



## PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Bukittinggi By Pass Km 1 Gulai Bancah Bukittinggi  
Telp.(0752) 6218282 Fax (0752) 6218283 Email: [inspektorat@bukittinggikota.go.id](mailto:inspektorat@bukittinggikota.go.id)

Nomor : 10 /LHE-Ev/Insp-Bkt/2025  
Lamp. : 1 (satu) berkas  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP  
SKPD

Bukittinggi, 10 Juni 2025

Kepada:

Yth.Sdr. Kepala Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kota Bukittinggi  
di -

BUKITTINGGI

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dengan uraian sebagai berikut :

### 1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi. Pelaksanaan evaluasi tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan di tingkat SKPD dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah SKPD meliputi penilaian terhadap kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja dan penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Pelaksanaan evaluasi AKIP SKPD menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

*[Handwritten signature]*

## 2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan matrik tindak lanjut hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tanggal 6 Juni 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sudah menindaklanjuti semua rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menunjukkan nilai sebesar 77,3 dengan predikat "BB". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "Sangat Baik.", dengan interpretasi mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun ini bila dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya memperoleh peningkatan nilai sebesar 1,05 yaitu dari nilai 76,25 pada tahun 2024 menjadi 77,3 pada tahun 2025. Tingkat akuntabilitas kinerja sama dengan tahun sebelumnya yaitu "BB"

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			Tahun 2024	Tahun 2025
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,5	23,4
2.	Pengukuran Kinerja	30	22,5	23,1
3.	Pelaporan Kinerja	15	12	12,3
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25	18,5
	Nilai Hasil Evaluasi	100	76,25	77,3
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2025 sebagai berikut:



**1) Perencanaan kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah menyusun dokumen perencanaan kinerja diantaranya RPJPD, RPJMD, Renja, DPA, mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja tepat waktu, indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART dan telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai dimana tidak sering diganti dalam 1 periode, perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

**2) Pengukuran Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan pengukuran kinerja dengan menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan kinerja, membuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, membuat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, selalu melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, memuat sumber data kinerja dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja, memperhatikan pengukuran kinerja dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi dan penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja serta mengutamakan prinsip efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

**3) Pelaporan Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun laporan kinerja dan telah diformalkan, dokumen laporan kinerja telah direviu dan telah dipublikasikan tepat waktu, dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

**4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi atas implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kota Bukittinggi berdasarkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian hasil evaluasi AKIP ini disampaikan sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Bukittinggi. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran tetap memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan SKPD Saudara.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

 INSPEKTUR KOTA BUKITTINGGI 

 ELVINA KARTIKA ESYA, S.E., Akt., M.M., CFA, CRMO, CA  
Pembina Tk.I – NIP 198103252005012008

*Tembusan :*

1. Walikota Bukittinggi ( sebagai laporan )
2. Sekretaris Daerah Kota Bukittinggi ( sebagai laporan )

**LEMBAR KERJA EVALUASI EVALUASI SISTIM AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		23.4			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	B	4.2			91.67%
<b>Kriteria:</b>							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Pedoman teknis perencanaan kinerja hanya secara parsial berupa edaran Walikota seperti : 1). Terdapat surat edaran Walikota Bukittinggi No. 000.7.2/97/Bappelitbangda/2025 Tanggal 29 April 2025 Tentang Penyusunan Rancangan Perubahan Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah Tahun 2025 ; 2) Terdapat surat Sekda No. 0008/003/ORG/2025 Tanggal 10 Januari 2025 tentang Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	Peraturan/keputusan/surat edaran kepala daerah tentang pedoman teknis penyusunan dokumen perencanaan	0.5
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Terdapat RPJPD Kota Bukittinggi yang disahkan dengan Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bukittinggi Tahun 2006-2025	RPJPD Kota Bukittinggi	1
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Terdapat Renstra yang disahkan dengan Perwako Nomor 32 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 dan IKU dengan Perwako No.800.058/29/I-BKPSDM/2021 tentang Penetapan IKU BKPSDM	Renstra dan IKU SKPD	1
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Terdapat Renja sesuai Kepwako No. 188.45-208-2024 tentang Perubahan Renja Perangkat Daerah dan Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM tahun 2024 dan tahun 2025	Renja SKPD dan PK Kepala SKPD tahun 2024	1
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Terdapat Perjanjian Kinerja dan IKU serta Rencana Aksi BKPSDM satu tahun yang terinci per triwulan tahun 2024	PK, IKU dan Rencana Aksi tahun 2024	1
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Terdapat DPA BKPSDM tahun 2024 dan tahun 2025	DPA tahun 2024/2025	1
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	BB	7.2			100.00%
<b>Kriteria:</b>							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Dokumen perencanaan yang telah diformalkan sebagai berikut: 1. Perwako Nomor 32 Tahun 2021 tentang Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 2. Kepwako No. 188.45-208-2024 tentang perubahan Renja Perangkat Daerah 3. IKU Kepala BKPSDM nomor 800.058/29/I-BKPSDM/2021 4. PK Kepala BKPSDM Tahun 2024 dan Tahun 2025	Renstra, IKU, Renja, PK Kepala SKPD dan Rencana Aksi Tahun 2024 yang telah disahkan.	1

*Handwritten signature/initials*



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan.				Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan pada website <i>bukittinggikota.go.id</i> , pada tanggal 18 Maret 2025 berupa : Renstra, Renja , PK dan IKU	Screenshot laman web publikasi Renstra, IKU, Renja, PK Kepala SKPD dan Rencana Aksi Tahun 2024	1
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Pada Renstra Bab II sudah menetapkan tugas, fungsi dan struktur organisasi perangkat daerah (BKPSDM) yang sudah dituangkan dalam perjanjian kinerja dan pada renstra BAB III sudah menentukan isu-isu strategis yang menjadi acuan dalam perumusan indikator	Renstra	1
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				IKU BKPSDM sudah mencantumkan tujuan//sasaran jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai sesuai dengan Keputusan Walikota Bukittinggi Nomor : 800.058/29/I-BKPSDM/2021 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026	IKU (tujuan dan sasaran)/Renstra Bab IV	1
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Indikator kinerja BKPSDM telah spesifik tujuannya yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, memiliki indikator/dapat diukur, bisa tercapai dengan alasan yang jelas, sesuai dengan visi/misi BKPSDM dan memiliki target waktu yang jelas	IKU (tujuan dan sasaran)/Renstra Bab IV	1
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis				IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama dan tidak sering di ganti dalam 1 periode (Tahun 2021-2026)	IKU dan perubahannya	1
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai sesuai yang tertera pada Renstra	PK Kepala SKPD	1
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Cascading menunjukan kesinambungan antara tujuan dan sasaran,	Cascading dan PK	1
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Crosscutting dengan keseluruhan SKPD ada kesinambungan antar BKPSDM dengan SKPD lain/bidang lain yang tergambar pada pohon kinerja	Pohon kinerja	1
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				BKPSDM sudah menetapkan PK masing - masing pegawai struktural yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja	PK pejabat struktural	1
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Pegawai struktural, fungsional dan seluruh staf telah menetapkan SKP Tahun 2024	SKP seluruh pegawai tahun 2024	1
<b>1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>		<b>15.00</b>	<b>BB</b>	<b>12</b>			<b>100.00%</b>
<b>Kriteria:</b>							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Anggaran pada DPA perubahan yang disahkan tanggal 24 September 2024 dan DPA Tahun 2025 yang disahkan tanggal 2 Januari 2025 sudah memiliki anggaran yang cukup dan mendukung dalam pencapaian kinerja, program, kegiatan dan sub kegiatan	DPA tahun 2024/2025	1

2/8/24

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Aktivitas yang ada dalam rencana aksi telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, dibuktikan dengan adanya dokumen rencana aksi yang selaras dengan kinerja yang ingin dicapai.	Rencana Aksi tahun 2024	1
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Target yang ditetapkan sudah tercapai dengan baik hal ini dibuktikan dengan adanya monitoring rencana aksi per triwulan	Laporan money rencana aksi triwulan tahun 2024	1
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Laporan money per triwulan menunjukkan program, kegiatan dan sub kegiatan seperti pada rencana aksi yang sudah menunjukkan realisasi target dari triwulan I sampai triwulan IV dan sudah di tandatangani pejabat	Laporan money rencana aksi triwulan tahun 2024	1
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				BKPSDM sudah menindaklanjuti LHE SAKIP sebelumnya yang sudah di tandatangani oleh pejabat sesuai dengan tindak lanjut laporan hasil evaluasi per 6 Januari 2025 dan Renja perubahan telah mewujudkan tujuan/sasaran	Perubahan dokumen perencanaan atau notulen rapat pembahasan perubahan dokumen perencanaan.	1
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Terdapat perbaikan di dalam Renja Perubahan tahun 2024 untuk penambahan dan pengurangan sub kegiatan serta pagu anggaran untuk mewujudkan kondisi yang lebih baik	Perubahan dokumen perencanaan atau notulen rapat pembahasan perubahan dokumen perencanaan.	1
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				BKPSDM sudah berkomitmen dengan menetapkan perjanjian kinerja per eselon	PK pejabat struktural 2024	1
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Setiap pegawai BKPSDM sudah membuat SKP Tahun 2024/2025	SKP pegawai 2024	1
2	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>		<b>23.1</b>			
2.a	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6.00</b>	<b>A</b>	<b>5.4</b>			100.00%
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				SK NOMOR : 189.800/51/I-BKPSDM/2024 tentang Pedoman Teknis Penyusunan Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja di Lingkup BKPSDM	SK kepala SKPD tentang pedoman pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Defenisi Operasional sudah tercantum dalam IKU sesuai yang tertera pada Keputusan Walikota Bukittinggi Nomor : 800.058/29/I-BKPSDM/2021 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026	IKU	1
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Ada dibuat SK SOP Nomor 188.45-34/I-BKPSDM/2018 tentang penerapan SOP di lingkungan BKPSDM mencakup tentang SOP Pengumpulan data kinerja	SOP pengukuran kinerja/SOP pengumpulan data kinerja	1
2.b	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>9.00</b>	<b>BB</b>	<b>7.2</b>			100.00%
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan yang dibuktikan dengan notulen rapat yang diikuti oleh pimpinan pada bulan Februari 24, April 24, Juli 24, Agustus 24, November 24 dan Desember 24 sesuai dengan bukti yang diberikan	Notulen evaluasi kinerja tahun 2024	1

*SPH*



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Data kinerja dalam IKU telah relevan/selaras dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan seperti yang tertera dalam definisi operasional dan pada LKJIP Bab III	IKU atau LKJIP yang memuat sumber data	1
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Data kinerja telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan dengan tercapainya target kinerja sesuai dengan pengukuran kinerja dalam formulasi perhitungan yang terdapat dalam IKU dan tersaji pada LKJIP Bab III	IKU atau LKJIP yang memuat sumber data	1
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Pengukuran kinerja telah dilakukan per triwulan dan analisa ketercapaian kinerja secara triwulan di tahun 2024 dilaporkan dalam laporan movev per triwulan	Laporan movev rencana aksi triwulan tahun 2024	1
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Pimpinan melakukan rapat dengan staf terkait evaluasi kinerja TA 2024, program kerja TA 2025 dan tugas kedinasan lainnya pada Desember 2024	Notulen rapat movev rencana aksi/penilaian SKP	1
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Sudah memanfaatkan teknologi informasi berupa aplikasi E kinerja dalam pengumpulan data kinerja dan aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Sistem Merit) dalam penilaian indeks merit yang merupakan indikator kinerja BKPSDM	Screenshot aplikasi E Kinerja dan aplikasi yang mendukung pengumpulan data kinerja.	1
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengukuran capaian kinerja sudah memanfaatkan aplikasi E Kinerja dan aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Sistem Merit) dalam penilaian indeks merit yang merupakan indikator kinerja BKPSDM	Screenshot aplikasi E Kinerja dan aplikasi yang mendukung pengumpulan data kinerja.	1
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	B	10.5			97.50%
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Pemberian besaran TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara) kepada pegawai menyesuaikan dengan nilai kinerja yang diperoleh oleh pegawai, telah ada pengurangan TPP bagi pegawai yang penilaian kinerja kurang dari 100. Hal ini juga diatur dalam Perwako No.7 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara ( masih berlaku sampai Tahun 2025 )	Perwako TPP/screenshot aplikasi TPP	1
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik jabatan struktural maupun fungsional	Dokumen Hasil evaluasi SKP (dari BKPSDM) dan rekap mutasi jabatan struktural dan fungsional.	0.75
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi sesuai dengan Perda Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016	Dokumen Hasil Evaluasi Kelembagaan dan keputusan Anjab ABK SKPD (SK Walikota)	1
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Terdapat perubahan renja pada program dan kegiatan sub kegiatan sebagai wujud adanya pengaruh pengukuran kinerja dalam penyesuaian strategi untuk mencapai target	Laporan movev triwulan rencana aksi dan perubahan dokumen perencanaan jika ada (perubahan renja)	1
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian kebijakan dengan adanya perubahan DPA bulan September 2024	Perubahan dokumen perencanaan jika ada (perubahan renstra dan DPA)	1

*Handwritten signature/initials*



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Didalam laporan movev tercantum kendala dan penyelesaian dalam pelaksanaan kegiatan pada halaman 6	Laporan movev rencana aksi triwulan dan Perubahan rencana aksi	1
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Terdapat perubahan anggaran yang sudah tercantum dalam DPA perubahan bulan September 2024	DPA Perubahan	1
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Sudah terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sesuai yang tertera pada LKJIP halaman III-22	Lap efisiensi penggunaan anggaran (Bab IV LKJIP)	1
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				BKPSDM sudah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, hasil wawancara dengan sekretaris BKPSDM disaat <i>entry meeting</i> dengan SKPD.	Hasil wawancara atas pemahaman dan kepedulian atas pengukuran kinerja pada pejabat struktural.	1
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Semua pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja sesuai dalam SKP masing-masing pegawai.	Hasil wawancara atas pemahaman dan kepedulian atas pengukuran kinerja pada seluruh pegawai.	1
3	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15.00</b>		<b>12.3</b>			
3.a	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3.00</b>	<b>A</b>	<b>2.7</b>			100.00%
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				LKJIP 2024 telah disusun	LKJIP	1
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Telah ada laporan kinerja tahunan dan triwulanan berupa LKJIP tahun 2024 dan laporan movev triwulan	Laporan movev rencana aksi triwulanan	1
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				LKJIP telah ditandatangani dan di stempel	LKJIP yang telah ditanda tangani dan distempel	1
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				LKJIP sudah direviu sesuai dengan pernyataan revidi dari Inspektorat tanggal 28 Februari 2025	Surat Pernyataan telah direviu LKJIP	1
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				LKJIP sudah dipublikasikan pada Website Kota Bukittinggi tgl 18 Maret 2025	Screenshot publikasi LKJIP pd website Kota/SKPD/PPID	1
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				LKJIP sudah dipublikasikan pada aplikasi ESR Menpan tgl 6 Maret 2025	Screenshoot ESR Menpan per 31 maret	1
3.b	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan</b>	<b>4.50</b>	<b>BB</b>	<b>3.6</b>			100.00%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				LKJIP telah disusun sesuai dengan Permenpan RB No. 53 /2014 dan sudah ditandatangani dan stempel	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				LKJIP telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja dan realisasi anggaran, hal ini tergambar pada BAB III LKJIP BKPSDM tahun 2024	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				LKJIP telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun lalu, hal ini tergambar pada BAB III LKJIP BKPSDM tahun 2024	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				LKJIP telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, hal ini tergambar pada BAB III LKJIP BKPSDM tahun 2024	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1

SPH

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				LKJIP telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya, hal ini tergambar pada BAB III LKJIP BKPSDM tahun 2024	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				LKJIP sudah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional sesuai yang tertera pada LKJIP halaman III-6	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				LKJIP pada BAB III-22 telah menginfokan kualitas dan capaian kinerja organisasi dan BAB IV-2 telah menginfokan strategi peningkatan kinerja	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				LKJIP telah menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran, SDM), hal ini tergambar pada BAB III LKJIP BKPSDM tahun 2024	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				LKJIP telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan pada BAB IV	LKJIP dan Hasil revidi LKJIP	1
3.c	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7.50</b>	<b>BB</b>	<b>6</b>			100.00%
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Informasi dalam laporan kinerja sudah menjadi perhatian pimpinan disertai dengan notulen rapat yang diikuti oleh pimpinan pada bulan Februari 2024, April 2024, Juli 2024, Agustus 2024, November 2024 dan Desember 2024 sesuai dengan bukti yang diberikan	Notulen rapat pembahasan laporan kinerja/dialog kinerja/dok. rakor lap kinerja	1
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Penyajian informasi dalam laporan kinerja sudah menjadi kepedulian pegawai BKPSDM dengan dibuktikan notulen rapat kegiatan Februari 2024, April 2024, Juli 2024, Agustus 2024, November 2024 dan Desember 2024	PK/SKP/IKI/notulen rapat atau dok pembahasan laporan kinerja/dialog kinerja	1
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				LKJIP tahunan telah memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, sub kegiatan dan kegiatan	LKJIP Bab 3 atau 4 dan hasil revidi LKJIP	1
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran yang dibuktikan dengan adanya hasil revidi LKJIP BKPSDM	LKJIP Bab 3 atau 4 dan hasil revidi LKJIP	1
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja termuat dalam LKJIP BAB III terkait keberhasilan/kegagalan.	LKJIP Bab 3 atau 4 dan hasil revidi LKJIP	1
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Informasi dalam LKJIP tahun 2024 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya yang tertuang pada renja 2025	LKJIP Bab 3 atau 4 dan hasil revidi LKJIP	1
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi tergambar dalam LKJIP Bab III dan Bab IV BKPSDM tahun 2024 dimana telah disajikan pencapaian target serta upaya strategis dalam menghadapi kendala/hambatan sebagai wujud komitmen semua pihak yang terkait, serta telah disajikan juga efisiensi serta efektifitas anggaran sebagai wujud kepedulian dan komitmen.	LKJIP	1

SPH



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		18.5			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	A	4.5			100.00%
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berupa SK Inspektur Daerah Kota Bukittinggi Nomor 188.45/700.16/Insp-Bkt/2023 tanggal 12 Juli 2023	SK pedoman evaluasi saki	1
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan untuk seluruh SKPD di lingkungan Pemko Bukittinggi. Untuk evaluasi AKIP BKPSDM disajikan pada LHE No.25.c/LHE-Ev/Insp.Bkt/2024 Tanggal 5 Agustus 2024	LHE saki SKPD	1
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang dengan adanya reu LKJIP dan Evaluasi AKIP. Untuk BKPSDM telah dilakukan reu LKJIP yang tertuang dalam LHR No.12.a tanggal 28 Februari 2025 dan evaluasi SAKIP pada LHE No.25.c/LHE-Ev/Insp.Bkt/2024 tanggal 5 Agustus 2024	LHE AKIP SKPD/lap Reu LKJIP SKPD	1
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25			85.00%
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai Lampiran I Keputusan Inspektur No 188.45/700.16/Insp-Bkt/2023 tentang Pedoman Teknis evaluasi AKIP	Pedoman evaluasi AKIP dan LHE AKIP SKPD/PKE AKIP	1
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Tim Evaluator pada Inspektorat tidak seluruhnya dibekali dengan kompetensi yang memadai, masih ada personil evaluator yang belum mengikuti diklat/webinar terkait evaluasi AKIP	Rekap data tim evaluator AKIP (ket pelatihan/sertifikat terkait SAKIP)	0.75
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, menjadi hasil evaluasi pada LHE SAKIP dari Kemenpan RB	LHE AKIP SKPD/perbandingan dg LHE AKIP dari Kemenpan	0.75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan untuk seluruh SKPD di lingkungan Pemko Bukittinggi, hal ini dibuktikan dengan adanya LHE AKIP seluruh SKPD	LHE AKIP SKPD	1
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan menggunakan teknologi informasi berupa aplikasi MS-EXCEL belum berupa aplikasi E-SAKIP	Screenshot aplikasi utk evaluasi atau e-Sakip (bila ada)	0.75
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	B	8.75			95.00%

3/8/24



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM		Catatan Kondisi yang Ada di SKPD	Daftar Evidence Seharusnya	Perhitungan Penilaian
			Jawaban	Nilai			
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sudah ditindak lanjuti untuk 1 rekomendasi seperti yang dituangkan dalam matrik tindak lanjut hasil evaluasi sakip	Laporan tindak lanjut LHE AKIP dan matriks tindak lanjut/progres)	1
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang tergambar dalam matrik tindak lanjut LHE AKIP	Butir rekomendasi pada LHE AKIP SKPD dan tindak lanjutnya	1
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Dari 2 butir temuan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 menjadi 1 temuan pada tahun 2024 yang membuktikan adanya peningkatan kinerja	LHE AKIP tahun 2024	1
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	LHE AKIP yg menunjukkan efisiensi dan efektivitas kinerja dan daftar sub kegiatan yg difocusing	1
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Terjadi penurunan nilai kinerja pada indikator Indeks Merit Sistem dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun secara prediket kinerja BKPSDM tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu dari 94,46 % menjadi 92,81 %	Lap capaian kinerja/LKJIP tahun 2024	0.75
<b>NILAI AKUNTABILITAS KINERJA</b>		<b>100</b>	<b>BB</b>	<b>77.3</b>			

*[Handwritten signature]*