

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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022*	2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	0.00	23.70
2	Pengukuran Kinerja	30.00	0.00	21.90
3	Pelaporan Kinerja	15.00	0.00	10.35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	0.00	14.25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			0.00	70.20
				BB

*= Tidak ada evaluasi SAKIP

No	Catatan
1	Dokumen Perencanaan Kinerja dan Laporan Kinerja telah dipublikasikan di dalam website KPU Kabupaten Toba namun belum tepat waktu
2	Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
3	Dokumen Laporan Kinerja telah dilakukan revidi namun belum didokumentasikan melalui Laporan Hasil Revidi atau notulensi
5	Dokumen Laporan Kinerja disusun belum sesuai karena belum memuat beberapa informasi seperti perbandingan antara realisasi dengan target jangka menengah dan target nasional, belum menginformasikan hambatan dan upaya mengatasinya, dan belum menginformasikan secara detail efisiensi penggunaan anggaran/sumber daya
6	Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja telah dilaksanakan namun belum ada notulensi maupun Laporan terkait Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja seperti belum ada notulensi rapat yang membahas terkait kinerja
7	Belum terdapat rekomendasi atas hasil SAKIP pada KPU Kabupaten Toba karena belum pernah dilakukan Evaluasi SAKIP sebelumnya baik oleh Inspektorat Utama Setjen KPU, KPU Provinsi Sumatera Utara maupun tim revidi internal dari KPU Kabupaten Toba

No	Rekomendasi
1	Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja dan Laporan Kinerja dalam Website KPU Kabupaten Toba secara tepat waktu
2	Membuat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
3	Melakukan revidi Laporan Kinerja secara internal oleh pimpinan dan membuat Laporan Hasil Revidi atas Laporan Kinerja atau notulensi sebelum diformalkan oleh Pimpinan

5	Agar Dokumen Laporan Kinerja disusun secara memadai dengan memuat beberapa informasi seperti perbandingan antara realisasi dengan target jangka menengah dan target nasional, belum menginfokan hambatan dan upaya mengatasinya, dan belum menginfokan secara detail efisiensi penggunaan anggaran/sumber daya
6	Melakukan dokumentasi seperti notulensi atau laporan terkait rapat yang membahas tentang Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja
7	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi SAKIP Tahun 2023 oleh Inspektorat Utama Setjen KPU pada KPU Kabupaten Toba segera ditindaklanjuti seluruhnya untuk perbaikan kinerja organisasi lebih baik ke depannya

Inspektorat Utama Setjen KPU
Tim Evaluasi AKIP



1 Nasrullah
(Ketua Tim)



2 Ibrahim Nurjasman Nugroho
(Anggota Tim)

Medan, 29 Juni 2024

KPU Kabupaten Toba
Sekretaris



RICHARDO F BUTARBUTAR
NIP. 198505192009021006

Kepala Subbagian



HARVANTI SIMARMATA
NIP. 198212082009122002

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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24	186,375	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	48	
Kriteria:		8,00	AA			
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Terdapat pedoman tentang Perencanaan Kinerja	Kpt 357 tahun 2021 - Pedoman Penyusunan Renstra
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Terdapat Rencana Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025	UU No. 17 Tahun 2007
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Terdapat Renstra dan IKU Tahun 2020 - 2024 KPU Kabupaten Labuhanbatu Utara	Renstra telah dilengkapi Surat Keputusan
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Terdapat Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Kinerja Tahunan 2023	Rencana Kerja Tahunan 2023
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Terdapat Rencana aksi kinerja tahun 2023	Rencana aksi kinerja tahun 2023
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Terdapat RKAKL 2023	RKAKL 2023
1.b	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)	9,00	BB	7	54	
Kriteria:		6,00	BB			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Renstra, IKU diformalkan dengan SK, RKT, namun Rencana Aks, dan Perjanjian Kinerja telah ditandatangani	Renstra, RKT, Rencana Aksi, IKU telah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Renstra, RKT, Rencana Aksi, IKU dan Perjanjian Kinerja telah ditandatangani telah dipublikasikan namun belum tepat waktu	Link Publikasi Website KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				IKU belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai (hanya kinerja pemilu saja yang digambarkan)	IKU
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				IKU belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai (hanya kinerja pemilu saja yang digambarkan)	IKU
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				IKU telah memenuhi kriteria SMART namun IKU belum menggambarkan kebutuhan dan kondisi kinerja yang akan dicapai	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).				IKU telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) namun IKU belum menggambarkan kebutuhan dan kondisi kinerja yang akan dicapai	IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Target Kinerja pada Dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja dan IKU dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis	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).				Perencanaan Kinerja seperti Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). Hubungan tersebut hanya digambarkan melalui matriks peran dan hasil dalam e-kinerja	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).				Perencanaan Kinerja seperti Perencanaan Kinerja atau Pohon Kinerja telah cukup menggambarkan hubungan kinerja, strategi, Kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan. Hubungan tersebut juga digambarkan melalui matriks peran hasil	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.				Setiap unit/satuan telah menetapkan Perencanaan Kinerja seperti perjanjian kinerja dan Rencana Aksi Kinerja memuat perencanaan kinerja setiap bagian	Perjanjian Kinerja Es.2, Es, 3 dan Es, 4
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai melalui SKP	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2023
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	11	84,375	
Kriteria:		5,63	B			
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Anggaran pada RKAKL dan Rencana Aksi yang ditetapkan sebagian besar telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, namun anggaran belum ditetapkan pada perjanjian kinerja setiap bagian	RKAKL Tahun 2023
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Aktivitas di dalam Rencana Aksi cukup mendukung Kinerja yang ingin dicapai	Rencana Aksi dan bukti pelaksanaan aktivitas
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Target yang ditetapkan dalam Renstra, IKU masih <i>on the right track</i> karena dipantau secara berkala melalui rapat pleno	Target Kinerja Pada Renstra, IKU
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala melalui rapat pleno namun belum ada notulensinya untuk rapat pembahasan kinerja	Laporan Monitoring Rencana Aksi Triwulan/Semester
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya sebagai contoh telah dibuat perbaikan pada perjanjian kinerja dan dibuat pada setiap bagian	Dokumen tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi lakip sebelumnya
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik sebagai contoh telah dibuat perbaikan pada perjanjian kinerja dan dibuat pada setiap bagian	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.				Setiap unit/satuan kerja cukup memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dengan mengikuti rapat, namun rapat yang membahas kegiatan yang akan dilaksanakan	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.				Setiap Pegawai cukup memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan melalui penyusunan SKP dan laporan harian	Laporan Kinerja Harian Pegawai KPU Provinsi KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22		171,5
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	B	4		32
Kriteria:			5,33	B		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5 Tahun 2018 dan telah ada SOP setiap bagian namun belum ada SOP pengukuran dan pengumpulan data	SOP Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	SK Definsi Operasional
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	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		54
Kriteria:			6,00	BB		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pimpinan ikut terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja melalui rapat pleno	Notulen rapat pembahasan capaian kinerja
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Pengumpulan data kinerja cukup untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	Rekapitulasi sumber data dan perhitungan pengukuran capaian kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				pengumpulan data kinerja cukup untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan	Rekapitulasi sumber data dan perhitungan pengukuran capaian kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala melalui rapat namun belum didokumentasikan seperti notulen/laporan	Laporan Monitoring IKU triwulan/semester
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				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).				Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui e-kinerja, e-monev, dan SAKTI	Bukti Pemakaian Aplikasi E Monev Bappenas, Sakti, E Monev Smart
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui e-kinerja, e-monev, dan SAKTI	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	B	11		85,5
Kriteria:			5,70	B		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Pengukuran Kinerja seperti jam kehadiran (masih manual) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Rekapitulasi Absensi, Rekapitulasi Pemberian/Pengurangan Tunjangan Kinerja

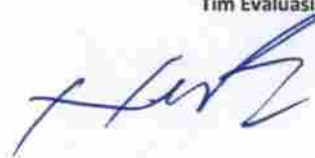
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			Pengukuran kinerja telah menjadi dasar penempatan jabatan	Surat Keputusan Penempatan Mutasi atau Promosi
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi	Perubahan Struktur Organisasi PKPU Nomor 21 Tahun 2023
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			Pengukuran kinerja telah cukup mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja melalui rapat namun blm ada notulensi	Laporan Monitoring Evaluasi (Monev) triwulan 1,2,3,4
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja melalui rapat pleno namun blm ada notulensi	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi kebijakan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			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.			Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja	Surat Usulan Revisi Anggaran ke Kanwil, Revisi POK, RKA-KL Perubahan/Revisi
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	Laporan Realisasi Anggaran dari SAKTI (FA Detail)
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Setiap unit/satuan kerja cukup memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan mengikuti rapat, namun rapat tersebut hanya membahas rencana yang akan dilaksanakan, evaluasi atas kinerja dan hambatannya belum dibahas	Abensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja melalui penyusunan SKP	Abensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja dan SKP Seluruh Pegawai
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10	75,5
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2	20
Kriteria:			6,67	BB	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Dokumen Laporan Kinerja telah disusun	LAKIP tahun 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala yaitu tahunan	LAKIP tahun 2023
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan	LAKIP tahun 2023
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			Dokumen Laporan Kinerja telah direviu oleh pimpinan namun belum terdokumentasikan	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun Sebelumnya Laporan Hasil Reviu Internal LAKIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan namun belum tepat waktu	Link Publikasi Website KPU Provinsi Sulawesi Tenggara
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Bukti penyampaian Lakip/Lkj KPU Kabupaten/Kota Kepada KPU Provinsi Bukti Screenshoot 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/penyempurnaannya	4,50	CC	3	18

Kriteria:		4,00	CC		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			Dokumen Laporan Kinerja disusun secara cukup memadai namun masih terdapat beberapa informasi yang belum ada	LAKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dengan cukup memadai	LAKIP telah menyajikan capaian kinerja setiap indikator
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan 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.			Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	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.			Dokumen Laporan Kinerja telah cukup menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya yaitu realisasi tahun 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 realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)	LAKIP menyajikan Target dan capaian dibandingkan target nasional
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata namun belum menginfokan 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.			Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan secara detail efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	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).			Dokumen Laporan Kinerja telah cukup menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)	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	37,5
Kriteria:		5,00	B		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) dengan telah dilakukannya reviu dan diformalkan oleh pimpinan serta telah dibahas dalam rapat-rapat namun belum terdokumentasikan dan laporan kinerja belum tersusun secara memadai	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.			Penyajian informasi dalam laporan kinerja telah cukup menjadi kepedulian seluruh pegawai dengan mengikuti rapat namun belum terdokumentasikan	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.			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 perjanjian kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			Informasi dalam laporan kinerja berkala belum 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.			Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	LAKIP menyajikan keberhasilan/ penyebab kegagalan capaian target kinerja LAKIP menyajikan Penghargaan yang diperoleh oleh KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			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.			Informasi dalam laporan kinerja cukup 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		14	106,5
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	5	35
Kriteria:			7,00	A	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016	Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah	Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh Inspektorat Utama Setjen KPU RI	Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	BB	6	46,5
Kriteria:			6,20	BB	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar	Permenpan Nomor 88 Tahun 2021
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang cukup memadai	Sertifikasi Pelatihan/Workshop Evaluasi SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang cukup memadai	Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
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	LAKIP
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal masih menggunakan aplikasi sederhana yaitu spreadsheet	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	D	4	25
Kriteria:			2,00	D	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			Belum dilakukan evaluasi AKIP tahun sebelumnya	Matriks tindaklanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya dan didukung bukti tindaklanjut
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			Belum dilakukan evaluasi AKIP tahun sebelumnya	Matriks tindaklanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya dan didukung bukti tindaklanjut

3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			Belum dilakukan evaluasi AKIP tahun sebelumnya	LAKIP (Upaya perbaikan dalam peningkatan akuntabilitas kinerja/inovasi)
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			Belum dilakukan evaluasi AKIP tahun sebelumnya	LAKIP (realisasi anggaran dan realisasi kinerja)
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			Belum dilakukan evaluasi AKIP tahun sebelumnya	LAKIP (Seluruh Target pada Perjanjian Kinerja Tercapai)
NILAI EVALUASI AKIP TAHUN 2023				70,20	BB

Inspektorat Utama Setjen KPU
Tim Evaluasi AKIP



1 Nasrullah
(Ketua Tim)



2 Ibrahim Nurjasman Nugroho
(Anggota Tim)



Medan, 29 Juni 2024
KPU Kabupaten Toba
Sekretaris

RICHARDO F BUTAR BUTAR
NIP. 198505192009021006

Kepala Subbagian



HARYANTI SIMARMATA
NIP. 198212082009122002