tidak nya pelanggaran atau hukuman pada pegawai
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		16,00		123,17
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,50		36,67
Kriteria:			7,33	A		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	1-8		8,00	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1-8		7,00	evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan melampirkan Evaluasi Capaian Kinerja	Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1-8		7,00	evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		39,00
Kriteria:			5,20	B		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1-8		8,00	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan masih menggunakan Permenpan Nomor 12 Tahun 2015	Permenpan Nomor 88 Tahun 2021
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	1-8		1,00	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah dilaksanakan oleh SDM yang belum mengikuti pelatihan SAKIP	Sertifikasi Pelatihan/Workshop Evaluasi SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1-8		4,00	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan masih menggunakan Permenpan Nomor 12 Tahun 2015	Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1-8		7,00	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja	LAKIP
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1-8		6,00	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan masih secara manual, belum menggunakan aplikasi e-LAKIP	Bukti penggunaan aplikasi pada evaluasi kinerja (Sakti, SMART-DJA)
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	C	6,25		47,50
Kriteria:			3,80	C		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	1-8		4,00	Tindaklanjuti atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh KPU Provinsi Sumatera Utara belum dilampirkan	Matriks tindaklanjuti atas rekomendasi evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya dan didukung bukti tindaklanjuti
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	1-8		1,00	Peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal belum dilampirkan	Matriks tindaklanjuti atas rekomendasi evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya dan didukung bukti tindaklanjuti
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	1-8		4,00	hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan oleh KPU Kabupaten Nias untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada tahun-tahun berikutnya	LAKIP (Upaya perbaikan dalam peningkatan akuntabilitas kinerja/inovasi)
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	1-8		4,00	hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja pada KPU Kabupaten Nias	LAKIP (realisasi anggaran dan realisasi kinerja)
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	1-8		6,00	terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	LAKIP (Seluruh Target pada Perjanjian Kinerja Tercapai)
NILAI EVALUASI AKIP TAHUN 2023				70,45	BB	

KPU Kabupaten Nias
Sekretaris



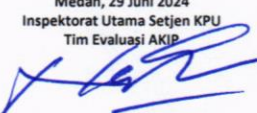
John Hitler Saragi
NIP. 198306132009021008

Kepala Subbagian
Perencanaan, Data, dan Informasi



Ratnatia Zega
NIP. 198107282009032005

Medan, 29 Juni 2024
Inspektorat Utama Setjen KPU
Tim Evaluasi AKIP



1 Nasrullah
(Ketua Tim)

2 Setyo Hari Purnomo
(Anggota Tim)

