



**SEKRETARIAT JENDERAL
INSPEKTORAT UTAMA**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA KPU KABUPATEN PURWAKARTA**

LAP-157/E/12/2023

09 AGUSTUS 2023

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	1
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Dasar Hukum Evaluasi	4
B. Latar Belakang	4
C. Maksud dan Tujuan Evaluasi	5
D. Ruang Lingkup Evaluasi	5
E. Waktu dan Tempat	5
F. Metode Evaluasi	5
G. Gambaran Umum Evaluatan	5
H. Gambaran Umum Evaluasi AKIP	7
BAB II HASIL EVALUASI	8
A. Perencanaan Kinerja.....	8
B. Pengukuran Kinerja.....	8
C. Pelaporan Kinerja.....	9
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.....	9
BAB III REKOMENDASI	11

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pemilihan Umum merupakan sarana untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam pemerintahan Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuannya untuk memilih wakil rakyat dan wakil daerah, serta untuk membentuk pemerintahan yang demokratis, kuat dan memperoleh dukungan rakyat, berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

Sesuai amanat UUD 1945 pasal 22E ayat (5), pemilu diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Selanjutnya sesuai Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017, sebagai pelaksana Pemilu adalah Komisi Pemilihan Umum yang dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dibantu oleh Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum yang berkedudukan di Jakarta. Sekretariat Jenderal KPU mempunyai tugas melayani pelaksanaan tugas dan wewenang KPU dalam penyelenggaraan Pemilu.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 29 Ayat 1 bahwa Aparat Pengawas Internal Pemerintah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dan/atau evaluasi kinerja pada Kementerian Negara/Lembaga Pemerintah Daerah sesuai kebutuhan berdasarkan kewenangannya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2023 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan pedoman sebagai acuan untuk pelaksanaan evaluasi SAKIP, selanjutnya Surat Sekretaris Jenderal KPU Nomor 1747/SJ/XII/2015 tanggal 16 Desember 2015 perihal pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Komisi Pemilihan Umum Bab V memuat ketentuan untuk evaluasi akuntabilitas kinerja, Evaluasi SAKIP sebagai bagian dari tugas Inspektorat Utama selaku APIP dari Sekretariat Jenderal KPU untuk Tahun 2019 telah mengidentifikasi beberapa satuan kerja perangkat daerah Setjen KPU untuk dijadikan kerangka acuan kerja dari kegiatan tahunan program kerja Inspektorat Utama.

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Utama Nomor 521/PW.01-ST/12/2023 Tanggal 05 Juni 2023 untuk Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Satuan Kerja KPU di Wilayah Provinsi Jawa Barat, Inspektorat Utama KPU telah melaksanakan evaluasi SAKIP pada KPU Kabupaten Purwakarta untuk tahun 2022. Evaluasi dilakukan terhadap lima komponen SAKIP yang

meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas dan Kinerja Internal. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

Nilai hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. KPU Kabupaten Purwakarta, memperoleh nilai sebesar **63,90** dengan kategori **Baik**. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Satuan Kerja KPU Kabupaten Purwakarta, dengan rincian sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 22,50 dari bobot 30;
2. Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 20,70 dari bobot 30;
3. Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 10,95 dari bobot 15;
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 9,75 dari bobot 25;

Inspektorat Utama memberikan rekomendasi kepada Sekretaris KPU Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

1. Melakukan pemantauan pada Rencana aksi kinerja secara berkala;
2. Melakukan upaya inovatif pada KPU Kabupaten Purwakarta sehingga layak menjadi percontohan secara nasional pada Dokumen Perencanaan Kinerja sehingga dapat meningkatkan Evaluasi AKIP pada Tahun berikutnya;
3. Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
4. Menjadikan Pengukuran Kinerja dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai Reward atau Punishment kepada Pegawai di lingkungannya berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
5. Menyajikan Evidence yang lebih memadai pada butir penilaian :
 - a. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
 - b. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
6. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;

7. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
8. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
9. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
10. Menyajikan Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
11. Menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
12. Menyajikan Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
13. Menyajikan Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada laporan kinerja;
14. Menyajikan Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan pada laporan kinerja;
15. Menugaskan pegawai pada KPU Kabupaten Purwakarta agar dapat mengikuti diklat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;
16. Melakukan perbaikan/ tindak lanjut atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
6. Keputusan Ketua Komisi Pemilihan Umum Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 Tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2020-2024;
7. Surat Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan KPU;
8. Surat Tugas Inspektur Utama Nomor 521/PW.02-ST/12/2023 Tanggal 05 Juni 2023 untuk Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Satuan Kerja KPU di Wilayah Provinsi Jawa Barat.

B. Latar Belakang

Inspektorat Utama Setjen KPU RI telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah KPU Provinsi Jawa Barat sebagai satuan kerja pada Tahun 2021 dengan nilai 68,50 dari 100 atau dengan predikat B. Berkaitan dengan hal tersebut guna lebih mendorong terwujudnya transparansi, akuntabilitas, akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah pada satuan kerja KPU Wilayah Provinsi Jawa Barat menuju peningkatan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada hasil maka Inspektorat Utama Setjen KPU RI melakukan evaluasi atas penerapan Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk Tahun 2022 pada KPU Kabupaten Purwakarta melalui penilaian yang telah ditentukan.

C. Maksud dan Tujuan Evaluasi

Maksud dari kegiatan untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan menilai akuntabilitas KPU Kabupaten Purwakarta. Tujuan kegiatan adalah memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas KPU Kabupaten Purwakarta.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada KPU Kabupaten Purwakarta Tahun 2022.

E. Waktu dan Tempat

Evaluasi dilaksanakan secara daring di Kantor Inspektorat Utama Sekretariat Jenderal KPU pada tanggal 05 sampai dengan 28 Juni 2023.

F. Metode Evaluasi

Kegiatan Evaluasi SAKIP dilingkungan KPU Kabupaten Purwakarta dilaksanakan dengan Teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya.

G. Gambaran Umum Evaluatan

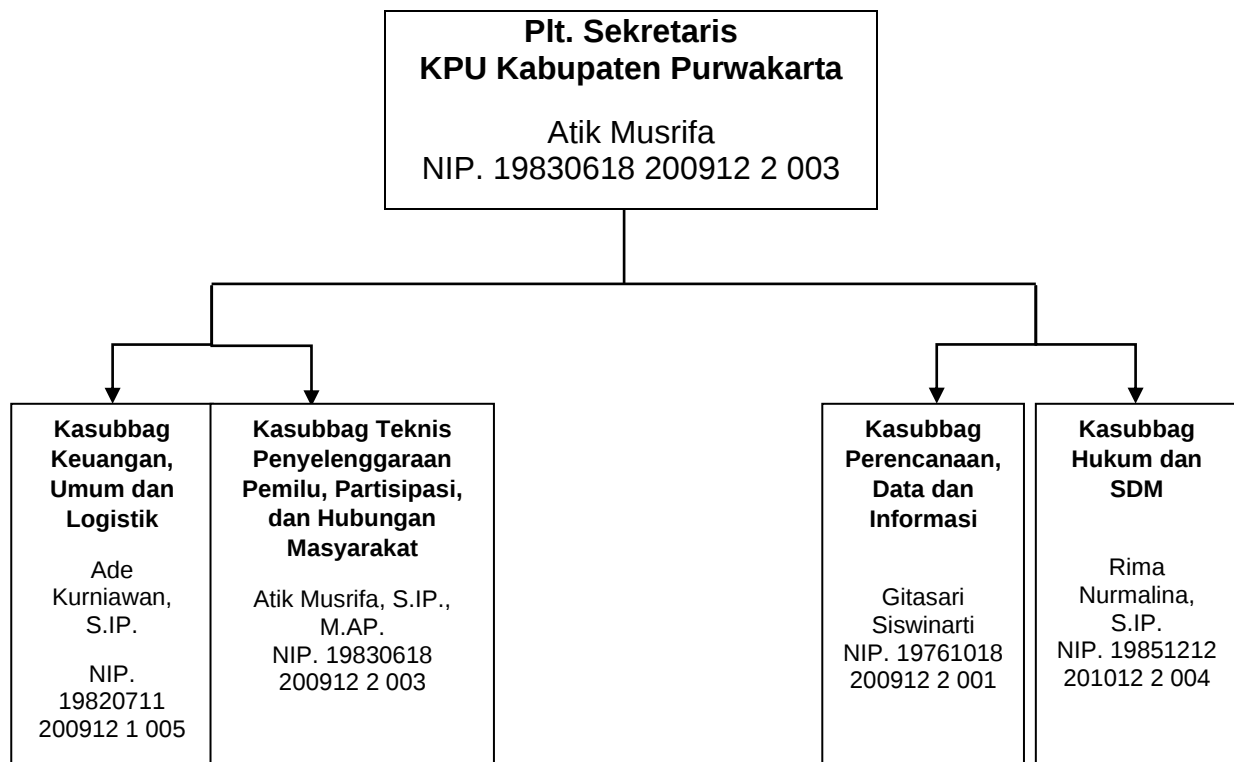
Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Sekretariat KPU Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas mendukung dan memfasilitasi KPU Provinsi Jawa Barat dalam Penyelenggaraan Pemilu, yaitu membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu; memberikan dukungan teknis administrasi dan membantu pelaksanaan tugas KPU dalam penyelenggaraan Pemilu di Wilayah Jawa Barat; membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU; membantu pelaksanaan system pengendalian internal; dan membantu pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai wujud akuntabilitas dan kinerja. Sekretariat KPU Kabupaten Purwakarta berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan dalam hal administrasi

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Struktur Organisasi
Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Purwakarta

Alamat: Jl. Flamboyan No.60, Kecamatan Purwakarta, Kabupaten Purwakarta

Ketua KPU Kabupaten Purwakarta Ahmad Ikhsan Fathurrahman, SE.MM. Divisi Umum, Keuangan, dan Rumah Tangga			
<u>Anggota</u> Ramlan Maulana, M.Hum. Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, Parmas dan SDM	<u>Anggota</u> SALMAN S.Pd.I. Divisi Hukum dan Pengawasan	<u>Anggota</u> Dian Hadiana, ST. Divisi Teknis Penyelenggaraan	<u>Anggota</u> Iip Saripudin Divisi Perencanaan Data dan Informasi



H. Gambaran Umum Evaluasi AKIP

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada KPU Kabupaten Purwakarta mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun 2022 memperoleh nilai 63,90 (enam puluh tiga koma sembilan puluh) dengan kategori B (Baik). Penilaian tersebut menunjukkan masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Adapun penilaian SAKIP satker dengan penilaian mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2023 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan rentang penilaian evaluasi SAKIP dirinci pada tabel berikut:

Predikat	Nilai	Interprestasi
AA	>90 - 100	Sangat memuaskan
A	>80 – 90	Memuaskan
BB	>70 – 80	Sangat baik
B	>60 – 70	Baik
CC	>50 – 60	Cukup (memadai)
C	>30 – 50	Kurang
D	>0 – 30	Sangat kurang

BAB II

HASIL EVALUASI

Kegiatan evaluasi SAKIP dilingkungan KPU Kabupaten Purwakarta dilakukan dengan Teknik “*criteria referenced survey*” yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya, dari evaluasi penilaian yang telah dilaksanakan pada masing-masing komponen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diperoleh hasil seperti pada Kertas Kerja Evaluasi terlampir dimana masih diketemukan kekurangan-kekurangan pada masing-masing tahap AKIP sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja memperoleh **nilai 22,50 dari bobot 30**. Kekurangan dalam komponen perencanaan kinerja antara lain:

1. Rencana aksi kinerja belum dipantau secara berkala;
2. Tidak terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track karena tidak terdapat hasil notula pemantaun perencanaan kinerja secara berkala;
4. Belum terdapat upaya inovatif agar layak menjadi percontohan secara nasional pada Dokumen Perencanaan Kinerja.

B. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja memperoleh **nilai 20,7 dari bobot 30**. Kekurangan dalam komponen pengukuran kinerja antara lain:

1. Belum melampirkan evidence bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
2. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan karena belum ada evidence pimpinan unit kerja memberikan *Reward* atau *Punishment* kepada Pegawai di lingkungannya berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
3. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;

4. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
5. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
6. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
7. Belum terdapat upaya inovatif sehingga layak menjadi percontohan secara nasional pada Dokumen Perencanaan Kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja memperoleh **nilai 10,05 dari bobot 15**. Terdapat kekurangan dalam komponen pelaporan kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
2. Tidak ada perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
3. Tidak ada perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. Evidence Perbandingan yang disajikan merupakan perbandingan pada tahun yang berkenaan;
4. Dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
6. Belum terdapat upaya inovatif sehingga layak menjadi percontohan secara nasional.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh **nilai 9,75 dari bobot 25**. Kekurangan dalam komponen evaluasi internal antara lain:

1. Evaluasi Akuntabilitas Internal baru dilaksanakan di Tahun 2022;
2. Belum ada Sumber Daya Manusia pada KPU Kabupaten Purwakarta yang memadai untuk melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja;

3. Implementasi SAKIP belum meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan belum dapat memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja dikarenakan belum ada upaya perbaikan atas evaluasi.

BAB III

REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, Inspektorat Utama memberikan rekomendasi kepada Sekretaris KPU Kabupaten Purwakarta, antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan pemantauan pada Rencana aksi kinerja secara berkala;
2. Melakukan upaya inovatif pada KPU Kabupaten Purwakarta sehingga layak menjadi percontohan secara nasional pada Dokumen Perencanaan Kinerja sehingga dapat meningkatkan Evaluasi AKIP pada Tahun berikutnya;
3. Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
4. Menjadikan Pengukuran Kinerja dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai Reward atau Punishment kepada Pegawai di lingkungannya berdasarkan hasil pengukuran kinerja;
5. Menyajikan Evidence yang lebih memadai pada butir penilaian :
 - a. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
 - b. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
6. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
7. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
8. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
9. Menggunakan Pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
10. Menyajikan Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
11. Menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;

12. Menyajikan Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
13. Menyajikan Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada laporan kinerja;
14. Menyajikan Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan pada laporan kinerja;
15. Menugaskan pegawai pada KPU Kabupaten Purwakarta agar dapat mengikuti diklat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;
16. Melakukan perbaikan/ tindak lanjut atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Kami memberikan Apresiasi kepada Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Satuan Kerja KPU Kabupaten Purwakarta. Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah KPU Kabupaten Purwakarta.

Inspektur Wilayah III



Mars Ansori Wijaya