

Nomor : B-1071/08100/PW.120/12/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) set  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
BPS Kota Surabaya Tahun 2023

Jakarta, 29 Desember 2023

Yth. Kepala BPS Kota Surabaya  
di

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS, Inspektorat Wilayah I telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Satuan Kerja BPS Kota Surabaya Tahun 2023. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BPS Kota Surabaya menunjukkan bahwa nilai sebesar **“70,65”** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP sudah **“Sangat Baik”**.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Saudara beserta seluruh jajaran, atas kerjasama dan kesungguhan dalam memenuhi dokumen pendukung kegiatan Evaluasi Implementasi SAKIP. Semoga BPS Kota Surabaya dapat lebih meningkatkan implementasi SAKIP di unit kerjanya untuk mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result-oriented government*) dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih .

Inspektur Wilayah I,



Hanif Yahya

Tembusan:

1. Plt Inspektur Utama
2. Kepala BPS Provinsi Jawa Timur
3. Kepala Bagian Umum Inspektorat Utama



Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada BPS Kota Surabaya.

Tujuan evaluasi adalah 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 BPS untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP; (b) Menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; (e) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### **A. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pusat Statistik;
7. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik;

8. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/ Kota;
9. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS;
10. Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 470 Tahun 2023 tentang Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS;
11. Surat Tugas Inspektur Wilayah I Nomor: B-0540/08100/PW.110/09/2023, tanggal 27 September 2023 tentang Surat Tugas Evaluasi AKIP Internal BPS Satuan Kerja BPS Kota Surabaya.

## B. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, 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 strategi 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 efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Nilai hasil akhir evaluasi atas implementasi SAKIP berupa penjumlahan komponen-komponen yang memberikan gambaran tingkat akuntabilitas kinerja dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
<b>AA</b> (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan
<b>A</b> (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan
<b>BB</b> (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik
<b>B</b> (Nilai > 60 - 70)	Baik
<b>CC</b> (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai)
<b>C</b> (Nilai > 30 - 50)	Kurang
<b>D</b> (Nilai > 0 - 30)	Sangat Kurang

### C. Metodologi Evaluasi

Metodologi evaluasi yang digunakan adalah kombinasi dari metode kuantitatif dan kualitatif dengan menyesuaikan pada tujuan evaluasi yang telah ditetapkan serta mempertimbangkan kendala yang ada. Dilakukan pemeriksaan dokumen dan analisis bukti-bukti yang telah dikirimkan serta perbandingan dengan berbagai informasi kinerja pada beberapa sistem manajemen kinerja BPS.

### D. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan metode evaluasi sederhana/*desk evaluation*, dan evaluasi terbatas menggunakan data awal pengisian kertas kerja implementasi SAKIP dan kriteria dokumen evaluasi yang diisi oleh BPS Kabupaten/Kota dan di monitoring oleh BPS Provinsi, dilanjutkan evaluasi akuntabilitas kinerja oleh tim evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Satuan Kerja BPS Kota Surabaya memperoleh nilai **“70,65”** dengan predikat **“BB”** yaitu Implementasi AKIP sudah **“sangat baik”** pada level satuan kerja dan sebagian besar unit kerja utama maupun pendukung, ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,30
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,05
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	70,65
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB (Sangat Baik)

Hasil evaluasi tahun 2023 **“tidak diperbandingkan”** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaian. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada BPS Kota Surabaya Tahun 2023 sebagai berikut:

## **1. Perencanaan kinerja**

### **a. Kondisi pemenuhan Perencanaan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:**

- i. Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja dalam Lampiran II, III dan IV Peraturan Kepala BPS Nomor 9 Tahun 2015.
- ii. Unit kerja telah menyusun Renstra Reviu Terbaru, ditandatangani Pimpinan, dan dipublikasikan melalui PPID.
- iii. Unit Kerja telah menetapkan PK Kepala dan Kepala Bagian/Sub Bagian Tahun 2023 serta mempublikasikan melalui PPID.
- iv. Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja melalui aplikasi KRISNA.
- v. Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja melalui aplikasi KRISNA.
- vi. Unit kerja telah mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan kinerja jangka menengah periode sebelumnya pada PPID dengan lengkap, yaitu Renstra Reviu 2020- 2024, Renstra 2020-2024, Renstra Reviu II 2015-2019, Renstra Reviu I 2015-2019, dan Renstra 2015-2019.
- vii. Unit kerja telah mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan kinerja jangka pendek periode sebelumnya pada PPID dengan lengkap, yaitu Perjanjian Kinerja 2023, Perjanjian Kinerja 2022, Perjanjian Kinerja 2021, dan Perjanjian Kinerja 2020.

### **b. Kondisi kualitas Perencanaan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:**

- i. Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa PK tahun 2023 telah disusun dan dipublikasikan tepat waktu (paling lambat tanggal 31 Januari 2023).
- ii. Dokumen Perencanaan Kinerja telah sepenuhnya dapat menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang ingin dicapai, yaitu Renstra Reviu terbaru telah disusun, ditandatangani pimpinan, dan dipublikasikan melalui PPID; Renstra Reviu Terbaru telah memuat rumusan Tujuan, Sasaran, dan indikator yang mengacu pada Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022; Renstra Reviu terbaru telah memuat target kinerja yang akan dicapai untuk periode 2020-2024; Perjanjian Kinerja Tahun 2023 telah dipublikasikan pada PPID dan mengacu pada Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022.
- iii. Rapat penetapan target pada Rencana Strategis Reviu terbaru telah dilengkapi undangan yang telah ditandatangani Pimpinan.

- iv. Daftar hadir rapat penetapan target pada Rencana Strategis Reviu terbaru telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
- v. Rapat penetapan target pada Rencana Strategis Renstra Reviu terbaru telah dilengkapi notulen yang telah ditandatangani Pimpinan.
- vi. Penetapan target pada Rencana Strategis Reviu terbaru telah dilengkapi dengan penjelasan dasar hitung yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- vii. Rapat penetapan target pada PK terbaru telah dilengkapi undangan yang ditandatangani Pimpinan.
- viii. Daftar hadir rapat penetapan target pada PK terbaru telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
- ix. Rapat penetapan target pada PK telah dilengkapi notulen yang ditandatangani Pimpinan.
- x. Penetapan target pada PK telah dilengkapi dengan penjabaran basis data yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- xi. Penetapan target pada PK telah dilengkapi penjelasan argumen logis yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- xii. Penetapan target PK telah memerhatikan realisasi kinerja tahun sebelumnya/kondisi kinerja terakhir untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.

c. Kondisi pemanfaatan Perencanaan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- i. Rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah dilengkapi undangan yang ditandatangani Pimpinan.
- ii. Daftar hadir rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
- iii. Rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah dilengkapi notulen yang ditandatangani Pimpinan.
- iv. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah menyajikan target jangka menengah tahun 2024 dengan realisasi 2022 untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- v. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah membandingkan target jangka menengah tahun 2024 dengan realisasi 2022 (capaian kinerja 2022 terhadap target akhir Renstra) untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.

- vi. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat analisis terhadap kendala dan solusi memengaruhi capaian target kinerja jangka menengah untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- vii. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat rencana tindak lanjut yang akan dilakukan kedepan dalam rangka mencapai target jangka menengah untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- viii. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan rencana tindak lanjut untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- ix. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat batas waktu rencana tindak lanjut untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- x. Terdapat upaya penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan sebelumnya melalui Reviu target Renstra secara berkala (paling sedikit satu tahun sekali) dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, yaitu dengan kondisi: telah terdokumentasi dengan baik berupa undangan dan notulen yang ditandatangani Pimpinan, dan keterlibatan pimpinan pada daftar hadir; telah membahas seluruh Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran; telah menyajikan target awal 2020-2024 dan target perubahan 2020-2024 serta memuat penjelasan yang memadai terhadap relevansi target Renstra untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.

Kelemahan Perencanaan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- a. Kualitas rumusan hasil berdasarkan Peraturan Kepala BPS Nomor 3 tahun 2022 belum disusun berdasarkan *Critical Succes Factor (CSF)* yang memadai untuk mencapai kondisi kinerja yang ingin dicapai.
- b. Rumusan IKU belum sepenuhnya menunjukkan hubungan sebab-akibat antar level kinerja yang memadai dalam menggambarkan kondisi kinerja yang harus dicapai.
- c. Penetapan target pada Rencana Strategis Reviu terbaru belum dilengkapi dengan penjabaran basis data yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran. Penetapan nilai target IKS 1.1.2; 2.1.1; 2.1.2; 3.1.1 tidak dilengkapi penjabaran data dasar yang menunjukkan bahwa penetapan target kinerja telah diselaraskan dengan rencana aksi kedepan. Misalnya daftar publikasi dengan standar akurasi yang ditargetkan pada tahun 2022 atau daftar OPD yang diidentifikasi melakukan kegiatan statistik pada 2022.

- d. Penetapan target pada Rencana Strategis belum dilengkapi penjelasan argumen logis yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran. Penetapan target IKS 1.1.2; dan 2.1.1 belum dilengkapi penjelasan logis terhadap perubahan/tidak berubahnya nilai target tahun 2023 dan 2024.
- e. Penetapan target pada PK belum dilengkapi dengan penjelasan dasar hitung yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran. Notulen penetapan PK belum menjabarkan rumusan indikator per IKS sesuai Perka No 3 Tahun 2022 ( IKS 1.1.1 s.d 3.1.1 dan 4.1.2).
- f. Penetapan target PK belum ditetapkan secara menantang dengan memperhatikan batas minimal berdasarkan kebijakan nasional untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- g. Penetapan SKP pada aplikasi KipApp belum mencakup seluruh pegawai, yaitu sebesar 89 Persen.
- h. Pelaksanaan rencana tindak lanjut hasil rapat monitoring capaian Rencana Strategis belum didukung bukti yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran. Notulen belum menjabarkan antara solusi yang sudah dilakukan dan rencana aksi yang akan dilakukan pasca rapat evaluasi untuk setiap IKS ( 1.1.1 s.d 4.1.2 ).

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Kondisi pemenuhan Pengukuran Kinerja pada BPS Kota Surabaya:
  - i. Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yaitu Peraturan Kepala BPS Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS Pasal 23 dan 24.
  - ii. Telah terdapat Petunjuk Pengisian Form Monitoring Capaian Kinerja/FRA serta penjelasan untuk setiap indikator kinerja sebagai definisi operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
  - iii. Telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, yaitu telah terdapat SK/Surat Tugas Tim SAKIP yang mencakup mencakup nama, kedudukan dalam Tim, jabatan dalam organisasi, mengakomodir perwakilan keanggotaan dari Tim Kerja, dan uraian tugas untuk kedudukan dalam Tim, serta memuat tugas untuk melakukan monitoring target jangka menengah dan monitoring target



triwulanan; dan telah terdapat pedoman atau SOP Pengumpulan Data Kinerja yang up to date yang menjelaskan kemudahan untuk menelusuri sumber data yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, penanggungjawab yang jelas, waktu delivery yang jelas, dan prosedur yang jelas jika terjadi kesalahan data.

b. Kondisi kualitas Pengukuran Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- i. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang, dengan adanya keterlibatan pimpinan sebagai pengambil keputusan (decision maker) pada rapat evaluasi capaian kinerja triwulanan, yaitu rapat evaluasi capaian kinerja telah dilakukan dengan dokumentasi secara lengkap berupa undangan dan notulen yang ditandatangani Pimpinan, dan daftar hadir yang menunjukkan keterlibatan pimpinan.
- ii. Data kinerja telah konsisten antara target pada PK 2023 dan FRA 2023.
- iii. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat informasi target dan realisasi tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- iv. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat pembahasan analisis masalah/kendala tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- v. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat pembahasan solusi/strategi yang telah dilakukan tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- vi. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat penetapan rencana aksi/rencana tindak lanjut tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- vii. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat penetapan PIC yang akan melaksanakan rencana aksi/rencana tindak lanjut yang telah ditetapkan untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
- viii. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dengan melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja dan mengirimkan FRA Tw I Tahun 2023.
- ix. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang telah dilakukan dengan adanya CKP yang disusun oleh seluruh pegawai, dibuktikan dengan dokumen sumber sesuai atas realisasi pada CKP, dan divalidasi oleh pejabat penilai.

c. Kondisi pemanfaatan Pengukuran Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- i. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dimana pegawai yang melaporkan CKP telah mencapai 100% dan CKP-R telah didukung oleh dokumen sumber yang sesuai, divalidasi oleh pejabat penilai, serta telah konsisten dengan *TK Online*.
- ii. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat strategi dalam Renstra BPS.
- iii. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat arah kebijakan dalam Renstra BPS.
- iv. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dengan adanya pembahasan anggaran beserta hasil reviu atas anggaran dalam rapat penyusunan Renstra Reviu
- v. FRA telah memuat informasi efisiensi anggaran.
- vi. Informasi capaian kinerja dan realisasi anggaran di FRA telah digunakan untuk menghitung efisiensi anggaran.
- vii. Unit kerja telah memiliki mekanisme *reward and punishment* level tim/pegawai untuk tahun 2023.

Kelemahan Pengukuran Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- a. Data kinerja belum valid karena terdapat informasi target, realisasi, dan capaian pada indikator kinerja yang belum selaras antara Notulen rapat kinerja triwulan I Tahun 2023, FRA triwulan I Tahun 2023 dengan dokumen sumber/pendukung FRA triwulan I Tahun 2023. Data realisasi IKS 3.1.1 tidak didukung dokumen sumber yang relevan, untuk menguji validitas data yang dilaporkan dokumen sumbernya minimal dapat berupa dokumentasi yang dilengkapi dengan daftar hadir sehingga dapat diyakini klaim jumlah dinas yang telah dilakukan pembinaan.
- b. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja belum memuat penetapan batas waktu tindak lanjut tiap Indikator Kinerja Sasaran, dengan batas akhir dari rentang waktu pelaksanaan rencana aksi/ Rencana Tindak Lanjut pada triwulan berikutnya; atau ketika target tahunan sudah terealisasi 100% pada triwulan 1 batas waktu tindak lanjut dilakukan sampai tahun berikutnya. Batas waktu yang disajikan kurang relevan, pada IKS 1.1.1 dan 1.1.2 dikatakan bahwa batasnya adalah publikasi padahal uraian rencana tindak

lanjutnya tidak berhubungan dengan Publikasi, sedangkan batas waktu IKS 2.1.2; 3.1.1; dan 4.1.2 batas waktu pelaksanaan tindak lanjutnya tidak mencantumkan satu titik yang pasti.

- c. Dokumentasi atas pelaksanaan Rencana aksi/RTL belum sesuai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran. Rencana aksi TL belum dilengkapi dengan bukti pelaksanaan untuk setiap IKS ( 1.1.1 s.d 4.1.2 ).
- d. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan *monev.bps.go.id* namun masih belum memadai karena belum terintegrasi antara perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja, sehingga pemantauan atas keselarasan antara perencanaan, capaian kinerja unit kerja, dan capaian kinerja individu belum dapat dilakukan. .
- e. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun masih perlu didukung dengan adanya pembangunan portal yang dapat mengintegrasikan antara data kinerja pada pengukuran kinerja triwulanan dengan validitas sumber datanya, sehingga setiap tim dapat melaporkan atau mengupdate capaian kinerjanya sebagai dokumen sumber data kinerja unit kerjanya.
- f. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu belum memuat hasil reviu atas strategi dalam Renstra BPS.
- g. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu belum memuat hasil reviu atas arah kebijakan dalam Renstra BPS.
- h. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu belum memuat aktivitas dalam Renstra BPS.
- i. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu belum memuat hasil reviu atas aktivitas dalam Renstra BPS.
- j. Notulen rapat capaian kinerja/monitoring FRA Tw I 2023 belum memuat analisis (kendala/solusi/tindak lanjut) program pengentasan kemiskinan ekstrem.
- k. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja belum memuat pembahasan upaya efisiensi.
- l. *Reward and punishment* tahun 2023 belum didukung kertas kerja. Belum dilengkapi kertas kerja yang memadai, kertas kerja masih dalam bentuk excel dan tidak disahkan, kertas kerja juga belum menunjukkan pegawai yang mendapatkan *reward*.

- m. Kriteria *reward and punishment* tahun 2023 dalam kertas kerja belum menggunakan minimal 1 kriteria terkait kinerja.
- n. Bukti *reward and punishment* tahun 2023 belum konsisten dengan kertas kerja.

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Kondisi pemenuhan Pelaporan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:
  - i. Unit kerja telah melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Tw II, III, dan IV tahun 2022).
  - ii. Undangan rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah ditandatangani Pimpinan.
  - iii. Daftar hadir rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah menunjukkan keterlibatan Pimpinan.
  - iv. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah ditandatangani Pimpinan.
  - v. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah memuat informasi target dan realisasi.
  - vi. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah memuat pembahasan masalah/kendala/upaya yang telah dilakukan tiap IKS.
  - vii. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah memuat kesepakatan pihak yang melakukan tindak lanjut tiap IKS.
  - viii. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) telah memuat kesepakatan batas waktu tindak lanjut tiap IKS.
  - ix. Laporan Kinerja telah disusun dan diformalkan (ditandatangani pimpinan Unit Kerja).
  - x. Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada PPID.
  - xi. Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu (tidak melebihi 31 Januari 2023). Kelemahan pemenuhan Pelaporan Kinerja pada BPS Kota Surabaya.
  - xii. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (tw II, III, dan IV tahun 2022) belum memuat pembahasan solusi/rencana aksi/rencana tindak lanjut tiap IKS. Notulen belum menjabarkan antara solusi yang sudah dilakukan dan rencana aksi yang akan dilakukan pasca rapat evaluasi.

xiii. Laporan Kinerja 3 periode terakhir (2019, 2020, 2021) belum lengkap disusun, diformalkan, atau dipublikasikan tepat waktu. Terlambat disampaikan pada Tahun 2020.

b. Kondisi kualitas Pelaporan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- i. Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, yaitusistematika laporan telah sesuai dengan memuat Ihtisar Eksekutif, Bab I Pendahuluan, BabII Perencanaan Kinerja, Bab III Akuntabilitas Kinerja, dan Bab IV Penutup; telah dilengkapi tabel target kinerja jangka menengah sesuai Renstra 2020-2024 Reviu tahun 2022; danpada Bab II Laporan Kinerja telah memuat PK tahun 2022 dengan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja sesuai dengan Perka BPS Nomor 3 Tahun 2022.
- ii. Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, yaituseluruh pencapaian Sasaran Strategis dan IKS sesuai dengan Perka BPS Nomor 3 Tahun 2022, dan Informasi target pada Laporan Kinerja telah konsisten dengan PK tahun 2022.
- iii. Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, yaitu terdapat tabel perbandingan data kinerja yang memadai antara target tahun 2022 dengan realisasi tahun 2022, dan tabel perbandingan data kinerja yang memadai antara target tahun 2022 dengan realisasi tahun 2022 yang konsisten denganFRA tw IV tahun 2022.
- iv. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2022 dengan target Renstra tahun 2024 yang selaras dengan notulen monitoring capaian Renstra.
- v. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2022 dengan realisasi tahun 2021.
- vi. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2022 dengan realisasi tahun 2020.
- vii. Laporan Kinerja telah memuat informasi perbandingan capaian kinerja total periode2018-2022.
- viii. Seluruh capaian kinerja pada Laporan kinerja telah didasarkan atas data yang valid dandapat diandalkan.
- ix. Laporan Kinerja telah memuat analisis atas ketercapaian kinerja setiap IKS.

- x. Laporan Kinerja telah memuat informasi efisiensi anggaran.
  - xi. Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja), yaitu dengan telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya; pada BAB IV telah memuat informasi rencana perbaikan kedepan untuk capaian kinerja yang lebih baik; dan pada BAB III telah memuat informasi rencana perbaikan selaras/ menyimpulkan analisis dan evaluasi pada capaian kinerja tahunan.
- c. Kondisi pemanfaatan Pelaporan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:
- i. Informasi dalam Laporan Kinerja selalu menjadi perhatian/ tanggungjawab utamapimpinan, yaitu dengan telah dilaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV tahun 2022 yang kelengkapan undangan rapat telah ditandatangani Pimpinan, daftar hadir rapat telah menunjukkan keterlibatan Pimpinan, serta notulen rapat telah ditandatangani Pimpinan.
  - ii. Penyajian informasi dalam Laporan Kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai (ditetapkan dalam Tim SAKIP), yaitu dengan rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV tahun 2022 dihadiri oleh seluruh/sebagian besar pegawai; notulen rapat telah memuat kesepakatan pihak yang melakukan tindak lanjut tiap IKS; dan telah terdapat pembagian kinerja berdasarkan matriks peran hasil Pimpinan dan Ketua Tim (JFT) tahun 2022.
  - iii. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, yaitu dengan notulen rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV 2022 telah menjabarkan informasi penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja; dan Laporan Kinerja telah memuat informasi realisasi anggaran keuangan tiap sasaran strategis.
  - iv. Telah memiliki mekanisme *reward and punishment* level tim/pegawai untuk tahun 2022.
  - v. Bukti *reward and punishment* untuk tahun 2022 telah konsisten dengan kertas kerja.

Kelemahan Pelaporan Kinerja pada BPS Kota Surabaya:

- a. Laporan Kinerja belum memuat evaluasi dan analisis per indikator kinerja sasaran yang selaras dengan notulen monitoring capaian Renstra. LAKIN belum memuat evaluasi dan analisis per indikator pada perbandingan data kinerja terhadap target jangka menengah untuk setiap IKS.
- b. Perbandingan pada Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan analisis per indikator kinerja sasaran yang selaras dengan notulen. LAKIN belum menyajikan analisis kendala/solusi untuk setiap IKS ( 1.1.1 s.d 4.1.2 ).
- c. Laporan Kinerja belum memuat evaluasi atas capaian kinerja setiap IKS disertai kendala dan solusi dalam upaya mencapai target kinerja. LAKIN belum menyajikan analisis kendala/solusi untuk setiap IKS ( 1.1.1 s.d 4.1.2 ).
- d. Analisis dan evaluasi atas capaian kinerja setiap IKS pada Laporan kinerja belum sesuai dengan notulen pembahasan FRA triwulan IV tahun 2022. LAKIN belum menyajikan analisis kendala/solusi untuk setiap IKS (1.1.1 s.d 4.1.2) yang selaras dengan pembahasan pada notulen rapat capaian kinerja triwulan IV 2022.
- e. Laporan Kinerja belum memuat upaya-upaya efisiensi yang telah dilakukan. LAKIN belum menjabarkan upaya efisiensi secara memadai.
- f. Laporan Kinerja belum memuat nilai/kuantifikasi efisiensi yang telah dicapai hasil dari upaya yang telah dilakukan.
- g. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yaitu dengan pelaksanaan tindak lanjut hasil rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV tahun 2022 belum didukung dengan bukti yang memadai. Notulen belum menjabarkan antara solusi yang sudah dilakukan dan rencana aksi yang akan dilakukan pasca rapat evaluasi untuk setiap IKS ( 1.1.1 s.d 4.1.2 ).
- h. *Reward and punishment* belum memiliki kertas kerja untuk tahun 2022.
- i. Kriteria dalam kertas kerja belum menggunakan minimal 1 kriteria kinerja untuk tahun 2022..
- j. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dengan persentase pegawai pada Unit Kerja telah menyusun SKP 2022 pada Aplikasi KipApp sebesar 87 Persen.

#### **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

a. Kondisi pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada BPS Kota Surabaya:

- i. Telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, berupa: Peraturan Kepala BPS Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkungan BPS oleh APIP Instansi; Keputusan Kepala BPS Nomor 470 Tahun 2023 tentang tim Evaluasi AKIP di Lingkungan BPS; Buku Pedoman Evaluasi AKIP BPS 2023; dan SOP Nomor: SOP-1-01/08000/2023 Tentang Evaluasi AKIP Unit Kerja Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota oleh APIP Instansi.
- ii. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang, yaitu evaluasi oleh APIP/Tim Evaluasi dengan gugus tugas terdiri dari Anggota tim, Ketua Tim, dan Supervisor; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menghasilkan Laporan Hasil Evaluasi yang disahkan oleh pimpinan APIP dan disampaikan ke Unit Kerja yang dievaluasi; serta telah terdapat instrumen pelaksanaan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP oleh Unit Kerja.
- iii. Unit Kerja telah memanfaatkan Kertas Kerja Implementasi SAKIP dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja.
- iv. BPS Provinsi telah memanfaatkan instrumen yang ada dalam melakukan monitoring evaluasi implementasi SAKIP BPS Kabupaten/Kota di bawahnya.
- v. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 3 periode terakhir (2021, 2022, 2023) dilaksanakan secara berjenjang pada seluruh Unit Kerja Pusat dan Daerah dan didukung pedoman teknis yang memadai.

b. Kondisi kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada BPS Kota Surabaya:

- i. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar waktu.
- ii. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, yaitu dengan Tim Evaluasi berupa gugus tugas yang terdiri dari Anggota tim, Ketua Tim, dan Supervisor; telah dilengkapi dengan Surat Tugas Tim Evaluasi AKIP; serta telah dilaksanakan internalisasi, pembinaan, dan entry meeting yang diikuti Tim Evaluasi dan Unit Kerja.



- iii. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai yaitu dengan instrumen evaluasi yang komprehensif; LHE telah memuat penjelasan kelemahan pada tiap kriteria beserta rekomendasi yang spesifik pada aspek pemenuhan, kualitas, dan pemanfaatan; telah terdapat kerangka logis pelaksanaan evaluasi AKIP; ketersediaan anggaran untuk pendalaman evaluasi; dan telah dilakukan panelisasi hasil evaluasi antar Unit Kerja yang dievaluasi.
- iv. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi/ platform [s.bps.go.id/evaluasiAKIP](https://s.bps.go.id/evaluasiAKIP)).

c. Kondisi pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada BPS Kota Surabaya:

- i. Unit kerja telah dapat mencapai target kinerja pada triwulan I 2023 dengan total capaian kinerja adalah sebesar 100 Persen
- ii. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dengan terdapat peningkatan hasil evaluasi dibanding tahun sebelumnya.
- iii. BPS Kota Surabaya telah memiliki inisiatif pemberantasan korupsi.
- iv. Terbaik ketiga dalam penyelenggaraan kegiatan statistik distribusi, keuangan, teknologi informasi, dan pariwisata Tahun 2022.

Kelemahan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada BPS Kota Surabaya:

- a. Capaian kinerja Unit Kerja tidak lebih baik dari tahun sebelumnya, dengan perbandingan capaian kinerja triwulan I 2023 dan triwulan I 2022 adalah sebesar 0 Persen.

## **E. Rekomendasi**

Terhadap hasil evaluasi tersebut serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Kerja BPS Kota Surabaya untuk:

- 1. Meningkatkan kualitas perencanaan kinerja melalui penetapan target kinerja yang *achievable*, menantang, dan realistis dengan penjabaran penjelasan logis, basis data dan dasar hitung serta rencana aksi pencapaian kinerja secara detail dan spesifik yang memperhatikan kebijakan target minimal yang ditetapkan Sekretaris Utama.

2. Memperbaiki proses pemantauan capaian kinerja dengan menyusun rencana aksi kinerja secara lebih detail dan spesifik serta mekanisme tata kelola pemantauannya dalam mewujudkan hasil kinerja yang berkesinambungan;
3. Memperbaiki mekanisme pengukuran kinerja melalui penyempurnaan pengelolaan data kinerja serta penggunaan data kinerja tersebut dalam menganalisis permasalahan, merumuskan solusi dan rencana aksi kedepan secara detail dan spesifik untuk mencapai kinerja yang diharapkan secara berkelanjutan;
4. Meningkatkan pemanfaatan data kinerja dengan menyempurnakan mekanisme *reward and punishment* yang dikaitkan dengan capaian kinerja serta sebagai dasar dalam pembahasan strategi, arah kebijakan, anggaran beserta upaya efisiensinya dan aktivitas dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan kualitas substansi rapat capaian kinerja triwulanan yang telah dilakukan secara berkala dengan pembahasan mengenai rencana aksi yang akan dilakukan kedepan secara detail dan spesifik;
6. Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja dengan penyajian informasi yang valid sesuai dengan dokumen sumber, informasi terkait efisiensi yang memadai dan perbandingan yang dibutuhkan, disertai analisis dan evaluasi serta perbandingan pada setiap sasaran dan indikator kinerja sasaran. Selain itu, analisis tersebut juga agar disesuaikan dengan dengan notulen rapat pembahasan capaian kinerja sesuai dengan konteks pembahasan yang relevan seperti Rapat monitoring capaian Renstra dan Rapat Capaian kinerja triwulanan;
7. Meningkatkan pemanfaatan hasil pelaporan kinerja dalam pembahasan aktivitas dan anggaran serta perubahan budaya organisasi dalam mencapai kinerja selanjutnya. Selain itu, informasi kinerja harus digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan pegawai melalui mekanisme pemberian *reward and punishment* yang berdasarkan hasil capaian kinerja;

Selanjutnya bukti tindak lanjut atas rekomendasi agar didokumentasikan dan akan dipantau pada evaluasi akuntabilitas kinerja periode Tahun 2024.

Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;

1. Mohamad Apip (Pengendali Teknis) .....  
NIP. 19651220 199403 1 003
2. Bimo Aji Dimas Danindro (Ketua Tim) .....  
NIP. 19940903 201701 1 002
3. Inandha Puri (Anggota Tim) .....  
NIP. 19850131 200902 2 010