



**INSPEKTORAT UTAMA
SEKRETARIAT JENDERAL**

**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(SAKIP) TAHUN 2024 PADA KPU PROVINSI DAN KPU
KABUPATEN/KOTA DI WILAYAH PROVINSI RIAU**

170/PW.03-LP/10/2025

02 OKTOBER 2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Latar Belakang Evaluasi	2
C. Tujuan Evaluasi	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	3
E. Metodologi Evaluasi	3
F. Gambaran Umum Satuan Kerja	4
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	6
H. Interpretasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja	6
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI	10
A. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Provinsi Riau	10
B. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kota Pekanbaru	15
C. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kota Dumai	20
D. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Bengkalis	26
E. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hilir	33
F. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu	39
G. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kampar	46
H. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti	51
I. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kuantan Singingi	58
J. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Pelalawan	63
K. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hilir	70
L. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hulu	77
M. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Siak	83
BAB III SIMPULAN DAN REKOMENDASI	90
A. Simpulan	90
B. Rekomendasi	91
LAMPIRAN	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 pada KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Riau, dilaksanakan berdasarkan:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum Menjadi Undang-Undang;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
6. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas 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;
7. Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
8. Surat Sekretaris Jenderal KPU Nomor 1839/PW.03/SD/10/2025 tanggal 27 Mei 2025 perihal Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024; dan

9. Surat Tugas Inspektur Utama Setjen KPU Nomor: 333/PW.03-ST/10/2025 tanggal 11 Juni 2025 perihal melaksanakan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 pada KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Riau.

B. Latar Belakang Evaluasi

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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Melalui evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diharapkan dapat mendorong satuan kerja di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Kabupaten/Kota untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Tujuan dilaksanakannya evaluasi SAKIP, antara lain:

1. untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP;
2. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di setiap unit kerja;
3. menilai tingkat implementasi SAKIP;
4. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
5. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
6. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi SAKIP, 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 strategis 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 efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.
6. Periode yang dievaluasi adalah manajemen kinerja periode 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

E. Metodologi Evaluasi

- 1) Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi 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. Selanjutnya menjelaskan tujuan evaluasi, aktivitas evaluasi yang dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi dengan tujuan agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja;
- 2) Beberapa teknik evaluasi yang digunakan antara lain *checklist* pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum Satuan Kerja

KPU Provinsi Riau terdiri dari 12 Kabupaten/Kota yang mencakup dari 2 Kota dan 10 Kabupaten. Kabupaten/Kota di Provinsi Riau secara utuh telah memiliki organisasi dan perangkat kerja Komisi Pemilihan Umum yang meliputi:

1. KPU Provinsi Riau
2. KPU Kota Pekanbaru
3. KPU Kota Dumai
4. KPU Kabupaten Bengkalis
5. KPU Kabupaten Indragiri Hilir
6. KPU Kabupaten Indragiri Hulu
7. KPU Kabupaten Kampar
8. KPU Kabupaten Kepulauan Meranti
9. KPU Kabupaten Kuantan Singingi
10. KPU Kabupaten Pelalawan
11. KPU Kabupaten Rokan Hilir
12. KPU Kabupaten Rokan Hulu
13. KPU Kabupaten Siak

Sebagai lembaga pemerintah, KPU Provinsi Riau yang merupakan bagian dari kelembagaan KPU, telah melaksanakan proses demokrasi secara mandiri, profesional dan berintegritas sebagaimana tugas dan fungsi yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, tugas KPU Provinsi Riau meliputi:

- a. Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran;
- b. Melaksanakan semua tahapan Penyelenggaraan Pemilu di provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan tahapan Penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota;
- d. Menerima daftar Pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU;
- e. Memutakhirkan data Pemilih berdasarkan data Pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dan menetapkannya sebagai daftar Pemilih;

- f. Merekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu anggota DPR dan anggota DPD serta Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan berita acara hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota;
- g. Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu Provinsi, dan KPU;
- h. Mengumumkan calon anggota DPRD provinsi terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di provinsi yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;
- i. Melaksanakan putusan Bawaslu dan Bawaslu Provinsi;
- j. Menyosialisasikan Penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat;
- k. Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggaraan Pemilu; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan wewenang KPU Provinsi Riau dalam menyelenggarakan Pemilu sesuai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017, adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jadwal Pemilu di provinsi;
- b. Menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu anggota DPRD provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi di KPU Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara;
- c. Menerbitkan keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilu anggota DPRD provinsi dan mengumumkannya;
- d. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan Penyelenggaraan Pemilu berdasarkan putusan Bawaslu, putusan Bawaslu Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- e. Melaksanakan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan Peraturan perundang-undangan.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Inspektorat Utama Setjen KPU telah melakukan evaluasi AKIP Tahun 2023 pada 13 satuan kerja di wilayah Provinsi Riau, dengan hasil evaluasi sebagai berikut:

No	Satuan Kerja	Nilai	Kategori
1	KPU Provinsi Riau	73,35	BB
2	KPU Kabupaten Kampar	70,60	BB
3	KPU Kabupaten Indragiri Hulu	70,55	BB
4	KPU Kabupaten Rokan Hulu	70,55	BB
5	KPU Kota Pekanbaru	70,50	BB
6	KPU Kota Dumai	70,50	BB
7	KPU Kabupaten Kuantan Singingi	70,35	BB
8	KPU Kabupaten Indragiri Hilir	70,30	BB
9	KPU Kabupaten Rokan Hilir	70,30	BB
10	KPU Kabupaten Siak	70,30	BB
11	KPU Kabupaten Kepulauan Meranti	70,25	BB
12	KPU Kabupaten Pelalawan	70,15	BB
13	KPU Kabupaten Bengkalis	70,10	BB

KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi tahun 2023. Adapun laporan hasil tindak lanjut KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota sebagaimana tertuang dalam Kertas Kerja Evaluasi AKIP masing-masing satuan kerja.

H. Interpretasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi	Penjelasan
AA	>90 s.d 100	Sangat Memuaskan	Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di unit kerja

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi	Penjelasan
			Eselon II pada Biro, Pusat, dan Inspektorat Wilayah Sekretariat Jenderal KPU, serta Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A	>80 s.d 90	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa unit kerja Eselon II pada Biro, Pusat, dan Inspektorat Wilayah Sekretariat Jenderal KPU, serta Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator.
BB	>70 s.d 80	Sangat Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja Eselon II pada Biro, Pusat, dan Inspektorat Wilayah Sekretariat Jenderal KPU, serta Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi	Penjelasan
			memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B	>60 s.d 70	Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja di unit kerja Eselon II pada Biro, Pusat, dan Inspektorat Wilayah Sekretariat Jenderal KPU, serta Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC	>50 s.d 60	Cukup	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C	>30 s.d 50	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Provinsi Riau

Hasil evaluasi unit kerja KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 73,75 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	6,00	6,30	9,00	21,30
Pengukuran Kinerja	30	6,00	6,30	10,50	22,80
Pelaporan Kinerja	15	3,00	3,15	4,50	10,65
Evaluasi Internal	25	5,00	5,25	8,75	19,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	20,00	21,00	32,75	73,75
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Provinsi Riau, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Provinsi Riau tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 21,30 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Provinsi Riau telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Provinsi Riau telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Provinsi Riau telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Provinsi Riau Tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Komisi Pemilihan Umum Provinsi

Riau Nomor: 11/Kpts/KPU-PROV-004/1/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Tahun 2020-2024;

- 4) KPU Provinsi Riau telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Provinsi Riau telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan;
- 6) KPU Provinsi Riau telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal dan revisi terakhir serta RKA awal dan revisi terakhir;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Provinsi Riau telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Provinsi Riau sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Nomor: 11/Kpts/KPU-PROV-004/1/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Tahun 2020-2024;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024;
 - e) Rencana Aksi Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024;
 - g) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Provinsi Riau tanggal 2 Januari 2024 dan 7 Juni 2024;
 - h) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Provinsi Riau sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Nomor: 14/Kpts/KPU-PROV-004/1/2020

tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau;

- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas, dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Provinsi Riau telah dipublikasikan pada website KPU Provinsi Riau;
- 11) KPU Provinsi Riau telah menyusun IKU dan telah sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, dan jenis data kinerja sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Nomor: 22/PR.01.3-Kpt/14/VI/2020 tentang Definisi Operasional Indikator Kinerja Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Provinsi Riau Tahun 2020-2024. Namun belum menyajikan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Provinsi Riau telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 22,80 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Provinsi Riau telah memiliki peroman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Nomor 597 Tahun 2022 tanggal 10 Juni 2022, IKU, Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021, dan Keputusan Sekjen KPU Nomor 993 Tahun 2025;
- 2) KPU Provinsi Riau telah menyusun IKU dan telah sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi

Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, dan jenis data kinerja sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Nomor: 22/PR.01.3-Kpt/14/VI/2020 tentang Definisi Operasional Indikator Kinerja Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Provinsi Riau Tahun 2020-2024. Namun belum menyajikan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- 3) Pimpinan KPU Provinsi Riau selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja;
- 4) KPU Provinsi Riau telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik.
- 5) Kinerja pegawai KPU Provinsi Riau telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Provinsi Riau telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Provinsi Riau. Setiap pegawai KPU Provinsi Riau telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 10,65 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 17 Januari 2025 oleh Ketua KPU Provinsi Riau dan tanggal 2 Januari 2025 oleh Sekretaris KPU Provinsi Riau;
- 2) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Provinsi Riau dan telah disampaikan kepada Biro Perencanaan dan Organisasi Setjen KPU tanggal 20 Januari 2025 melalui link <https://drive.google.com/drive/folders/1uuhWh7IFITuRNA2RDEeTYkZCuEvGqVLx>, serta telah menyampaikan melalui Surat Sekretaris KPU Provinsi Riau Nomor: 84/PR.03-SD/14/2025 tanggal 17 Januari 2025;

- 3) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 5) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 7) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 8) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 9) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 10) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 11) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 12) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Provinsi Riau;
- 13) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 19,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun

2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;

- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Implementasi Aplikasi SMART DJA dan E-Monev Bappenas serta Tata Cara Penyusunan LKJIP Tahun 2024 serta Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) KPU Tahun 2024;
- 3) KPU Provinsi Riau telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

B. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kota Pekanbaru

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,40	6,30	10,50	22,20
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	10,50	21,60
Pelaporan Kinerja	15	2,70	2,70	3,75	9,15
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	6,75	16,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	16,90	20,55	33,50	70,95
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kota Pekanbaru, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kota Pekanbaru tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 22,20 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru Nomor: 1.a/HK.03.1-Kpt/1471/KPU-Kota/II/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024;
- 4) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan;
- 6) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi terakhir serta RKA awal sampai dengan revisi terakhir;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kota Pekanbaru telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kota Pekanbaru serta telah dilegalisir oleh Kepala Sub Bagian Hukum dan SDM KPU Kota Pekanbaru sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru Nomor: 1.a/HK.03.1-Kpt/1471/KPU-Kota/II/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kota Pekanbaru tanggal Februari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Plt. Sekretaris KPU Kota Pekanbaru tanggal Februari 2024;

- d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kota Pekanbaru tanggal Februari 2024;
 - e) Rencana Aksi Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kota Pekanbaru tanggal Februari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kota Pekanbaru tanggal 3 Januari 2024;
 - g) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Kota Pekanbaru tanggal 4 Januari 2024;
 - h) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kota Pekanbaru sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru Nomor: 014/HK.03.2-Kpt/1471/Sek-kota/III/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020 - 2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Pekanbaru.
- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas, dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Kota Pekanbaru telah dipublikasikan pada website KPU Kota Pekanbaru;
- 11) KPU Kota Pekanbaru telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Kota Pekanbaru telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 21,6 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kota Pekanbaru telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Mekanisme Pengukuran Data Kinerja Nomor 15 Tahun 2023 tanggal 28 Februari 2023, IKU, Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021, dan Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025;
- 2) KPU Kota Pekanbaru telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-KP/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 3) Pimpinan KPU Kota Pekanbaru selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kota Pekanbaru telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;
- 5) Kinerja pegawai KPU Kota Pekanbaru telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kota Pekanbaru telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kota Pekanbaru. Setiap pegawai KPU Kota Pekanbaru telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 9,15 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 17 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kota Pekanbaru dan tanggal 17 Januari 2025 oleh Plt. Sekretaris KPU Kota Pekanbaru;
- 2) Laporan kinerja KPU Kota Pekanbaru belum dilakukan evaluasi mandiri oleh tim internal unit satuan kerja
- 3) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kota Pekanbaru dan telah disampaikan kepada KPU Provinsi Riau tanggal 6 Maret 2025 melalui *whatsapp*;
- 4) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 7) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 8) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 10) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 11) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 13) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kota Pekanbaru;
- 14) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;

- 15) Laporan kinerja belum menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 16) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kota Pekanbaru.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 18,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) KPU Tahun 2024;
- 3) KPU Kota Pekanbaru telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

C. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kota Dumai

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	6,00	6,30	9,00	21,30
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	9,00	20,10
Pelaporan Kinerja	15	2,70	3,60	5,25	11,55

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	17,50	21,45	32,00	70,95
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kota Dumai, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kota Dumai tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 21,30 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kota Dumai telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Kota Dumai telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kota Dumai telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kota Dumai yang telah ditetapkan melalui Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Nomor: 114A/HK.03.1-Kpt/1472/Kota/VIII/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Tahun 2020-2024;
- 4) KPU Kota Dumai telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Kota Dumai telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timelinel*/jadwal kegiatan;

- 6) KPU Kota Dumai telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi ke-21 serta RKA awal sampai dengan revisi ke-21;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kota Dumai telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kota Dumai sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Nomor: 114A/HK.03.1-Kpt/1472/Kota/VIII/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Tahun 2020-2024;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024. Dan Rencana Kinerja Tahunan Kasubbag telah diformalkan dengan ditandatangani kasubbag yang bersangkutan tanggal 21 Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024;
 - e) Rencana Aksi Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024;
 - g) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Kota Dumai tanggal 21 Januari 2024. Dan Perjanjian Kinerja Kasubbag telah diformalkan dengan ditandatangani kasubbag yang bersangkutan tanggal 21 Januari 2024;
 - h) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kota Dumai sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Nomor: 12/HK.03.1-Kpt/1472/Kota/I/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai;
 - i) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kota Dumai sesuai dengan Keputusan Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai Nomor: 18/HK.03.2-Kpt /1472/Sek-

Kot/IV/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di Lingkungan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Dumai.

- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, target kinerja, dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas yang akan dilakukan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana strategis telah dipublikasikan pada website KPU Kota Dumai;
- 11) KPU Kota Dumai telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-KP/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Kota Dumai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 20,10 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kota Dumai telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Mekanisme Pengukuran Data Kinerja Nomor 15 Tahun 2023 tanggal 28 Februari 2023, IKU, Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021, dan Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025;
- 2) KPU Kota Dumai telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-KP/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi

operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- 3) Pimpinan KPU Kota Dumai selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kota Dumai telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;
- 5) Kinerja pegawai KPU Kota Dumai telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kota Dumai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kota Dumai. Setiap pegawai KPU Kota Dumai telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 11,55 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 15 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kota Dumai dan tanggal 15 Januari 2025 oleh Sekretaris KPU Kota Dumai;
- 2) Laporan kinerja KPU Kota Dumai belum dilakukan evaluasi mandiri oleh tim internal unit satuan kerja;
- 3) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kota Dumai dan telah disampaikan kepada KPU Provinsi Riau sesuai dengan Surat Sekretaris KPU Kota Dumai Nomor: 2/TU.02.1-SR/1472/2025 tanggal 26 Februari 2025 perihal Surat Pengantar LKJIP;
- 4) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

- 5) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 7) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 8) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 10) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 11) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 13) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kota Dumai;
- 14) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;
- 15) Laporan kinerja telah menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 16) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kota Dumai.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 18,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun

2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;

- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Penguatan Kapasitas Pejabat Struktural Perencanaan dan Operator Dalam Rangka Implementasi Aplikasi SMART DJA dan e-Monev Bappenas serta Tata Cara Penyusunan LKJIP Tahun 2024 serta Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) KPU Tahun 2024 Tahun 2024.
- 3) KPU Kota Dumai telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

D. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Bengkalis

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 70,50 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	8,30	12,00	23,10
Pengukuran Kinerja	30	4,80	8,30	10,50	21,60
Pelaporan Kinerja	15	2,40	3,15	5,25	10,80
Evaluasi Internal	25	3,50	5,25	6,25	15,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	15,50	21,00	34,00	70,50
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Bengkalis, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Bengkalis tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 23,10 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 namun belum melampirkan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024 (Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024);
- 2) RPJP Nasional yang tertuang pada UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025 telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Bengkalis;
- 3) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis KPU Tahun 2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 136.1/PR.01.3-Kpt/1403/KPU-Kab/VI/2020 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Bengkalis Tahun 2024;
- 4) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan PK Ketua, PK Sekretaris, dan PK masing-masing Kepala Sub Bagian;
- 5) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan RKT Ketua dan RKT Sekretariat KPU Kabupaten Bengkalis serta telah dilampirkan Rencana Aksi Kinerja KPU Kabupaten Bengkalis;
- 6) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan DIPA KPU Kabupaten Bengkalis awal sampai dengan DIPA Revisi ke 10 dan RKAKL tahun 2024;
- 7) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa UU Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- 8) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Renstra;
- 9) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan KPU Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Renstra KPU Tahun 2020-2024;
- 10) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2023;

- 11) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 01.4/HK.03.1-Kpt/1403/KPU-Kab/I/2021 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024;
- 12) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 136.1/PR.01.3-Kpt/1403/KPU-Kab/VI/2020 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Bengkalis Tahun 2024;
- 13) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen berupa Rencana Aksi Kinerja KPU Kabupaten Bengkalis;
- 14) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan link publikasi website KPU Kabupaten Bengkalis dengan dokumen pendukung berupa Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 136.1/PR.01.3-Kpt/1403/KPU-Kab/VI/2020 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Bengkalis tahun 2020-2024 dan Dokumen laporan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis pada tahun 2024;
- 15) Data yang dilampirkan berupa RKT belum cukup sesuai untuk mencakup bagian sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja disertai dengan target yang akan dicapai;
- 16) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
- 17) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;
- 18) Target yang ditetapkan achievable namun terdapat beberapa target yang tidak menantang diantaranya:
 - a. Nilai SAKIP KPU Kabupaten Bengkalis "B"; dan
 - b. Kurang membahas target rutin seperti SPIP dan Evaluasi AKIP yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota;

- 19) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;
- 20) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;
- 21) KPU Kabupaten Bengkalis telah merumuskan dan menetapkan dokumen perencanaan kinerja berupa perjanjian kinerja mulai dari Sekretaris hingga Kepala Sub Bagian;
- 22) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Bengkalis telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 23) KPU Kabupaten Bengkalis melampirkan dokumen perencanaan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, dengan melampirkan bukti dukung RKA KL awal sampai akhir tahun 2024 dan DIPA awal sampai akhir tahun 2024.
- 24) Target yang ditetapkan oleh KPU Kabupaten Bengkalis telah dicapai dengan baik dalam beberapa tahun terakhir;
- 25) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Bengkalis yang berjalan dinamis karena dipantau secara berkala;
- 26) KPU Kabupaten Bengkalis melampirkan upaya perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis kinerja yang telah dilakukan;
- 27) KPU Kabupaten Bengkalis melampirkan dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat namun belum ada rapat/pembahasan khusus mengenai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. KPU Kabupaten Bengkalis telah membahas secara pada Pleno dan rapat internal umum terkait progres kegiatan harian.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 21,60 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, yaitu SOP Pengumpulan Data Kinerja, SOP Pengukuran Data Kinerja, Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 01.4/HK.03.1-Kpt/1403/KPU-Kab/I/2021 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024, dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021;
- 2) KPU Kabupaten Bengkalis telah melampirkan dokumen pendukung yang telah dilampirkan yaitu Keputusan KPU Kabupaten Bengkalis Nomor 01.4/HK.03.1-Kpt/1403/KPU-Kab/I/2021 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021 namun, atas IKU KPU Kabupaten Bengkalis belum sepenuhnya disusun sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021 dimana IKU belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan didukung dengan adanya SOP pengumpulan data kinerja dan SOP pengukuran data kinerja;
- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan berupa laporan realisasi kinerja satker, dan laporan emonev bappenas belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Setiap level organisasi tertinggi pada KPU Kabupaten Bengkalis melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 7) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi berupa pemanfaatan pada aplikasi stakeholder contoh, SPIP, Srikandi, SAKTI, EMONEV, DJP Online, e-Kinerja, SIRAMAH, monsakti, SIMAN;
- 8) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan pada KPU

Kabupaten Bengkalis dengan melampirkan bukti presensi dan output harian pegawai;

- 9) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam kenaikan jabatan pegawai, dan telah dilampirkan SK promosi pada 2 pegawai;
- 10) Berita Acara Pleno/Risalah Rapat yang telah dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 11) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan bukti dukung berupa RKAKL awal hingga akhir;
- 12) KPU Kabupaten Bengkalis melampirkan dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi anggaran namun belum disertai analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- 13) Hasil pengukuran kinerja telah dipahami oleh pegawai pada KPU Kabupaten Bengkalis karena kinerja organisasi telah diturunkan menjadi sasaran kinerja pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 10,80 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Bengkalis telah menyusun laporan kinerja tahun 2024 dan telah disusun secara berkala (setiap tahun). Laporan Kinerja KPU Kabupaten Bengkalis telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Bengkalis;
- 2) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Bengkalis telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI laporan kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Bengkalis telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024. Laporan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis telah dipublikasikan pada website, dan telah disampaikan tepat waktu kepada KPU Provinsi Riau;
- 3) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Bengkalis telah disusun namun belum sepenuhnya mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018;

- 4) Dokumen berupa laporan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja pada tahun bersangkutan;
- 5) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 6) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 7) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 8) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 9) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 10) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 11) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan permasalahan yang dihadapi namun belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- 12) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;
- 13) LAKIP menjadi perhatian utama seluruh pegawai dikarenakan capaian dan realisasi Lakip bersumber dari SKP masing-masing pegawai di setiap bagian dan subbagian;
- 14) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 15,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait kinerja pegawai dalam sehari-hari, koordinasi terkait pilkada 2024, target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang dari level sub bagian, namun hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM KPU Kabupaten Bengkalis yang memadai. Evaluasi AKIP yang dilakukan oleh APIP juga dilaksanakan oleh SDM Inspektorat Utama KPU yang memadai;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai oleh APIP;
- 6) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah oleh APIP;
- 7) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;
- 8) KPU Kabupaten Bengkalis belum melakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP 2023;
- 9) Belum sepenuhnya terdapat peningkatan implementasi SAKIP karena belum dilakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP atas tahun 2023;
- 10) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal KPU Kabupaten Bengkalis dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- 11) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 70,65 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,40	6,30	10,50	22,20
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	9,00	20,10
Pelaporan Kinerja	15	2,40	2,70	5,25	10,35
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	16,60	20,55	33,50	70,65
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 22,20 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir Nomor: 1.b/HK.03.1-Kpt/1408/KPU-Kab/XII/2022 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir;
- 4) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;

- 5) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan.
- 6) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi terakhir serta RKA awal sampai dengan revisi terakhir.
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir Nomor: 1.b/HK.03.1-Kpt/1408/KPU-Kab/XII/2022 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir.
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir tanggal 10 Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Plt. Sekretaris KPU Kabupaten Indragiri Hilir tanggal 10 Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir tanggal 10 Januari 2024;
 - e) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir tanggal 10 Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Plt. Sekretaris KPU Kabupaten Indragiri Hilir tanggal 10 Januari 2024. Dan Perjanjian Kinerja Kasubbag diformalkan dengan ditandatangani masing-masing kasubbag yang bersangkutan tanggal 11 Januari 2024;
 - g) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir Nomor: 1.b/HK.03.1-Kpt/1404/KPU-Kab/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir.

- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas, dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Indragiri Hilir;
- 11) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 20,10 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Mekanisme Penyusunan LAKIP Nomor 4 Tahun 2024 tanggal 10 Januari 2024, IKU, Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021, dan Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025;
- 2) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- 3) Pimpinan KPU Kabupaten Indragiri Hilir selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;
- 5) Kinerja pegawai KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kabupaten Indragiri Hilir. Setiap pegawai KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 10,35 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 5 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hilir;
- 2) Laporan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir belum dilakukan evaluasi mandiri oleh tim internal unit satuan kerja
- 3) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Indragiri Hilir dan telah disampaikan kepada Biro Perencanaan dan Organisasi Setjen KPU dan KPU Provinsi Riau;
- 4) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;

- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 7) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 8) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 10) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 11) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 13) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kabupaten Indragiri Hilir;
- 14) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;
- 15) Laporan kinerja telah menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 16) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kabupaten Indragiri Hilir.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 18,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun

2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;

- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) KPU Tahun 2024;
- 3) KPU Kabupaten Indragiri Hilir telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

F. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 71,75 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	7,20	10,50	22,50
Pengukuran Kinerja	30	4,20	6,30	12,00	22,50
Pelaporan Kinerja	15	2,10	3,15	5,25	10,50
Evaluasi Internal	25	3,50	5,25	7,50	16,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	14,60	21,90	35,25	71,75
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 22,50 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah didukung dengan Dokumen berupa Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana

- Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024 (Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024)
- 2) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan dokumen UU Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025;
 - 3) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan Keputusan KPU Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 02b/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/I/2021 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024;
 - 4) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan PK Ketua, PK Sekretaris, dan PK masing-masing Kepala Sub Bagian;
 - 5) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
 - 6) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024;
 - 7) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan DIPA KPU Kabupaten Indragiri Hulu awal sampai dengan DIPA Revisi ke 22 dan RKAKL tahun 2024;
 - 8) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan Keputusan KPU Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 02b/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/I/2021 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 02a/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1402/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di lingkungan KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
 - 9) Dokumen berupa Renstra KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah dipublikasikan pada website satuan kerja;
 - 10) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
 - 11) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan

Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;

- 12) Target yang ditetapkan tidak membahas target rutin dalam bidang pengawasan diantaranya belum membahas tentang SPIP, dan belum membahas tentang target nilai SAKIP KPU Kabupaten Indragiri Hulu yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota;
- 13) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;
- 14) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;
- 15) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah merumuskan dan menetapkan dokumen perencanaan kinerja berupa perjanjian kinerja mulai dari Ketua hingga masing-masing kepala sub bagian pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
- 16) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 17) Target yang ditetapkan oleh KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah dicapai dengan baik dalam beberapa tahun terakhir;
- 18) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Indragiri Hulu yang berjalan dinamis karena dipantau secara berkala;
- 19) Terdapat upaya perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis kinerja yang telah dilakukan;
- 20) Terdapat dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat namun belum ada rapat/pembahasan khusus mengenai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah membahas secara pada Pleno dan rapat internal umum terkait progres kegiatan harian.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 22,50 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, diantaranya yaitu SOP Pengukuran Data Kinerja, Keputusan KPU Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 02a/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1402/I/2021 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 di Lingkungan KPU Kabupaten Indragiri Hulu, dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021;
- 2) Keputusan KPU Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 02a/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1402/I/2021 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 di Lingkungan KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah dilampirkan namun, atas IKU KPU Kabupaten Indragiri Hulu belum sepenuhnya disusun sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021 dimana IKU belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan didukung dengan adanya SOP pengumpulan data kinerja dan SOP pengukuran data kinerja;
- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan berupa laporan realisasi kinerja satker, dan laporan emonev bappenas belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Setiap level organisasi tertinggi melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 7) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) contoh, E-Monev Bappenas, Monev Kemenkeu, SAKTI, Srikandi, E-Kinerja;
- 8) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan telah melampirkan output kinerja harian pegawai yang digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;

- 9) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam kenaikan jabatan pegawai, dan telah dilampirkan SK promosi dan kenaikan jabatan pegawai pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
- 10) Pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu tidak terjadi mutasi pada kesekretariatan tahun 2024 sehingga tidak ada perubahan pada struktur organisasi, namun terjadi perubahan struktur pada komisioner dan telah dilampirkan struktur organisasi sebelum dan sesudah perubahan; Berita Acara Pleno/Risalah Rapat yang telah dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 11) RAK dan Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja yang dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 12) Telah dilampirkan dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi anggaran namun belum disertai analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- 13) Dengan dilampirkannya dokumen pendukung berupa risalah rapat dan BA dapat disimpulkan bahwa setiap bagian memahami dan peduli atas kinerja masing-masing. KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan kelengkapan risalah rapat dan BA berupa undangan rapat, absensi dan dokumentasi;
- 14) Telah dilampirkan dokumen pendukung berupa absensi presensi, output harian, dan SKP pegawai yang menggambarkan bahwa pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 10,50 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah menyusun laporan kinerja secara berkala (setiap tahun);
- 2) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah diformalkan dengan ditandatangani oleh Ketua KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
- 3) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI serta laporan kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada

laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024;

- 4) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Indragiri Hulu belum dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu kepada KPU Provinsi Riau;
- 6) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah disusun namun belum sepenuhnya mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018;
- 7) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 8) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 9) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 10) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 11) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja);
- 12) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 13) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 14) Dokumen Laporan Kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- 15) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;
- 16) LAKIP menjadi perhatian utama seluruh pegawai dikarenakan capaian dan realisasi LAKIP bersumber dari SKP masing-masing pegawai di setiap bagian dan sub bagian;

- 17) Informasi LAKIP telah digunakan dalam evaluasi capaian kinerja;
- 18) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 16,25 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016 dan Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai standar oleh APIP;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait kinerja pegawai dalam sehari-hari, koordinasi terkait pilkada 2024, dan target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang namun hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM KPU Kabupaten Indragiri Hulu yang memadai. Dan Evaluasi AKIP yang dilakukan oleh APIP juga dilaksanakan oleh SDM Inspektorat Utama Setjen KPU yang memadai;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah oleh APIP;
- 6) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;
- 7) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja internal tahun 2023 pada KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah ditindaklanjuti;
- 8) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP;
- 9) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dan KPU Kabupaten Indragiri Hulu telah melampirkan dokumen tindak lanjut;
- 10) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. Namun,

telah digunakan sebagai sarana perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP.

G. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kampar

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 70,80 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	6,00	5,40	10,50	21,90
Pengukuran Kinerja	30	4,20	6,30	10,50	21,00
Pelaporan Kinerja	15	2,70	2,70	4,50	9,90
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	16,90	19,65	34,25	70,80
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Kampar, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Kampar tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 21,90 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kabupaten Kampar Tahun 2020-2024;

- 4) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan;
- 6) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi terakhir serta RKA awal sampai dengan revisi terakhir;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Kampar telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Kampar tanggal Oktober 2021;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Kampar tanggal 24 Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kabupaten Kampar tanggal 26 Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Kampar tanggal 26 Januari 2024;
 - e) Aksi Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kabupaten Kampar tanggal 26 Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Kampar tanggal 24 Januari 2024;
 - g) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Kabupaten Kampar tanggal 26 Januari 2024;
 - h) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Kampar dan telah dibuat salinan sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kampar Nomor: 12/HK.03.1-Kpt/1401/KPU-Kab/I/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kampar.
- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran;

- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Kabupaten Kampar telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Kampar;
- 11) KPU Kabupaten Kampar telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-KPT/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Kabupaten Kampar telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 21,00 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kampar telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa:
 - a) SOP Pengukuran Kinerja tanggal 31 Januari 2022;
 - b) SOP Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran KPU Kabupaten Kampar tanggal 31 Desember 2021;
 - c) Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021;
 - d) Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025.
- 2) KPU Kabupaten Kampar telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- 3) Pimpinan KPU Kabupaten Kampar selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kabupaten Kampar telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;
- 5) Kinerja pegawai KPU Kabupaten Kampar telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kabupaten Kampar telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kabupaten Kampar. Setiap pegawai KPU Kabupaten Kampar telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 9,90 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 17 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kabupaten Kampar;
- 2) Laporan kinerja KPU Kabupaten Kampar belum dilakukan evaluasi mandiri oleh tim internal unit satuan kerja
- 3) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Kampar dan telah disampaikan kepada KPU Provinsi Riau tanggal 17 Januari 2025;
- 4) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 7) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;

- 8) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 10) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 11) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 13) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kabupaten Kampar;
- 14) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;
- 15) Laporan kinerja belum menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 16) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kabupaten Kampar.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 18,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Implementasi Aplikasi SMART DJA dan e-Monev Bappenas serta Tata Cara Penyusunan LKJIP Tahun 2024 serta Rapat Evaluasi Sistem

Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) KPU Tahun 2024;

- 3) KPU Kabupaten Kampar telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

H. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 70,80 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,20	6,30	10,50	21,00
Pengukuran Kinerja	30	4,20	6,30	10,50	21,00
Pelaporan Kinerja	15	2,40	3,15	5,25	10,80
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	14,80	21,00	35,00	70,80
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 21,00 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah melampirkan dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 namun belum melampirkan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024 (Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024);

- 2) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah melampirkan dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa RPJP Nasional yang tertuang pada UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah melampirkan dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis KPU Tahun 2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 07/HK.03.1-Kpt/1410/KPU-Kab/XII/2020 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Kepulauan Meranti 2020-2024;
- 4) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah melampirkan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah didukung dengan RKT Ketua KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, RKT Sekretariat KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, Perjanjian Kinerja Ketua KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, Perjanjian Kinerja Sekretaris KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, dan Perjanjian Kinerja masing-masing Kepala Sub Bagian KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 5) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah melampirkan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 6) terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu DIPA awal sampai dengan DIPA akhir revisi ke 16 dan RKAKL KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja berupa Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis KPU Tahun 2024, Keputusan KPU Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 07/HK.03.1-Kpt/1410/KPU-Kab/XII/2020 tentang Rencana Strategis KPU Kabupaten Kepulauan Meranti 2020-2024, dan Keputusan KPU Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 230/HK.03.1-Kpt/1410/KPU-Kab/XII/2020 tentang Penetapan IKU KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah diformalkan;
- 8) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu, diantaranya Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis KPU Tahun 2024. Namun, terdapat dokumen perencanaan kinerja yang belum dipublikasikan pada website diantaranya Renstra KPU Kabupaten Kepulauan Meranti 2020-2024.

Dokumen IKU KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, Dokumen IKU KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, dan akun-akun website, tiktok, youtube, instagram, facebook KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;

- 9) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yaitu belum melampirkan definisi operasional. Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
- 10) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;
- 11) Target yang ditetapkan achievable namun terdapat catatan yaitu belum membahas target rutin seperti SPIP yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota;
- 12) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;
- 13) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;
- 14) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 15) Dokumen perencanaan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, dengan melampirkan bukti dukung berupa RAB tahun 2024, Rencana Aksi Kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, dan RKAKL 2024;

- 16) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjalan dinamis karena dipantau secara berkala;
- 17) Pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti terdapat upaya perbaikan/ penyempurnaan perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis kinerja yang telah dilakukan;
- 18) Pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti terdapat dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat namun belum ada rapat/pembahasan khusus mengenai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah membahas secara pada Pleno dan rapat internal umum terkait progres kegiatan harian;
- 19) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP sebagai wujud memahami dan peduli untuk berkomitmen mencapai kinerja yang telah direncanakan. Selain itu telah dibuat Surat Keputusan Penugasan yang mempertegas komitmen pegawai dalam melaksanakan beberapa penugasan seperti, SK Satgas SPIP.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 21,00 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Pengumpulan Data Kinerja, IKU KPU Kabupaten Kepulauan Meranti, dan Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021;
- 2) Telah dilampirkan dokumen pendukung berupa IKU KPU Kabupaten Kepulauan Meranti dan telah diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan dan belum memuat definisi operasional sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021;
- 3) Telah dilampirkan dokumen pendukung berupa SOP Pengumpulan Data Kinerja sebagai bentuk adanya mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;

- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan berupa laporan realisasi kinerja satker, dan laporan emonev bappenas belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Setiap level organisasi tertinggi melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 7) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan TI pada beberapa aplikasi diantaranya, SAKTI, Emonev, Emonev SMART, Emonev Bappenas, E-Kinerja, DJA;
- 8) Pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti presensi menjadi dasar pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan. Namun, pada presensi belum menggambarkan pengukuran kinerja dengan melampirkan output harian pegawai;
- 9) Telah dilampirkan dokumen pendukung berupa perubahan struktur organisasi sebelum dan sesudah rotasi tahun 2024 pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai bentuk penyesuaian (refocusing) organisasi;
- 10) Dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat merupakan bentuk pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 11) Bukti Dukung Pengukuran kinerja Berita Acara Pleno/Risalah Rapat belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Dokumen berupa revisi atas RKA KL telah dilampirkan sebagai bentuk adanya penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
- 13) Sebagian pegawai memahami hasil pengukuran kinerja, dengan dilaksanakannya rapat pleno dan rapat internal setiap minggu dilaksanakan evaluasi atas hasil pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan pada KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 14) Sebagian pegawai telah memahami hasil pengukuran kinerja, karena kinerja organisasi yang diturunkan menjadi sasaran kinerja pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 10,80 dan bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah menyusun laporan kinerja tahun 2024 dan laporan kinerja telah disusun secara berkala (setiap tahun);
- 2) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah menyusun laporan kinerja tahun 2024 dan telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 3) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan Laporan Kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024;
- 4) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2024 telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
- 5) KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah membuat dan menyampaikan laporan kinerja tepat waktu, disampaikan kepada e-SAKIP Reviu;
- 6) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018;
- 7) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja secara lengkap;
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024;
- 9) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dari tahun 2020;
- 10) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya selama 3 tahun berturut-turut;
- 11) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) menyajikan perbandingan capaian kinerja dengan target pusat;
- 12) Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan;

- 13) Laporan Kinerja telah mencakup realisasi kinerja tahun bersangkutan, namun belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 14) Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan yang telah dilakukan;
- 15) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;
- 16) Informasi LAKIP telah digunakan dalam evaluasi capaian kinerja;
- 17) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 16,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait evaluasi SAKIP, target kegiatan-kegiatan penunjang pilkada 2024, dan target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang dari level sub bagian, lalu hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai oleh APIP;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah oleh APIP;
- 6) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;

- 7) Rekomendasi atas hasil evaluasi SAKIP 2023 telah ditindaklanjuti, telah dilakukan beberapa tindak lanjut atas evaluasi AKIP 2023, diantaranya adalah
 - Surat Keputusan untuk melengkapi Renstra, RKT, IKU, dll;
 - perbaikan pada RKT dan PK;
 - pohon kinerja; dan
 - perbaikan pada RKT, Renstra, LAKIP.
- 8) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- 9) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

I. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Kuantan Singingi

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 70,85 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,40	6,30	9,00	20,70
Pengukuran Kinerja	30	5,40	6,30	9,00	20,70
Pelaporan Kinerja	15	3,00	2,70	4,50	10,20
Evaluasi Internal	25	4,50	6,00	8,75	19,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	18,30	21,30	31,25	70,85
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 20,70 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-

Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;

- 2) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020-2024;
- 4) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan;
- 6) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi terakhir serta RKA awal sampai dengan revisi terakhir;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal 1 Juni 2020;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari 2024;
 - e) Rencana Aksi Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari 2024;
 - g) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Kabupaten Kuantan Singingi tanggal Januari

2024. Dan Perjanjian Kinerja kasubbag telah diformalkan dengan ditandatangani kasubbag yang bersangkutan tanggal 8 Januari 2024;

- h) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi Nomor: 2/HK.03.1-Kpt/1409/KPU-Kab/XII/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi.
- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, dan target kinerja. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Kuantan Singingi;
- 11) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-KPU/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 12) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 20,70 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Nomor 11 tahun 2024 tanggal 6 Januari 2024, IKU, Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021, dan Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025;

- 2) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 3) Pimpinan KPU Kabupaten Kuantan Singingi selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;
- 5) Kinerja pegawai KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kabupaten Kuantan Singingi. Setiap pegawai KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 10,20 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 20 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kabupaten Kuantan Singingi. Dan Laporan kinerja Sekretariat KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah diformalkan tanggal 20 Januari 2025 oleh Sekretaris KPU Kabupaten Kuantan Singingi;
- 2) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Kuantan Singingi dan telah disampaikan kepada KPU Provinsi Riau melalui Surat

Sekretaris KPU Kabupaten Kuantan Singingi Nomor: 20/PR.03.1-SR/1409/3/2025 tanggal 22 Januari 2025.

- 3) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 5) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 6) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 7) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 8) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 10) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 11) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 12) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kabupaten Kuantan Singingi;
- 13) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;
- 14) Laporan kinerja belum menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 15) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kabupaten Kuantan Singingi.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 19,25 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah memiliki sertifikat Program Pelatihan Monitoring dan Evaluasi sesuai dengan Sertifikat No.: 05/PUSBINDIKLATREN-LPEM-FEB-UI/MONEV/2021 tanggal 19 November 2021 serta mengikuti Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) KPU Tahun 2024;
- 3) KPU Kabupaten Kuantan Singingi telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

J. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Pelalawan

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 70,50 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	6,30	12,00	23,10
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	10,50	21,60
Pelaporan Kinerja	15	2,40	3,15	5,25	10,80
Evaluasi Internal	25	3,50	5,25	6,25	15,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	15,50	21,00	34,00	70,50
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU

Kabupaten Pelalawan, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Pelalawan tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 23,10 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja telah dilampirkan berupa Dokumen berupa Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024, dan Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024;
- 2) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah dilampirkan berupa RPJP Nasional yang tertuang pada UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025;
- 3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dilampirkan berupa Keputusan KPU Kabupaten Pelalawan Nomor 314/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/VIII/2020 tentang Renstra KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024;
- 4) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dilampirkan berupa RKT Tahun 2024, PK mulai dari Ketua sampai dengan masing-masing Kepala Sub Bagian, RAK 2024, Renstra KPU Kabupaten Pelalawan, IKU KPU Kabupaten Pelalawan, dan RKAKL 2024 dari awal hingga akhir;
- 5) KPU Kabupaten Pelalawan telah melampirkan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024;
- 6) KPU Kabupaten Pelalawan telah melampirkan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa dokumen DIPA awal sampai dengan DIPA Revisi Akhir serta RKAKL Tahun 2024;
- 7) Telah didukung dengan dokumen perencanaan kinerja yang telah diformalkan berupa Keputusan KPU Kabupaten Pelalawan Nomor 314/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/VIII/2020 tentang Renstra KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Pelalawan Nomor 315/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/VIII/2020 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 di Lingkungan KPU Kabupaten Pelalawan;

- 8) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Pelalawan berupa Dokumen Perjanjian Kinerja 2024 (Ketua hingga masing-masing Kepala Sub Bagian), Renstra KPU Kabupaten Pelalawan, dan LAKIP tahun 2024;
- 9) KPU Kabupaten Pelalawan telah melampirkan dokumen berupa Renstra dan RKT, namun RKT belum sepenuhnya sesuai untuk mencakup bagian sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja disertai dengan target yang akan dicapai;
- 10) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
- 11) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;
- 12) Target yang ditetapkan achievable namun terdapat beberapa target yang tidak menantang diantaranya kurang membahas target rutin seperti SPIP dan Evaluasi AKIP yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota belum dimasukkan ke dalam RKT 2024 dan kegiatan evaluasi AKIP dan SPIP belum dimasukkan ke dalam target dalam PK Kepala Sub Bagian;
- 13) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading), sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;
- 14) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;

- 15) KPU Kabupaten Pelalawan telah merumuskan dan menetapkan dokumen perencanaan kinerja berupa perjanjian kinerja mulai dari Ketua hingga masing-masing Kepala Sub Bagian;
- 16) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Pelalawan telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 17) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai dibuktikan dengan dilampirkannya dokumen berupa Rencana Aksi 2024, RKAKL dan RAB Tahun 2024;
- 18) Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024 telah dilampirkan sebagai bentuk bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- 19) Target yang ditetapkan telah dicapai dengan baik dalam beberapa tahun terakhir;
- 20) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Pelalawan yang berjalan dinamis karena dipantau secara berkala;
- 21) Terdapat upaya perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis kinerja yang telah dilakukan dibuktikan dengan adanya pembahasan terkait perbaikan dan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja pada notulensi rapat rutin pegawai;
- 22) Terdapat dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat namun belum ada rapat/pembahasan khusus mengenai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. KPU Kabupaten Pelalawan telah membahas penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dan laporan kinerja rapat internal;
- 23) Setiap pegawai pada KPU Kabupaten Pelalawan telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sesuai tanggung jawab masing-masing yang telah didukung dengan dilampirkan bukti SK penugasan pegawai dan SKP yang mencerminkan kinerja pegawai.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 21,60 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, yaitu SOP Pengukuran Data Kinerja, Keputusan KPU Kabupaten Pelalawan

Nomor 315/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/VIII/2020 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 di Lingkungan KPU Kabupaten Pelalawan, dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021;

- 2) Terdapat dokumen pendukung yang telah dilampirkan yaitu Keputusan KPU Kabupaten Pelalawan Nomor 315/PR.01.3-Kpt/KPU-Kab/1405/VIII/2020 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 di Lingkungan KPU Kabupaten Pelalawan, Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021. Dan atas IKU KPU Kabupaten Pelalawan telah disusun sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021 dimana IKU telah memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang dapat diandalkan didukung dengan adanya SOP pengukuran data kinerja;
- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan berupa laporan realisasi kinerja satker, dan laporan E-Monev Bappenas belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Data kinerja yang dikumpulkan telah cukup relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 7) Setiap level organisasi tertinggi melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 8) KPU Kabupaten Pelalawan telah melakukan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi contoh, BNI, DIGIT, DJPONLINE, Emonev, E-Monev, LHKPN, SAKTI, SEHATI, SPIP, SRIKANDI;
- 9) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output harian pegawai;
- 10) Dokumen berupa SK PPPK pada KPU Kabupaten Pelalawan telah dilampirkan dan telah dilampirkan SK penugasan pegawai PPPK dari KPU Indragiri Hilir ke KPU Kabupaten Pelalawan;

- 11) Telah dilampirkan perubahan struktur organisasi sebelum dan sesudah adanya pelantikan komisioner baru, serta adanya perubahan pada Plt. Sekretaris;
- 12) Berita Acara Pleno/Risalah Rapat yang telah dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 13) RAK dan Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja yang dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 14) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan bukti dukung berupa RKAKL awal hingga akhir;
- 15) Telah dilampirkan dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi anggaran namun belum disertai analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- 16) Sebagian pegawai memahami hasil pengukuran kinerja, dengan dilaksanakannya rapat pleno dan rapat internal setiap minggu dilaksanakan evaluasi atas hasil pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan pada KPU Kabupaten Pelalawan;
- 17) Sebagian pegawai telah memahami hasil pengukuran kinerja, karena kinerja organisasi yang diturunkan menjadi sasaran kinerja pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 10,80 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala (setiap tahun) dan telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Pelalawan;
- 2) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Pelalawan telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan laporan kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Pelalawan telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah dipublikasikan pada website;

- 4) Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu kepada KPU Provinsi Riau;
- 5) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah disusun namun belum sepenuhnya mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018;
- 6) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 7) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 8) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 9) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 10) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja);
- 11) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah menginformasikan upaya nyata yang telah dan akan dilaksanakan namun belum menginformasikan hambatan yang dihadapi;
- 12) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 13) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Pelalawan telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja);
- 14) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;
- 15) LAKIP menjadi perhatian utama seluruh pegawai dikarenakan capaian dan realisasi LAKIP bersumber dari SKP masing-masing pegawai di setiap bagian dan subbagian;
- 16) Informasi LAKIP telah digunakan dalam evaluasi capaian kinerja;
- 17) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. **Evaluasi Internal**

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 15,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor: 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait kinerja pegawai dalam sehari-hari, koordinasi terkait pilkada 2024, dan target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang dari level sub bagian, lalu hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM KPU Kabupaten Pelalawan yang memadai. Evaluasi AKIP yang dilakukan oleh APIP juga dilaksanakan oleh SDM Inspektorat Utama KPU yang memadai;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;
- 6) Belum dilakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2023;
- 7) Belum sepenuhnya terdapat peningkatan implementasi SAKIP karena belum dilakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP;
- 8) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.;
- 9) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

K. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hilir

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 71,20 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	6,30	10,50	21,60
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	10,50	21,60
Pelaporan Kinerja	15	2,10	3,15	5,25	10,50
Evaluasi Internal	25	3,50	5,25	8,75	17,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	15,20	21,00	35,00	71,20
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Rokan Hilir, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hilir tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 21,60 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja telah dilampirkan berupa Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024 (Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024);
- 2) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah dilampirkan berupa RPJP Nasional yang tertuang pada UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025;
- 3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dilampirkan berupa Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hilir Nomor 13/PR.01.3-Kpt/1407/KPU-Kab/VIII/2021 tentang Renstra KPU Kabupaten Rokan Hilir 2020-2024;
- 4) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dilampirkan berupa PK Ketua KPU Kabupaten Rokan Hilir 2024, PK Sekretaris KPU Kabupaten Rokan Hilir 2024, RKT Ketua KPU Kabupaten Rokan Hilir 2024, RKT Sekretaris KPU Kabupaten Rokan Hilir 2024, dan PK masing-masing Kepala Sub Bagian pada KPU Kabupaten Rokan Hilir 2024;

- 5) Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja telah dilampirkan berupa Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Rokan Hilir;
- 6) Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja telah dilampirkan berupa DIPA KPU Kabupaten Rokan Hilir awal sampai dengan DIPA Revisi ke 16 dan RKAKL tahun 2024;
- 7) Dokumen berupa Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hilir Nomor 13/PR.01.3-Kpt/1407/KPU-Kab/VIII/2021 tentang Renstra KPU Kabupaten Rokan Hilir 2020-2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hilir Nomor 05/PR.01.1-Kpt/1407/KPU-Kab/I/2020 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024 telah diformalkan;
- 8) Pada link publikasi website KPU Kabupaten Rokan Hilir telah dilampirkan dokumen pendukung berupa Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Rokan Hilir, bukti upload dan dokumen Renstra pada website KPU Kabupaten Rokan Hilir, dokumen perjanjian kinerja mulai dari ketua sampai kasubbag, RKT, RAK;
- 9) Data yang dilampirkan adalah Renstra dan RKT, dan RKT telah cukup sesuai untuk mencakup bagian sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja disertai dengan target yang akan dicapai;
- 10) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
- 11) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU telah sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;
- 12) Target yang ditetapkan achievable namun kurang membahas target rutin seperti SPIP yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota;
- 13) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading), sedangkan, pohon kinerja belum

sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;

- 14) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;
- 15) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Rokan Hilir telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 16) Rencana Aksi Kinerja yang dilampirkan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- 17) Target yang ditetapkan telah dicapai dengan baik dalam beberapa tahun terakhir;
- 18) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Rokan Hilir yang berjalan dinamis karena dipantau secara berkala;
- 19) Terdapat upaya perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis kinerja yang telah dilakukan;

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 21,60 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, yaitu SOP Pengumpulan Data Kinerja dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021;
- 2) Terdapat dokumen pendukung yang telah dilampirkan yaitu Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hilir Nomor 05/PR.01.1-Kpt/1407/KPU-Kab/I/2020 tentang Penetapan IKU Tahun 2020-2024, dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021. Namun, atas IKU KPU Kabupaten Rokan Hilir belum sepenuhnya disusun sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021 dimana IKU belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja dengan dilampirkannya SOP pengumpulan data kinerja;

- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 6) Setiap level organisasi tertinggi melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi dengan menggunakan aplikasi contoh, Coretax, Emonev Bappenas, OMSPAN, SAKTI, SIMAN, SPANINT, SRIKANDI;
- 8) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan karena hanya melampirkan bukti presensi namun belum melampirkan output harian pegawai;
- 9) Pada KPU Kabupaten Rokan Hilir tidak terjadi mutasi dan promosi pada tahun 2024 sehingga tidak ada perubahan pada struktur organisasi;
- 10) Berita Acara Pleno/Risalah Rapat yang telah dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 11) RAK dan Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja yang dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 12) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan bukti dukung berupa RKAKL awal hingga akhir;
- 13) Telah dilampirkan dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi anggaran namun belum disertai analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- 14) Sebagian pegawai telah memahami hasil pengukuran kinerja, karena kinerja organisasi yang diturunkan menjadi sasaran kinerja pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 10,50 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen laporan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir telah disusun secara berkala (setiap tahun) dan telah ditandatangani oleh Ketua KPU Kabupaten Rokan Hilir;
- 2) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Rokan Hilir telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan laporan kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Rokan Hilir telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Rokan Hilir;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu kepada KPU Provinsi Riau;
- 5) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir telah disusun namun belum sepenuhnya mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018;
- 6) Dokumen berupa laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja pada tahun bersangkutan;
- 7) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 8) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 9) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 10) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 11) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 12) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 13) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) namun belum melampirkan permasalahan yang dihadapi;
- 14) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin

internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;

15) Informasi LAKIP telah digunakan dalam evaluasi capaian kinerja;

16) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 17,50 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait kinerja pegawai dalam sehari-hari, koordinasi terkait pilkada 2024, dan target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang dari level sub bagian, lalu hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Evaluasi AKIP yang dilakukan oleh APIP dilaksanakan oleh SDM Inspektorat Utama KPU yang memadai;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;
- 6) Telah dilakukan tindak lanjut atas hasil Evaluasi AKIP tahun 2023;
- 7) Terdapat peningkatan implementasi SAKIP karena telah dilakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP;
- 8) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- 9) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

L. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hulu

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4,80	6,30	9,00	20,10
Pengukuran Kinerja	30	4,80	6,30	10,50	21,60
Pelaporan Kinerja	15	2,40	3,60	5,25	11,25
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100				70,95
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Rokan Hulu, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Rokan Hulu tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 20,10 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja telah dilampirkan berupa Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program dan Kegiatan DIPA TA 2024 (Keputusan KPU Nomor 1 Tahun 2024);
- 2) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah dilampirkan berupa RPJP Nasional yang tertuang pada UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025;
- 3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dilampirkan berupa Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 1.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/II/2020 tentang Renstra KPU Kabupaten Rokan Hulu 2020-2024;
- 4) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dilampirkan berupa PK Sekretaris KPU Kan Rokan Hulu 2024, RKT, PK Ketua KPU Kabupaten

Rokan Hulu 2024, PK masing-masing Kepala Sub Bagian pada KPU Kabupaten Rokan Hulu;

- 5) Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja telah dilampirkan berupa Rencana Aksi Kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu 2024;
- 6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja dengan melampirkan DIPA awal sampai dengan revisi 9 dan dokumen RKAKL;
- 7) Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang telah diformalkan, diantaranya Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 1.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/I/2020 tentang Renstra KPU Kabupaten Rokan Hulu 2020-2024 dan Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 2.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/I/2020 tentang Penetapan IKU tahun 2020-2024;
- 8) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Rokan Hulu berupa Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 1.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/I/2020 tentang Renstra KPU Kabupaten Rokan Hulu 2020-2024 dan Laporan Kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu 2024;
- 9) Telah dilampirkan data berupa Renstra dan RKT, namun RKT belum cukup sesuai untuk mencakup bagian sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja disertai dengan target yang akan dicapai;
- 10) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART;
- 11) Dokumen perencanaan kinerja berupa IKU belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman peraturan Keputusan 357 tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 dan cukup menggambarkan kondisi kinerja utama yang sustainable;
- 12) Target yang ditetapkan achievable namun target pada dokumen perjanjian kinerja hanya membahas mengenai kelengkapan pemilu dan pilkada, tidak mencantumkan target atas kinerja rutin yang dilakukan seperti Nilai SAKIP KPU KPU Kabupaten Rokan Hulu dan kurang membahas target rutin seperti

SP/PP dan Evaluasi AKIP yang merupakan agenda penilaian rutin untuk setiap Kabupaten/Kota;

- 13) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras dengan kondisi/hasil yang akan dicapai (cascading). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara vertikal;
- 14) Dokumen perencanaan kinerja berupa Perjanjian Kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). sedangkan, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras secara horizontal;
- 15) KPU Kabupaten Rokan Hulu telah merumuskan dan menetapkan dokumen perencanaan kinerja berupa perjanjian kinerja mulai dari Ketua hingga masing-masing kepala sub bagian pada KPU Kabupaten Rokan Hulu dan RAK 2024;
- 16) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Rokan Hulu telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP;
- 17) Dokumen perencanaan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, dengan melampirkan bukti dukung RKA KL dan DIPA awal sampai akhir tahun 2024;
- 18) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai yang telah tercantum dalam RAK 2024;
- 19) Dokumen berupa BA Pleno dan risalah rapat kegiatan telah dilampirkan oleh KPU Kabupaten Rokan Hulu namun KPU Kabupaten Rokan Hulu hanya melampirkan 2 Notulensi dan kelengkapannya sehingga belum sepenuhnya tercermin pemantauan capaian kinerja secara berkala;
- 20) Terdapat dokumen berupa notulensi rapat internal namun belum ada rapat/pembahasan khusus mengenai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- 21) Terdapat dokumen berupa perjanjian kinerja mulai dari Ketua hingga masing-masing Kepala Sub Bagian pada KPU Kabupaten Rokan Hulu, dan Rencana Aksi Kinerja yang merepresentasikan bahwa satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;

22) Setiap Pegawai pada KPU Kabupaten Rokan Hulu telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam SKP sebagai wujud memahami dan peduli untuk berkomitmen mencapai kinerja yang telah direncanakan serta memegang tanggungjawab masing-masing sesuai SK yang diberikan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 21,60 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, yaitu SOP Pengumpulan Data Kinerja, Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 2.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/1/2020 tentang Penetapan IKU tahun 2020-2024, dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021;
- 2) Terdapat dokumen pendukung yang telah dilampirkan yaitu Keputusan KPU Kabupaten Rokan Hulu Nomor 2.1/HK.03.1-Kpt/1406/KPU-Kab/1/2020 tentang Penetapan IKU tahun 2020-2024 dan Keputusan KPU No. 357 Tahun 2021. Namun, atas IKU KPU Kabupaten Rokan Hulu belum sepenuhnya disusun sesuai dengan Keputusan KPU No 357 Tahun 2021 dimana IKU belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan didukung dengan adanya SOP pengumpulan data kinerja dan SOP pengukuran data kinerja;
- 4) Terdapat dokumen berupa Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait pengambilan keputusan capaian kinerja yang merupakan sebuah bentuk bahwa pimpinan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan telah cukup relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Setiap level organisasi tertinggi melakukan pemantauan terhadap unit dibawahnya dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dan tahapan secara simultan dan dibahas dalam rapat rutin secara berkala;
- 7) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi contoh SAKTI, ePPID, SRIKANDI, SIDALIH;

- 8) Pegawai telah dilakukan penyesuaian/pengurangan tunjangan kinerja dengan berdasarkan pada waktu berangkat dan pulang, namun belum terdapat penyesuaian/pengurangan tunjangan kinerja dengan dasar pengukuran kinerja karena KPU Kabupaten Rokan Hulu tidak melampirkan output harian pegawai;
- 9) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam kenaikan jabatan pegawai, dan telah dilampirkan SK promosi pada 1 pegawai;
- 10) Berita Acara Pleno/Risalah Rapat yang telah dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 11) RAK dan Berita Acara Pleno/Risalah Rapat terkait penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja yang dilampirkan memuat pengukuran kinerja yang telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 12) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan bukti dukung berupa RKAKL awal hingga akhir;
- 13) Telah dilampirkan dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi anggaran namun belum disertai analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- 14) Sebagian pegawai memahami hasil pengukuran kinerja, dengan dilaksanakannya rapat pleno dan rapat internal setiap minggu dilaksanakan evaluasi atas hasil pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan pada KPU Kabupaten Rokan Hulu;
- 15) Sebagian pegawai telah memahami hasil pengukuran kinerja, karena kinerja organisasi yang diturunkan menjadi sasaran kinerja pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 11,25 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dokumen laporan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu telah disusun secara berkala (setiap tahun) dan telah diformalkan oleh Sekretaris KPU Kabupaten Rokan Hulu;
- 2) Laporan Kinerja Tahun 2024 KPU Kabupaten Rokan Hulu telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan Laporan kinerja tahun 2023 KPU Kabupaten Rokan Hulu telah direviu oleh Inspektorat Utama KPU RI dan telah ada

laporan hasil evaluasi AKIP Nomor LP-116/E/10/2024 tanggal 25 Oktober 2024;

- 3) Dokumen laporan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Rokan Hulu;
- 4) Belum melampirkan bukti penyampaian dokumen laporan kinerja kepada KPU Provinsi Riau;
- 5) Laporan Kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu telah disusun namun belum sepenuhnya mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018;
- 6) Dokumen berupa laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja pada tahun bersangkutan;
- 7) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 8) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 9) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 10) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 11) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 12) Dokumen berupa laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 13) Dokumen berupa laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) namun belum menginformasikan permasalahan yang dihadapi;
- 14) LAKIP menjadi perhatian pimpinan karena berkaitan dengan kinerja organisasi dengan beberapa kali dilakukan pembahasan dalam rapat rutin internal namun belum sepenuhnya didokumentasikan dan diterapkan secara rutin;
- 15) LAKIP menjadi perhatian utama seluruh pegawai dikarenakan capaian dan realisasi LAKIP bersumber dari SKP masing-masing pegawai di setiap bagian dan sub bagian;
- 16) Informasi LAKIP telah digunakan dalam evaluasi capaian kinerja;

- 17) Informasi yang ada pada laporan kinerja digunakan untuk melakukan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 18,00 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016;
- 2) Telah terlampir BA Pleno dan Notula Rapat telah membahas sebagian terkait kinerja pegawai dalam sehari-hari, koordinasi terkait pilkada 2024, dan target kegiatan-kegiatan penunjang pemilu 2024;
- 3) Evaluasi dilaksanakan berjenjang dari level sub bagian, lalu hasil evaluasi tersebut belum sepenuhnya dibahas bersama-sama pada saat rapat internal dengan pimpinan;
- 4) Pedoman evaluasi AKIP dilaksanakan sesuai dengan standar yaitu Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor : 549/Kpts/Setjen/Tahun 2016 dan Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai standar oleh APIP;
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) yang ada yaitu Google Drive untuk mengumpulkan data evidence yang dibutuhkan dalam Evaluasi;
- 6) Telah dilakukan tindak lanjut atas evaluasi AKIP 2023;
- 7) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- 8) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

M. Hasil Evaluasi AKIP pada KPU Kabupaten Siak

Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 70,75 dengan kategori BB. Penilaian berdasarkan empat komponen, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,40	6,30	10,50	22,20
Pengukuran Kinerja	30	5,40	6,30	9,00	20,70
Pelaporan Kinerja	15	2,70	3,15	5,25	11,10
Evaluasi Internal	25	4,00	5,25	7,50	16,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	17,50	21,00	32,25	70,75
Kategori					BB

Nilai sebagaimana disebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di Lingkungan Unit Kerja KPU Kabupaten Siak, evaluasi implementasi AKIP pada KPU Kabupaten Siak tahun 2024 akan diuraikan per komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 22,20 dari bobot sebesar 30. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Siak telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018 tanggal 5 Januari 2018, Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021, dan Keputusan KPU Nomor 87 Tahun 2023;
- 2) KPU Kabupaten Siak telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
- 3) KPU Kabupaten Siak telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis KPU Kabupaten Siak Tahun 2020-2024;
- 4) KPU Kabupaten Siak telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2024;
- 5) KPU Kabupaten Siak telah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja yang memuat *timeline/jadwal* kegiatan;

- 6) KPU Kabupaten Siak telah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DIPA awal sampai dengan revisi terakhir serta RKA awal sampai dengan revisi terakhir;
- 7) Dokumen perencanaan kinerja KPU Kabupaten Siak telah diformalkan, dengan rincian:
 - a) Rencana strategis telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Siak tanggal 21 Desember 2020;
 - b) Rencana Kinerja Tahunan Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Siak tanggal 5 Januari 2024;
 - c) Rencana Kinerja Tahunan Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani Sekretaris KPU Kabupaten Siak tanggal 5 Januari 2024;
 - d) Rencana Aksi Kinerja telah diformalkan dengan ditandatangani Ketua KPU Kabupaten Siak tanggal 5 Januari 2024;
 - e) Perjanjian Kinerja Ketua telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Ketua KPU Kabupaten Siak tanggal 5 Januari 2024;
 - f) Perjanjian Kinerja Sekretaris telah diformalkan dengan ditandatangani dan stempel Sekretaris KPU Kabupaten Siak tanggal 5 Januari 2024. Dan Perjanjian Kinerja kasubbag telah diformalkan dan ditandatangani kasubbag yang bersangkutan tanggal 5 Januari 2024;
 - g) Indikator Kinerja Utama telah diformalkan oleh Ketua KPU Kabupaten Siak sesuai dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Siak Nomor: 430/HK.03.1-Kpt/1408/KPU.Kab/XII/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2020-2024 di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Siak.
- 8) Rencana Kinerja Tahunan telah memuat informasi tentang sasaran, indikator kinerja, target kinerja, dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran. Namun belum memuat informasi tentang aktivitas yang dilakukan untuk mencapai keluaran;
- 9) Rencana Aksi Kinerja telah memuat informasi kurun waktu aktivitas kegiatan. Namun belum menggambarkan langkah-langkah dan tapan detail kegiatan yang dilakukan secara berkala untuk menghasilkan keluaran/target kinerja;
- 10) Rencana Strategis KPU Kabupaten Siak telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Siak;
- 11) KPU Kabupaten Siak telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-

KPt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- 12) KPU Kabupaten Siak telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja serta telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 20,70 atau bobot sebesar 30. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) KPU Kabupaten Siak telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa:
 - a) SOP Pengumpulan Data Kinerja tanggal 31 Januari 2022;
 - b) SOP Pengumpulan Data Kinerja Nomor SOP 14 Tahun 2022 tanggal 19 Januari 2022;
 - c) SOP Pengukuran Kinerja tanggal 31 Januari 2022;
 - d) SOP Laporan Kinerja KPU Kabupaten Siak tanggal 31 Desember 2020
 - e) Keputusan KPU Nomor 357 Tahun 2021;
 - f) Keputusan Sekjen Nomor 993 Tahun 2025.
- 2) KPU Kabupaten Siak telah menyusun IKU, namun IKU yang dilampirkan belum sesuai dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- 3) Pimpinan KPU Kabupaten Siak selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja sebagaimana pada notula rapat pleno;
- 4) KPU Kabupaten Siak telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang dan berkala dan dituangkan dalam laporan hasil pengukuran kinerja berupa Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi yang menggambarkan pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam

mengukur capaian kinerja. Namun laporan hasil pengukuran kinerja tersebut belum diarsipkan dengan baik;

- 5) Kinerja pegawai KPU Kabupaten Siak telah diukur dengan menerapkan absensi sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja;
- 6) KPU Kabupaten Siak telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana tertuang pada Perjanjian dan SKP pegawai KPU Kabupaten Siak. Setiap pegawai KPU Kabupaten Siak telah mengukur kinerja setiap triwulan dan tahunan.

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 11,10 dari bobot sebesar 15. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja telah disusun secara berkala setiap tahun dan diformalkan tanggal 17 Januari 2025 oleh Ketua KPU Kabupaten Siak. Laporan kinerja Sekretariat KPU Kabupaten Siak telah diformalkan tanggal 17 Januari 2025 oleh Sekretaris KPU Kabupaten Siak;
- 2) Laporan kinerja KPU Kabupaten Siak belum dilakukan evaluasi mandiri oleh tim internal unit satuan kerja
- 3) Laporan kinerja telah dipublikasikan pada website KPU Kabupaten Siak dan telah diupload pada esr menpan tanggal 20 Mei 2025;
- 4) Laporan kinerja telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja;
- 6) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai target yang akan dicapai serta realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 7) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 8) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 9) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tingkat pusat;

- 10) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang hambatan dalam melaksanakan kegiatan di Tahun Anggaran 2024;
- 11) Laporan kinerja belum menyajikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja;
- 12) Laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang upaya perbaikan dan rekomendasi perbaikan kinerja;
- 13) Informasi pada laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai KPU Kabupaten Siak;
- 14) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Atas hasil pencapaian keberhasilan kinerja belum seluruhnya dituangkan dalam Berita Acara, notulensi, absensi, dan dokumentasi serta belum diarsipkan dengan baik;
- 15) Laporan kinerja telah menyajikan rekomendasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya;
- 16) Laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja organisasi berupa memberikan rekomendasi atas hambatan yang ada pada KPU Kabupaten Siak.

d. Evaluasi Internal

Komponen evaluasi internal KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 16,75 dari bobot sebesar 25. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pedoman teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengacu pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 dan Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tanggal 21 Juni 2021;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Rapat Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) KPU Tahun 2024;
- 3) KPU Kabupaten Siak telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi, sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP;

- 4) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

BAB III

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Hasil evaluasi atas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Hasil evaluasi unit kerja KPU Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 73,75 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
2. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu memperoleh nilai sebesar 71,75 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
3. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Rokan Hilir memperoleh nilai sebesar 71,20 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
4. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kota Pekanbaru memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
5. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kota Dumai memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
6. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 70,95 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
7. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh nilai sebesar 70,85 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
8. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kampar memperoleh nilai sebesar 70,80 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
9. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti memperoleh nilai sebesar 70,80 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
10. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar 70,75 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
11. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai sebesar 70,65 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
12. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesar 70,50 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";
13. Hasil evaluasi unit kerja KPU Kabupaten Pelalawan memperoleh nilai sebesar 70,50 dengan kategori "BB" atau "Sangat Baik";

B. Rekomendasi

Terhadap permasalahan di atas, Inspektorat Wilayah I Setjen KPU menyarankan kepada Pimpinan KPU Provinsi Riau dan KPU Kabupaten/Kota beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. KPU Provinsi Riau

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 2) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Provinsi Riau dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 3) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 4) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

- 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
- g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
- h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
- i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
- j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

2. KPU Kota Pekanbaru

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait

- 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kota Pekanbaru dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
- 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
- g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;

- h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompentensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
- i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
- j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

3. KPU Kota Dumai

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kota Dumai dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;

- 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
 - g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

4. KPU Kabupaten Bengkalis

- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Bengkalis;
- b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
- c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
- d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Bengkalis dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- f) Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output kinerja harian pegawai sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;
- g) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;

- 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- h) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - i) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - j) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompentensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - k) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Bengkalis ke depannya;
 - l) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - m) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

5. KPU Kabupaten Indragiri Hilir

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Indragiri Hilir dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;

- 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- e) Melakukan revidi laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil revidi laporan kinerja;
 - f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
 - g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompentensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

6. KPU Kabupaten Indragiri Hulu

- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Indragiri Hulu;
- b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
- c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;

- d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Indragiri Hulu dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan;
- f) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- g) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- h) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum

Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;

- i) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
- j) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Indragiri Hulu ke depannya;
- k) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
- l) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

7. KPU Kabupaten Kampar

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Kampar dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;

- 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
- 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative solusi* yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
- g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
- h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;

- i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.
8. KPU Kabupaten Kepulauan Meranti
- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Kepulauan Meranti;
 - b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
 - c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
 - d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
 - e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Kepulauan Meranti dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
 - f) Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output kinerja harian pegawai sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;

- g) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
- 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- h) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- i) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
- j) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
- k) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Kepulauan Meranti ke depannya.

- l) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
- m) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

9. KPU Kabupaten Kuantan Singingi

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;
- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Kuantan Singingi dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

- 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
 - g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

10. KPU Kabupaten Pelalawan

- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya

- target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Pelalawan;
- b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
 - c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
 - d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
 - e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Pelalawan dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
 - f) Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output kinerja harian pegawai sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;
 - g) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/II/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

- 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- h) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - i) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - j) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompetensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - k) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Pelalawan ke depannya;
 - l) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - m) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

11. KPU Kabupaten Rokan Hilir

- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya

target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hilir;

- b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
- c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
- d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Rokan Hilir dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- f) Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output kinerja harian pegawai sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;
- g) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

- 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- h) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - i) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - j) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompetensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - k) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Rokan Hilir ke depannya;
 - l) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - m) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

12. KPU Kabupaten Rokan Hulu

- a) Atas dokumen perencanaan kinerja berupa RKT agar disesuaikan antara sasaran/tujuan dengan visi dan misi serta tujuan. Pada bagian Sasaran dan Indikator Kinerja agar disertai dengan target yang akan dicapai (tidak hanya

target yang *achievable* namun juga target yang menantang sehingga dapat meningkatkan kinerja KPU Kabupaten Rokan Hulu;

- b) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar dilengkapi dengan penanggungjawab di masing-masing indikator sehingga IKU memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja. IKU juga agar disesuaikan agar memenuhi kriteria SMART;
- c) Melakukan pemantauan secara berkala atas capaian kinerja;
- d) Atas dokumen pendukung terkait Laporan Realisasi Anggaran agar disertai dengan analisis atas efisiensi penggunaan anggaran;
- e) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Rokan Hulu dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- f) Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan bukti presensi dan output kinerja harian pegawai sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai;
- g) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar disusun dengan mempedomani Permenpan 53 Tahun 2014 dan Keputusan KPU Nomor 5/PR.03-1-Kpt/03/KPU/I/2018, serta dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

- 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- h) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
 - i) Melakukan evaluasi AKIP Internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
 - j) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompetensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - k) Agar membahas secara rutin terkait evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada rapat internal atau pleno, yang kemudian didokumentasikan lengkap dengan adanya notula rapat/BA pleno, dokumentasi, undangan, daftar hadir sebagai bentuk upaya untuk peningkatan akuntabilitas kinerja instansi KPU Kabupaten Rokan Hulu ke depannya;
 - l) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
 - m) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

13. KPU Kabupaten Siak

- a) Atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dibuat, agar disesuaikan dengan format pada Keputusan KPU Nomor 357/PR.01.3-Kpt/01/KPU/VI/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis

Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024 yang memuat informasi definisi operasional, formula/cara perhitungan, jenis data kinerja, dan unit yang bertanggung jawab untuk pemenuhan data kinerja;

- b) Melakukan pemantauan secara berjenjang dan berkala atas capaian kinerja serta dituangkan dalam notula dan dilengkapi dengan daftar hadir, dan dokumentasi;
- c) Menyusun laporan monitoring evaluasi setiap triwulan yang memberikan informasi terkait:
 - 1) Capaian kinerja yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Siak dan informasi perbaikan kinerja dan pencapaian target setiap triwulan dan ditandatangani pejabat terkait;
 - 2) Informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
 - 3) Informasi mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi perbaikan.
- d) Atas laporan kinerja periode selanjutnya agar dilengkapi dengan analisis capaian kinerja, antara lain:
 - 1) Menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun periode pelaporan;
 - 2) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun periode pelaporan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 - 3) Menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun periode pelaporan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 - 4) Menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun periode pelaporan dengan realisasi kinerja tingkat pusat;
 - 5) Menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta *alternative* solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

- e) Melakukan reviu laporan kinerja dan dituangkan dalam laporan hasil reviu laporan kinerja;
- f) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi);
- g) Melakukan evaluasi AKIP internal yang dilakukan secara mandiri dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
- h) Agar menetapkan pejabat/pegawai yang cakap dan berkompotensi untuk melaksanakan evaluasi AKIP secara internal sebelum dilakukan evaluasi oleh APIP Inspektorat Utama Setjen KPU;
- i) Melakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan dituangkan ke dalam Laporan Hasil Tindak Lanjut untuk selanjutnya disampaikan kepada Inspektorat Utama Setjen KPU;
- j) Agar melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2024.

Demikian disampaikan sebagai bahan peningkatan kualitas Laporan Kinerja KPU Provinsi Riau, dan KPU Kabupaten/Kota di wilayah Riau. Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Inspektur Wilayah I,



Wahyu Yudi Wijayanti

LAMPIRAN



KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA

SURAT TUGAS

NOMOR: 225 / 2025 KS 10 / WKS

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2024 untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas akuntabilitas kinerja birokrasi, diperlukan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang telah dilaksanakan oleh Unit Kerja;
- b. bahwa sesuai Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektori Utama Setor KPU Tahun 2025 perlu dilaksanakan evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- c. bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas pada huruf a dan b perlu menetapkan Surat Tugas Inspektur Utama Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum.

- Dasar : 1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
4. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Susunan Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat KPU Kabupaten/Kota;
5. Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 993 Tahun 2025 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten /Kota; dan

7. Surat Sekretaris Jenderal KPU Nomor 1839/PW.03-SD/10/2025 tanggal 27 Mei 2025 perihal Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024.

Memberi Tugas

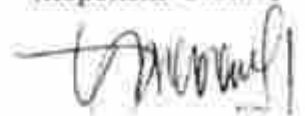
Kepada : Daftar nama terlampir.

- Untuk : 1. Melaksanakan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 pada KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Riau secara daring di Kantor Inspektorat Utama Jalan Hayam Wuruk Nomor 108, dengan rincian sebagai berikut:
- a. Persiapan penugasan selama 1 (satu) hari kerja tanggal 11 Juni 2024;
 - b. Pelaksanaan penugasan selama 5 (lima) hari kerja mulai tanggal 12 sampai dengan 18 Juni 2024; dan
 - c. Penyusunan laporan selama 3 (tiga) hari kerja mulai tanggal 19 sampai dengan 23 Juni 2025.
2. Kepada nama-nama terlampir dilarang menerima segala bentuk apapun baik berupa uang/hadiah/fee atau bentuk lainnya yang tidak sah (tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku);
3. Melaksanakan Surat Tugas ini dengan penuh tanggung jawab;
4. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Inspektur Utama.

Jakarta,

11 Mei 2025

Inspektur Utama,



Nanang Priyatna

Lampiran Surat Tugas Inspektur Utama Setjen KPU

Nomor : 333/Pw.03-57/10/2025

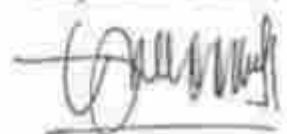
Tanggal : 11 Juli 2025

Daftar Nama Pejabat dan Fungsional Auditor pada Inspektorat Utama Sekretariat Jenderal KPU dalam rangka Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 pada KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Riau secara daring

No	Nama	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Peran
1	Bakhtiar NIP. 19700313 199512 1 006	Pembina Utama Madya/ IV.d	Inspektur Wilayah I	Penanggung Jawab
2	Lalu Agus Sudrajat NIP. 19801017 201001 1 010	Pembina / (IV.a)	Auditor Madya	Pengendali Teknis
3	Ika Putri Nilamsari NIP. 19861204 200902 2 003	Penata Tk. I / (III.d)	Auditor Madya	Ketua Tim
4	Diantini Citrawati Slamet NIP. 19930619 201903 2 005	Penata Muda Tk. I (III/b)	Auditor Muda	Anggota Tim
5	Dewy Yudhy Maringgala Putri NIP. 19911204 201903 2 007	Penata Muda Tk. I / (III.b)	Auditor Muda	Anggota Tim
6	Noviana Dyah Puspitarini NIP. 19891130 201903 2 003	Penata Muda Tk. I / (III.b)	Auditor Muda	Anggota Tim
7	Dea May Ardiyanti Putri NIP. 20000509 202201 2 002	Pengatur / (II/c)	Auditor Terampil	Anggota Tim

Jakarta, 11 Juli 2025

Inspektur Utama,



Nanang Priyatna

MASA PENILAIAN IMPLEMENTASI KEMERIAAN INSTANSI PEMERINTAH KPU PROVINSI BUKU
TAHUN 2024

No	Kategori	Indikator	Tingkat Pencapaian			Catatan	Uraian	Tipe
			100%	75%	50%			
1	Kategori 1: Pelaksanaan Kegiatan	1.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	1.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
2		2.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	2.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	2.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	2.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
3		3.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	3.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	3.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	3.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
4		4.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	4.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	4.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	4.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
5		5.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	5.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	5.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	5.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
6	Kategori 2: Pelaksanaan Kegiatan	6.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	6.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	6.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	6.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
7		7.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	7.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	7.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	7.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
8		8.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	8.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	8.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	8.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
9		9.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	9.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	9.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	9.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
10		10.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	10.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	10.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	10.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
11	Kategori 3: Pelaksanaan Kegiatan	11.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	11.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	11.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	11.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
12		12.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	12.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	12.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	12.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
13		13.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	13.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	13.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	13.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
14		14.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	14.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	14.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	14.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
15		15.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	15.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	15.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	15.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
16	Kategori 4: Pelaksanaan Kegiatan	16.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	16.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	16.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	16.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
17		17.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	17.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	17.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	17.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
18		18.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	18.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	18.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	18.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
19		19.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	19.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	19.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	19.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan
20		20.1. Pelaksanaan Kegiatan	100%	75%	50%	20.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	20.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan	20.1.1.1.1. Pelaksanaan Kegiatan

[illegible]

No.	Kategori	Indikator	Bobot	Skor Maksimum	Skor	Nilai	Bobot	Skor Maksimum	Skor	Nilai
1	Penelitian Dasar	Penelitian dasar yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami suatu masalah atau fenomena yang sedang diteliti.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
2	Penelitian Terapan	Penelitian terapan yang dilakukan oleh peneliti untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
3	Penelitian Pengembangan	Penelitian pengembangan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengembangkan produk atau layanan baru yang inovatif dan bermanfaat.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
4	Penelitian Evaluasi	Penelitian evaluasi yang dilakukan oleh peneliti untuk menilai efektivitas atau keberhasilan suatu program atau kebijakan.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
5	Penelitian Kualitatif	Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami makna atau pengalaman hidup manusia.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
6	Penelitian Kuantitatif	Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh peneliti untuk mengukur variabel-variabel tertentu secara objektif dan akurat.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
7	Penelitian Mixed Methods	Penelitian mixed methods yang dilakukan oleh peneliti untuk menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
8	Penelitian Action Research	Penelitian action research yang dilakukan oleh peneliti untuk memecahkan masalah melalui siklus perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
9	Penelitian Participatory Action Research	Penelitian participatory action research yang dilakukan oleh peneliti untuk melibatkan masyarakat dalam proses penelitian.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
10	Penelitian Case Study	Penelitian case study yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami suatu kasus secara mendalam.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
11	Penelitian Grounded Theory	Penelitian grounded theory yang dilakukan oleh peneliti untuk mengembangkan teori berdasarkan data yang dikumpulkan.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
12	Penelitian Ethnography	Penelitian ethnography yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami budaya atau perilaku suatu masyarakat.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
13	Penelitian Phenomenology	Penelitian phenomenology yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami pengalaman hidup manusia.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
14	Penelitian Hermeneutics	Penelitian hermeneutics yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami makna atau interpretasi suatu teks atau fenomena.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
15	Penelitian Discourse Analysis	Penelitian discourse analysis yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis struktur dan makna suatu wacana.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
16	Penelitian Content Analysis	Penelitian content analysis yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis isi atau makna suatu dokumen atau media massa.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
17	Penelitian Text Analysis	Penelitian text analysis yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis struktur dan makna suatu teks.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
18	Penelitian Corpus Linguistics	Penelitian corpus linguistics yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis pola atau frekuensi penggunaan kata atau frasa dalam suatu korpus.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
19	Penelitian Computational Linguistics	Penelitian computational linguistics yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis struktur dan makna suatu teks menggunakan teknik komputasi.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%
20	Penelitian Natural Language Processing	Penelitian natural language processing yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis struktur dan makna suatu teks menggunakan teknik pemrosesan bahasa alami.	10%	10	10	100%	10%	10	10	100%

[illegible]

[illegible]

No	Ringkasan/Detail Kegiatan/Kategori	Revisi	Jumlah/Status	Kategori	Detail Kegiatan	Link Evidence
1	Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)				Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)	Link Evidence: https://www.kemdikti.go.id/
2	Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)				Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)	Link Evidence: https://www.kemdikti.go.id/
3	Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)				Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)	Link Evidence: https://www.kemdikti.go.id/
4	Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)				Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)	Link Evidence: https://www.kemdikti.go.id/
5	Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)				Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014. (Kategori: Akreditasi)	Link Evidence: https://www.kemdikti.go.id/

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014



Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

Hasil Evaluasi Akreditasi KEMDIKTI tahun 2014

[illegible]

No	Keterangan/Deskripsi Kegiatan/Program	Detail Kegiatan	Output/Hasil	Dok. (File)
1	1. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	1. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	1. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	1. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
2	2. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	2. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	2. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	2. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
3	3. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	3. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	3. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	3. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
4	4. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	4. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	4. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	4. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
5	5. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	5. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	5. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	5. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
6	6. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	6. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	6. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	6. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
7	7. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	7. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	7. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	7. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
8	8. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	8. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	8. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	8. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
9	9. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	9. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	9. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	9. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart
10	10. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	10. Data kuantitatif yang menunjukkan hasil penelitian atau kegiatan yang dilakukan.	10. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart	10. Laporan E-Monev Bappeda, 2021, E-Monev Smart

[illegible]

[illegible]

MAJLIS PUNLAWI NEPALIYENTHAY AUNTAJABUJAL KIRIBIA INIYANTHAY PUNLAWATTIN NEPALMAJ

PERC MONTA.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Case No.	Case Name	Case Type	Case Status	Case Date	Case Time	Case Location	Case Description	Case Notes	Case Action	Case Result	Case Comment
1	Case 1	Case Type 1	Case Status 1	Case Date 1	Case Time 1	Case Location 1	Case Description 1	Case Notes 1	Case Action 1	Case Result 1	Case Comment 1
2	Case 2	Case Type 2	Case Status 2	Case Date 2	Case Time 2	Case Location 2	Case Description 2	Case Notes 2	Case Action 2	Case Result 2	Case Comment 2
3	Case 3	Case Type 3	Case Status 3	Case Date 3	Case Time 3	Case Location 3	Case Description 3	Case Notes 3	Case Action 3	Case Result 3	Case Comment 3
4	Case 4	Case Type 4	Case Status 4	Case Date 4	Case Time 4	Case Location 4	Case Description 4	Case Notes 4	Case Action 4	Case Result 4	Case Comment 4
5	Case 5	Case Type 5	Case Status 5	Case Date 5	Case Time 5	Case Location 5	Case Description 5	Case Notes 5	Case Action 5	Case Result 5	Case Comment 5
6	Case 6	Case Type 6	Case Status 6	Case Date 6	Case Time 6	Case Location 6	Case Description 6	Case Notes 6	Case Action 6	Case Result 6	Case Comment 6
7	Case 7	Case Type 7	Case Status 7	Case Date 7	Case Time 7	Case Location 7	Case Description 7	Case Notes 7	Case Action 7	Case Result 7	Case Comment 7
8	Case 8	Case Type 8	Case Status 8	Case Date 8	Case Time 8	Case Location 8	Case Description 8	Case Notes 8	Case Action 8	Case Result 8	Case Comment 8
9	Case 9	Case Type 9	Case Status 9	Case Date 9	Case Time 9	Case Location 9	Case Description 9	Case Notes 9	Case Action 9	Case Result 9	Case Comment 9
10	Case 10	Case Type 10	Case Status 10	Case Date 10	Case Time 10	Case Location 10	Case Description 10	Case Notes 10	Case Action 10	Case Result 10	Case Comment 10



The Weekend AP® Prep Program

Adjusted Time

www.pearsoned.com
 0000-0000-0000-0000

Legend: First

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

[illegible]

Sl. No.	Particulars	Amount	Percentage	Remarks	Particulars	Amount	Percentage	Remarks
1	Salaries and Wages	100000	100		Salaries and Wages	100000	100	
2	Gratuity	10000	10		Gratuity	10000	10	
3	Provident Fund	10000	10		Provident Fund	10000	10	
4	Medical Insurance	10000	10		Medical Insurance	10000	10	
5	Retirement Benefits	10000	10		Retirement Benefits	10000	10	
6	Other Benefits	10000	10		Other Benefits	10000	10	
7	Income Tax	10000	10		Income Tax	10000	10	
8	Corporate Tax	10000	10		Corporate Tax	10000	10	
9	Gift Tax	10000	10		Gift Tax	10000	10	
10	Capital Gains Tax	10000	10		Capital Gains Tax	10000	10	
11	Stamp Duty	10000	10		Stamp Duty	10000	10	
12	Registration Fee	10000	10		Registration Fee	10000	10	
13	Legal Fees	10000	10		Legal Fees	10000	10	
14	Professional Fees	10000	10		Professional Fees	10000	10	
15	Travel Expenses	10000	10		Travel Expenses	10000	10	
16	Entertainment Expenses	10000	10		Entertainment Expenses	10000	10	
17	Office Expenses	10000	10		Office Expenses	10000	10	
18	Transportation Expenses	10000	10		Transportation Expenses	10000	10	
19	Communication Expenses	10000	10		Communication Expenses	10000	10	
20	Utilities Expenses	10000	10		Utilities Expenses	10000	10	
21	Insurance Expenses	10000	10		Insurance Expenses	10000	10	
22	Repairs and Maintenance	10000	10		Repairs and Maintenance	10000	10	
23	Depreciation	10000	10		Depreciation	10000	10	
24	Amortization	10000	10		Amortization	10000	10	
25	Provision for Doubtful Debts	10000	10		Provision for Doubtful Debts	10000	10	
26	Provision for Bad Debts	10000	10		Provision for Bad Debts	10000	10	
27	Provision for Inventory Shrinkage	10000	10		Provision for Inventory Shrinkage	10000	10	
28	Provision for Obsolete Inventory	10000	10		Provision for Obsolete Inventory	10000	10	
29	Provision for Losses on Sale of Assets	10000	10		Provision for Losses on Sale of Assets	10000	10	
30	Provision for Losses on Disposal of Assets	10000	10		Provision for Losses on Disposal of Assets	10000	10	
31	Provision for Losses on Transfer of Assets	10000	10		Provision for Losses on Transfer of Assets	10000	10	
32	Provision for Losses on Liquidation of Assets	10000	10		Provision for Losses on Liquidation of Assets	10000	10	
33	Provision for Losses on Bankruptcy of Assets	10000	10		Provision for Losses on Bankruptcy of Assets	10000	10	
34	Provision for Losses on Insolvency of Assets	10000	10		Provision for Losses on Insolvency of Assets	10000	10	
35	Provision for Losses on Reorganization of Assets	10000	10		Provision for Losses on Reorganization of Assets	10000	10	
36	Provision for Losses on Liquidation of Liabilities	10000	10		Provision for Losses on Liquidation of Liabilities	10000	10	
37	Provision for Losses on Bankruptcy of Liabilities	10000	10		Provision for Losses on Bankruptcy of Liabilities	10000	10	
38	Provision for Losses on Insolvency of Liabilities	10000	10		Provision for Losses on Insolvency of Liabilities	10000	10	
39	Provision for Losses on Reorganization of Liabilities	10000	10		Provision for Losses on Reorganization of Liabilities	10000	10	
40	Provision for Losses on Liquidation of Equity	10000	10		Provision for Losses on Liquidation of Equity	10000	10	
41	Provision for Losses on Bankruptcy of Equity	10000	10		Provision for Losses on Bankruptcy of Equity	10000	10	
42	Provision for Losses on Insolvency of Equity	10000	10		Provision for Losses on Insolvency of Equity	10000	10	
43	Provision for Losses on Reorganization of Equity	10000	10		Provision for Losses on Reorganization of Equity	10000	10	
44	Provision for Losses on Liquidation of Debt	10000	10		Provision for Losses on Liquidation of Debt	10000	10	
45	Provision for Losses on Bankruptcy of Debt	10000	10		Provision for Losses on Bankruptcy of Debt	10000	10	
46	Provision for Losses on Insolvency of Debt	10000	10		Provision for Losses on Insolvency of Debt	10000	10	
47	Provision for Losses on Reorganization of Debt	10000	10		Provision for Losses on Reorganization of Debt	10000	10	
48	Provision for Losses on Liquidation of Preferred Stock	10000	10		Provision for Losses on Liquidation of Preferred Stock	10000	10	
49	Provision for Losses on Bankruptcy of Preferred Stock	10000	10		Provision for Losses on Bankruptcy of Preferred Stock	10000	10	
50	Provision for Losses on Insolvency of Preferred Stock	10000	10		Provision for Losses on Insolvency of Preferred Stock	10000	10	
51	Provision for Losses on Reorganization of Preferred Stock	10000	10		Provision for Losses on Reorganization of Preferred Stock	10000	10	
52	Provision for Losses on Liquidation of Common Stock	10000	10		Provision for Losses			

[illegible]

[illegible]

Signature: [Signature]
 Date: 10/10/2011
 Time: 10:10:11 AM

[illegible]

WILEY-INTERSCIENCE

[illegible]

No.	Nama	Tempat	Waktu	Tempat	Waktu	Tempat	Waktu	Tempat	Waktu
1	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan	Hasil Pengawasan


 Kepala Kantor Kesehatan Masyarakat
 Kementerian Kesehatan
 Jakarta

The National ACP Inspectorial Office

Kantor NIK


 Kepala Kantor Kesehatan Masyarakat
 NIK 1801201 200001 2 001

Anggota Tim


 Kepala Kantor Kesehatan Masyarakat
 NIK 1801201 200001 2 001

[illegible]

[illegible]

No	Kategori	Sub Kategori	Detail	Status	Tanggal	Detail	Status	Tanggal
1	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
2	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
3	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
4	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
5	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
6	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
7	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
8	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen
TOTAL PENGANTARAN JAWAB TAHUN 2024								



Jember, 14 Agustus 2024
 Kepala Tim
 14/08/2024
 14/08/2024
 14/08/2024

HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS FINANSIAL INSTANSI PEMERINTAH KPU KABUPATEN BOJONEgara

Kategori		Indikator		Skor		Catatan	
No		Kategori		Indikator		Skor	
1		Kategori		Indikator		Skor	
2		Kategori		Indikator		Skor	
3		Kategori		Indikator		Skor	
4		Kategori		Indikator		Skor	
5		Kategori		Indikator		Skor	
6		Kategori		Indikator		Skor	
7		Kategori		Indikator		Skor	
8		Kategori		Indikator		Skor	
9		Kategori		Indikator		Skor	
10		Kategori		Indikator		Skor	
11		Kategori		Indikator		Skor	
12		Kategori		Indikator		Skor	
13		Kategori		Indikator		Skor	
14		Kategori		Indikator		Skor	
15		Kategori		Indikator		Skor	
16		Kategori		Indikator		Skor	
17		Kategori		Indikator		Skor	
18		Kategori		Indikator		Skor	
19		Kategori		Indikator		Skor	
20		Kategori		Indikator		Skor	
21		Kategori		Indikator		Skor	
22		Kategori		Indikator		Skor	
23		Kategori		Indikator		Skor	
24		Kategori		Indikator		Skor	
25		Kategori		Indikator		Skor	
26		Kategori		Indikator		Skor	
27		Kategori		Indikator		Skor	
28		Kategori		Indikator		Skor	
29		Kategori		Indikator		Skor	
30		Kategori		Indikator		Skor	
31		Kategori		Indikator		Skor	
32		Kategori		Indikator		Skor	
33		Kategori		Indikator		Skor	
34		Kategori		Indikator		Skor	
35		Kategori		Indikator		Skor	
36		Kategori		Indikator		Skor	
37		Kategori		Indikator		Skor	
38		Kategori		Indikator		Skor	
39		Kategori		Indikator		Skor	
40		Kategori		Indikator		Skor	
41		Kategori		Indikator		Skor	
42		Kategori		Indikator		Skor	
43		Kategori		Indikator		Skor	
44		Kategori		Indikator		Skor	
45		Kategori		Indikator		Skor	
46		Kategori		Indikator		Skor	
47		Kategori		Indikator		Skor	
48		Kategori		Indikator		Skor	
49		Kategori		Indikator		Skor	
50		Kategori		Indikator		Skor	
51		Kategori		Indikator		Skor	
52		Kategori		Indikator		Skor	
53		Kategori		Indikator		Skor	
54		Kategori		Indikator		Skor	
55		Kategori		Indikator		Skor	
56		Kategori		Indikator		Skor	
57		Kategori		Indikator		Skor	
58		Kategori		Indikator		Skor	
59		Kategori		Indikator		Skor	
60		Kategori		Indikator		Skor	
61		Kategori		Indikator		Skor	
62		Kategori		Indikator		Skor	
63		Kategori		Indikator		Skor	
64		Kategori		Indikator		Skor	
65		Kategori		Indikator		Skor	
66		Kategori		Indikator		Skor	
67		Kategori		Indikator		Skor	
68		Kategori		Indikator		Skor	
69		Kategori		Indikator		Skor	
70		Kategori		Indikator		Skor	
71		Kategori		Indikator		Skor	
72		Kategori		Indikator		Skor	
73		Kategori		Indikator		Skor	
74		Kategori		Indikator		Skor	
75		Kategori		Indikator		Skor	
76		Kategori		Indikator		Skor	
77		Kategori		Indikator		Skor	
78		Kategori		Indikator		Skor	
79		Kategori		Indikator		Skor	
80		Kategori		Indikator		Skor	
81		Kategori		Indikator		Skor	
82		Kategori		Indikator		Skor	
83		Kategori		Indikator		Skor	
84		Kategori		Indikator		Skor	
85		Kategori		Indikator		Skor	
86		Kategori		Indikator		Skor	
87		Kategori		Indikator		Skor	
88		Kategori		Indikator		Skor	
89		Kategori		Indikator		Skor	
90		Kategori		Indikator		Skor	
91		Kategori		Indikator		Skor	
92		Kategori		Indikator		Skor	
93		Kategori		Indikator		Skor	
94		Kategori		Indikator		Skor	
95		Kategori		Indikator		Skor	
96		Kategori		Indikator		Skor	
97		Kategori		Indikator		Skor	
98		Kategori		Indikator		Skor	
99		Kategori		Indikator		Skor	
100		Kategori		Indikator		Skor	

No	Indikator Keberhasilan	Waktu Pelaksanaan	Frekuensi Pelaksanaan	Anggaran	Indikator Keberhasilan	Penanggung Jawab	Tempat Pelaksanaan	Catatan
3	Diseminasi Pemahaman Konsep Dasar tentang Perubahan Iklim melalui acara "Kampung Berkeadilan" yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
4	Kegiatan Kemandirian Hidup (Kemandirian) yang dilaksanakan melalui kegiatan yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
5	Adapun Kegiatan Kemandirian Hidup (Kemandirian) yang dilaksanakan melalui kegiatan yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
6	Adapun Kegiatan Kemandirian Hidup (Kemandirian) yang dilaksanakan melalui kegiatan yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
7	Target yang ditetapkan dalam Pemahaman Konsep Dasar tentang Perubahan Iklim melalui acara "Kampung Berkeadilan" yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
8	Diseminasi Pemahaman Konsep Dasar tentang Perubahan Iklim melalui acara "Kampung Berkeadilan" yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		
9	Pemahaman konsep dasar perubahan iklim melalui kegiatan yang diadakan di Desa.		5		1. Tersedia 1000 Hutan Rindu 2. 1000 Hutan Rindu 3. 1000 Hutan Rindu 4. 1000 Hutan Rindu 5. 1000 Hutan Rindu 6. 1000 Hutan Rindu 7. 1000 Hutan Rindu 8. 1000 Hutan Rindu 9. 1000 Hutan Rindu 10. 1000 Hutan Rindu	Penanggung Jawab: RT. 00000, Desa. 00000		

[illegible]

No		Kategori		Rincian		Jumlah		Catatan		Tgl. Pengisian	
3	Evaluasi Kuesioner/tes Kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
4	Kuesioner (hasil) validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)	12.14	5	8.73					Uji coba Kuesioner		
5	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
6	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
7	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
8	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
9	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
10	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
11	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
12	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
13	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
14	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		
15	Teknik pengumpulan data telah dilakukan dan validasi/validasi kuesioner/tes kuesioner (hasil) telah dilakukan untuk pengumpulan Penelitian Kuesioner (Angket)					5			Uji coba Kuesioner		



 Kepala Sekolah

 NIP. 19811212 198112 1001

 Kepala Sekolah

 NIP. 19811212 198112 1001

[illegible]

Sl. No.	Project Name	Project Description	Project Status	Project Manager	Project Start Date	Project End Date	Project Budget (USD)	Project Actual Cost (USD)	Project Variance (USD)	Project ROI (%)	Project Risk Level	Project Notes
1	Project A	Project A Description	Completed	Project Manager A	2023-01-01	2023-03-31	100000	95000	5000	5%	Low	Project A was completed successfully.
2	Project B	Project B Description	In Progress	Project Manager B	2023-04-01	2023-06-30	200000	180000	20000	10%	Medium	Project B is currently in progress.
3	Project C	Project C Description	On Hold	Project Manager C	2023-07-01	2023-09-30	150000	100000	50000	0%	High	Project C is on hold due to budget constraints.
4	Project D	Project D Description	Completed	Project Manager D	2023-10-01	2023-12-31	300000	280000	20000	7%	Low	Project D was completed successfully.
5	Project E	Project E Description	In Progress	Project Manager E	2024-01-01	2024-03-31	120000	110000	10000	8%	Medium	Project E is currently in progress.
6	Project F	Project F Description	On Hold	Project Manager F	2024-04-01	2024-06-30	180000	130000	50000	0%	High	Project F is on hold due to budget constraints.
7	Project G	Project G Description	Completed	Project Manager G	2024-07-01	2024-09-30	250000	230000	20000	8%	Low	Project G was completed successfully.
8	Project H	Project H Description	In Progress	Project Manager H	2024-10-01	2024-12-31	350000	320000	30000	9%	Medium	Project H is currently in progress.
9	Project I	Project I Description	On Hold	Project Manager I	2025-01-01	2025-03-31	220000	170000	50000	0%	High	Project I is on hold due to budget constraints.
10	Project J	Project J Description	Completed	Project Manager J	2025-04-01	2025-06-30	280000	260000	20000	7%	Low	Project J was completed successfully.

[illegible]

RECEIVED BY: 
 NAME: David J. H. Smith
 DATE: 10/10/2000
 RECEIVED BY: 
 NAME: David J. H. Smith
 DATE: 10/10/2000

(Signature)

TABLE III

[illegible]

[illegible]

