

Nomor : B-285/08100/PW.120/LHE/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) set  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
BPS Kota Surabaya Tahun 2024

Jakarta, 20 Desember 2024

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 BPS Kota Surabaya Tahun 2024. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BPS Kota Surabaya menunjukkan nilai sebesar **"77.35"** dengan predikat **"BB"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi SAKIP **"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. Inspektur Utama
2. Kepala BPS Provinsi Jawa Timur



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, dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS, 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. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan 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 Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pusat Statistik;

6. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik;
7. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/ Kota;
8. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS;
9. Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 285 Tahun 2024 tentang Tim Evaluator Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS Tahun 2024;
10. Surat Tugas Inspektur Wilayah I Nomor: B-209/08100/PW.110/2024, tanggal 8 Juli 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024.

**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 sesuai jangka waktu permintaan dokumen evaluasi yang ditetapkan, serta perbandingan dengan berbagai informasi kinerja pada beberapa sistem manajemen kinerja BPS.

#### D. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, BPS Kota Surabaya telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Telah melakukan peningkatan kualitas penetapan target kinerja tahunan dengan penetapan target memanfaatkan realisasi 2023 dan memperhatikan ketentuan target minimal yang telah ditetapkan oleh Sekretaris Utama serta dilengkapi dengan dasar hitung, basis data, dan argumen logis. Berisi rekomendasi yang telah ditindaklanjuti dan tidak terulang pada Evaluasi AKIP 2024
2. Telah melakukan peningkatan kualitas pengukuran kinerja individu melalui pemanfaatan aplikasi KipApp dan dilengkapi dengan dokumen sumber yang valid untuk setiap capaian kinerja individu
3. Telah meningkatkan kualitas pengukuran kinerja triwulanan dengan pembahasan monitoring dan evaluasi capaian kinerja telah menjabarkan analisis

kendala/masalah, solusi yang telah dilakukan, serta rencana aksi yang akan dilakukan pada periode kinerja selanjutnya.

4. Telah melakukan pemantauan pelaksanaan rencana aksi yang telah ditetapkan disertai dengan dokumentasi bukti pelaksanaan yang relevan.
5. Telah menerapkan mekanisme rewards dan punishments pegawai dengan kriteria yang mengakomodir aspek kinerja pegawai.
6. Telah mengembangkan dan mengimplementasikan media pengelolaan kinerja berupa aplikasi Majapahit sebagai inovasi untuk mendorong pemanfaatan proses pengukuran kinerja yang telah dilakukan untuk mendorong tercapainya target kinerja.

#### E. 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 operator BPS Kabupaten/Kota. Selanjutnya dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja oleh tim evaluator, serta revidi antar tim evaluator melalui kegiatan panelisasi Evaluasi AKIP. Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada BPS Kota Surabaya memperoleh nilai **“77.35”** dengan predikat **“BB”** yaitu **“Sangat Baik”**, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan Kinerja	30	22.8	22.8
2.	Pengukuran Kinerja	30	21.3	24.3
3.	Pelaporan Kinerja	15	10.05	10.5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16.5	19.75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	70.65	77.35
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada BPS Kota Surabaya Tahun 2024 sebagai berikut:

## **1. Perencanaan Kinerja**

### **a. Kondisi Pemenuhan Perencanaan Kinerja**

1. Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja dalam Lampiran II, III, dan IV Peraturan Kepala BPS Nomor 9 Tahun 2015.
2. Unit kerja telah menyusun Reviu Renstra Terbaru, ditandatangani Pimpinan, dan dipublikasikan pada laman PPID.
3. Unit Kerja telah menetapkan PK Pimpinan Unit Kerja Tahun 2024 serta mempublikasikan pada laman PPID.
4. Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja melalui aplikasi KRISNA.
5. Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja melalui aplikasi KRISNA.
6. Telah terdapat seluruh dokumen perencanaan kinerja jangka menengah unit kerja periode sebelumnya yang ditandatangani dan dipublikasikan melalui PPID dengan lengkap, yaitu Reviu Renstra 2020-2024 dan Renstra 2020-2024.
7. Telah terdapat seluruh dokumen perencanaan kinerja jangka pendek lima tahun terakhir yang ditandatangani dan dipublikasikan pada laman PPID Unit Kerja dengan lengkap, yaitu Perjanjian Kinerja 2024, Perjanjian Kinerja 2023, Perjanjian Kinerja 2022, Perjanjian Kinerja 2021, dan Perjanjian Kinerja 2020.

### **b. Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja**

1. Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja tahun 2024 telah dipublikasikan tepat waktu pada aplikasi SIMONEV (paling lambat tanggal 12 Februari 2024).
2. Renstra Reviu Terbaru telah memuat rumusan Tujuan, Sasaran, dan Indikator yang mengacu pada Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022.
3. Renstra Reviu Terbaru telah memuat target kinerja yang akan dicapai untuk periode 2020-2024.

4. PK Pimpinan Unit Kerja telah mengacu pada Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022.
5. Rapat pembahasan Reviu Renstra terbaru telah dilengkapi undangan yang telah ditandatangani Pimpinan.
6. Penetapan target pada PK telah dilengkapi dengan penjelasan dasar hitung yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
7. Penetapan target PK telah memerhatikan realisasi kinerja tahun sebelumnya/kondisi kinerja terakhir untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
8. Penetapan target PK telah ditetapkan secara menantang dengan memperhatikan batas minimal berdasarkan kebijakan nasional untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
9. Daftar hadir rapat pembahasan Reviu Renstra terbaru telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
10. Rapat pembahasan Reviu Renstra terbaru telah dilengkapi notulen yang telah ditandatangani Pimpinan.
11. Penetapan target pada Reviu Renstra terbaru telah dilengkapi dengan penjelasan dasar hitung yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
12. Rapat penetapan target pada PK terbaru telah dilengkapi undangan yang ditandatangani Pimpinan.
13. Daftar hadir rapat penetapan target pada PK terbaru telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
14. Rapat penetapan target pada PK telah dilengkapi notulen yang ditandatangani Pimpinan.
15. Penetapan SKP tahun 2024 pada aplikasi KipApp telah mencakup seluruh pegawai.

#### **c. Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja**

1. Unit Kerja telah melakukan pembahasan Reviu Renstra.
2. Pada Pembahasan Reviu Renstra telah memuat anggaran dalam Renstra.
3. Pada Pembahasan Reviu Renstra telah memuat hasil reviu atas anggaran dalam Renstra.
4. Aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh Unit Kerja telah mendukung kinerja yang ingin dicapai sebagaimana terlihat dalam dokumen Renstra.
5. Unit Kerja telah melakukan monitoring capaian Renstra.

6. Rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah dilengkapi undangan yang ditandatangani Pimpinan.
7. Daftar hadir rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
8. Rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah dilengkapi notulen yang ditandatangani Pimpinan.
9. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah menyajikan target jangka menengah tahun 2024 dengan realisasi 2023 untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
10. Notulen rapat pembahasan monitoring capaian Renstra telah memuat capaian tahun 2023 terhadap target jangka tahun 2024 untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
11. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat analisis terhadap kendala dan solusi yang memengaruhi capaian target kinerja jangka menengah untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
12. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat rencana tindak lanjut yang akan dilakukan ke depan dalam rangka mencapai target jangka menengah untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
13. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis telah memuat batas waktu rencana tindak lanjut untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
14. Reviu target Rencana Strategis telah dilakukan paling sedikit satu tahun sekali.
15. Rapat reviu target Rencana Strategis telah dilengkapi undangan yang ditandatangani Pimpinan.
16. Daftar hadir rapat reviu target Rencana Strategis telah menunjukkan keterlibatan pimpinan.
17. Rapat reviu target Rencana Strategis telah dilengkapi notulen yang ditandatangani Pimpinan.
18. Notulen rapat reviu target Rencana Strategis telah membahas seluruh Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja Sasaran.
19. Notulen rapat reviu target Rencana Strategis telah menyajikan target awal 2020-2024 untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.
20. Notulen rapat reviu target Rencana Strategis telah menyajikan target perubahan 2020-2024 untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.



21. Notulen rapat reviu target Rencana Strategis telah memuat penjelasan yang memadai terhadap relevansi target Renstra untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran.

## **Kelemahan Komponen Perencanaan Kinerja:**

### **a. Kelemahan Kualitas Perencanaan Kinerja**

1. Kualitas rumusan hasil berdasarkan Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022 belum sepenuhnya disusun berdasarkan Critical Success Factor (CSF) yang memadai untuk mencapai kondisi kinerja yang ingin dicapai.
2. Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi ukuran kinerja yang SMART.
3. Rumusan IKU belum sepenuhnya menunjukkan hubungan sebab-akibat antar level kinerja yang memadai dalam menggambarkan kondisi kinerja yang harus dicapai.
4. Penetapan target pada PK tidak sepenuhnya dilengkapi dengan penjabaran basis data yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran, yaitu IKS 1.1.2 belum sepenuhnya konsisten dengan basis data penyusunan Renstra, misalkan pada Renstra menyebutkan publikasi IPM menjadi salah satu publikasi yang menerapkan standar akurasi, namun tidak diakomodir sebagai basis data target pada PK.
5. Penetapan target pada PK tidak sepenuhnya dilengkapi penjelasan argumen logis yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran, yaitu IKS 1.1.2 basis data belum sesuai sehingga penjelasan penetapan target belum memenuhi argumen yang logis.
6. Penetapan target pada Reviu Renstra terbaru tidak dilengkapi dengan penjabaran basis data yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran, yaitu IKS 1.1.2 belum memperkirakan angka yang menjadi dasar perhitungan x/y untuk tahun 2023 dan 2024.
  - 1) IKS 2.1.2 menjabarkan terkait rekomendasi bukan metadata sesuai dasar hitung.
  - 2) IKS 3.1.1 menjabarkan terkait rekomendasi bukan pembinaan sesuai dasar hitung.
  - 3) Tahun 2024 pada IKS 3.1.1 menyebutkan target pembinaan sebanyak 14 OPD, namun pada IKS 2.1.1 sebanyak 13 OPD.

7. Penetapan target pada Reviu Renstra tidak dilengkapi penjelasan argumen logis yang memadai untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran, yaitu Basis data 2.1.1, 2.1.2, dan 3.1.1 belum sesuai sehingga penjelasan terkait penetapan target juga belum memenuhi argumen yang logis.
8. Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat menunjukkan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

#### **b. Kelemahan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja**

1. Notulen rapat monitoring capaian Rencana Strategis tidak memuat pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rencana tindak lanjut untuk tiap Indikator Kinerja Sasaran, yaitu tindak lanjut yang ditetapkan pada rapat merupakan solusi yang telah dilakukan pada periode sebelumnya, hal tersebut terlihat dari batas waktu tindak lanjut yang ditetapkan untuk setiap IKS pada Desember 2023.

### **2. Pengukuran Kinerja**

#### **a. Kondisi Pemenuhan Pengukuran Kinerja**

1. 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.
2. Telah terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja sesuai Peraturan Kepala BPS Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala BPS Nomor 38 Tahun 2020 tentang Indikator Kinerja Utama Lingkungan BPS Tahun 2020-2024.
3. Telah terdapat Surat Keputusan/SK Tim SAKIP Unit Kerja.
4. Telah terdapat ketentuan yang jelas jika terjadi kesalahan data pada proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja.
5. Telah terdapat kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan pada mekanisme pengumpulan data kinerja.
6. Telah terdapat kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid pada mekanisme pengumpulan data kinerja.
7. SK Tim SAKIP telah memuat nama dan kedudukan dalam Tim.

8. SK Tim SAKIP telah mengakomodir perwakilan dari Tim Kerja Penanggungjawab IKU.
9. SK Tim SAKIP telah memuat uraian tugas untuk tiap kedudukan dalam Tim.
10. SK Tim SAKIP telah memuat tugas untuk melakukan monitoring target jangka menengah.
11. SK Tim SAKIP telah memuat tugas untuk melakukan monitoring target triwulanan.
12. Telah terdapat SOP Pengumpulan Data Kinerja yang up to date.
13. Telah terdapat penanggung jawab yang jelas pada mekanisme pengumpulan data kinerja.
14. Telah terdapat waktu delivery yang jelas pada mekanisme pengumpulan data kinerja.

#### **b. Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja**

1. Unit Kerja telah melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja.
2. Undangan rapat evaluasi capaian kinerja telah ditandatangani Pimpinan.
3. Daftar hadir rapat evaluasi capaian kinerja telah menunjukkan keterlibatan Pimpinan.
4. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah ditandatangani Pimpinan.
5. Informasi target, realisasi, dan capaian pada seluruh indikator kinerja telah selaras antara Notulen rapat kinerja triwulan I Tahun 2024, FRA triwulan I Tahun 2024 dengan dokumen sumber/pendukung FRA triwulan I Tahun 2024.
6. Seluruh IKS telah konsisten antara target pada Perjanjian Kinerja 2024 dan FRA 2024.
7. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah 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.
8. Dokumentasi atas pelaksanaan Rencana aksi/RTL telah sesuai untuk setiap Indikator Kinerja Sasaran.
9. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat informasi target dan realisasi setiap Indikator Kinerja Sasaran.
10. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat pembahasan analisis masalah/kendala setiap Indikator Kinerja Sasaran.

11. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat pembahasan solusi/strategi yang telah dilakukan setiap Indikator Kinerja Sasaran.
12. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat penetapan rencana aksi/rencana tindak lanjut setiap Indikator Kinerja Sasaran.
13. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat penetapan PIC yang akan melaksanakan rencana aksi/rencana tindak lanjut yang telah ditetapkan untuk setiap Indikator Kinerja Sasaran.
14. Unit Kerja telah mengirimkan FRA setiap triwulannya dengan tepat waktu.
15. Penilaian SKP bulanan tahun 2024 pada aplikasi KipApp telah mencakup seluruh pegawai.
16. Hasil pengukuran SKP bulanan dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya.
17. SKP bulanan yang berstatus dinilai telah divalidasi oleh pejabat penilai kinerja.
18. Pengelolaan data kinerja telah memanfaatkan aplikasi [monev.bps.go.id](https://monev.bps.go.id) dan [webapps.bps.go.id/kipapp](https://webapps.bps.go.id/kipapp), 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.
19. Unit Kerja telah memiliki media pengelolaan data kinerja, yaitu Majapahit.

### **c. Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja**

1. SKP bulanan telah dimanfaatkan sebagai dasar penyesuaian Tunjangan Kinerja meskipun belum terintegrasi secara sistem.
2. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional. Persentase penyederhanaan struktur Organisasi BPS telah mencapai 100% pada tahun 2023 dan telah dalam posisi ideal meskipun ke depannya masih perlu pertimbangan terkait eselon III dan IV yang masih ada, khususnya di Unit Kerja Pusat. Implementasi di Unit Kerja Pusat dan BPS Provinsi berupa pelaksanaan Peraturan BPS Nomor 4 Tahun 2022 Tanggal 29 November 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BPS.
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi kebutuhan pegawai. Unit Kerja telah memenuhi formasi jabatan sesuai hasil analisis beban kerja (Kepka BPS Nomor

182 Tahun 2024 tentang Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja Tahun 2024 di Lingkungan BPS).

4. Notulen rapat pembahasan Renstra Reviu telah memuat strategi dalam Renstra BPS.
5. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat hasil reviu atas strategi dalam Renstra BPS.
6. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat arah kebijakan dalam Renstra BPS.
7. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat hasil reviu atas arah kebijakan dalam Renstra BPS.
8. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat aktivitas dalam Renstra BPS.
9. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat hasil reviu atas aktivitas dalam Renstra BPS.
10. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat pembahasan anggaran dalam Renstra.
11. Notulen rapat penyusunan Renstra Reviu telah memuat hasil reviu atas anggaran dalam Renstra.
12. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja telah memuat pembahasan upaya efisiensi.
13. Unit kerja telah memiliki mekanisme reward and punishment level unit kerja/pegawai untuk Triwulan I tahun 2024.
14. Reward and punishment Triwulan I tahun 2024 telah didukung dengan kertas kerja.
15. Kriteria reward and punishment Triwulan I tahun 2024 dalam kertas kerja telah menggunakan minimal 1 kriteria terkait kinerja.
16. Bukti reward and punishment Triwulan I tahun 2024 telah konsisten dengan kertas kerja.

#### **Kelemahan Komponen Pengukuran Kinerja:**

-

### **3. Pelaporan Kinerja**

#### **a. Kondisi Pemenuhan Pelaporan Kinerja**

1. Unit kerja telah melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023).
2. Undangan rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah ditandatangani Pimpinan.
3. Daftar hadir rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah menunjukkan keterlibatan Pimpinan.
4. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah ditandatangani Pimpinan.
5. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah memuat informasi target dan realisasi.
6. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah memuat pembahasan masalah/kendala dan solusi/upaya yang telah dilakukan tiap IKS.
7. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah memuat pembahasan rencana aksi/rencana tindak lanjut tiap IKS.
8. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) telah memuat kesepakatan pihak yang melakukan tindak lanjut tiap IKS.
9. Laporan Kinerja telah disusun dan diformalkan (ditandatangani pimpinan Unit Kerja).
10. Laporan Kinerja telah dipublikasikan pada PPID.
11. Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu (tidak melebihi 13 Februari 2024).
12. Laporan Kinerja 5 periode terakhir (2019, 2020, 2021, 2022, dan 2023) telah disusun, diformalkan, dan dipublikasikan tepat waktu.

## **b. Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja**

1. Sistematika Laporan Kinerja telah memuat: Ringkasan Eksekutif, Bab I Pendahuluan, Bab II Perencanaan Kinerja, Bab III Akuntabilitas Kinerja, dan Bab IV Penutup.
2. Laporan Kinerja telah dilengkapi tabel target kinerja jangka menengah sesuai Reviu Renstra 2020-2024.
3. Bab II Laporan Kinerja telah memuat PK tahun 2023 dengan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja sesuai dengan Perka BPS Nomor 3 Tahun 2022.
4. Laporan Kinerja telah memuat seluruh pencapaian Sasaran Strategis dan IKS sesuai dengan Perka BPS Nomor 3 Tahun 2022.
5. Informasi target pada Laporan Kinerja telah konsisten dengan PK tahun 2023.
6. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan data kinerja yang memadai antara target tahun 2023 dengan realisasi tahun 2023 yang konsisten dengan FRA Triwulan IV tahun 2023.
7. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2023 dengan target Renstra tahun 2024 yang selaras dengan notulen monitoring capaian Renstra.
8. Laporan Kinerja telah memuat evaluasi dan analisis per indikator kinerja sasaran yang selaras dengan notulen monitoring capaian Renstra.
9. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2023 dengan realisasi tahun 2022.
10. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2023 dengan realisasi tahun 2021.
11. Laporan Kinerja telah memuat tabel perbandingan realisasi tahun 2023 dengan realisasi tahun 2020.
12. Perbandingan pada Laporan Kinerja telah dilengkapi dengan analisis.
13. Laporan Kinerja telah memuat informasi perbandingan capaian kinerja total periode 2020-2023.
14. Laporan Kinerja telah memuat analisis atas ketercapaian kinerja setiap IKS.
15. Laporan Kinerja telah memuat evaluasi atas capaian kinerja setiap IKS disertai masalah/kendala dan solusi/upaya dalam upaya mencapai target kinerja.
16. Analisis dan evaluasi atas capaian kinerja setiap IKS pada Laporan Kinerja telah sesuai dengan notulen pembahasan FRA Triwulan IV tahun 2023.
17. Laporan Kinerja telah memuat informasi efisiensi anggaran.

18. Laporan Kinerja telah memuat upaya-upaya efisiensi yang telah dilakukan.
19. Laporan Kinerja telah memuat nilai/kuantifikasi efisiensi yang telah dicapai hasil dari upaya yang telah dilakukan.
20. Bab IV Laporan Kinerja telah memuat informasi rencana perbaikan ke depan untuk capaian kinerja yang lebih baik.
21. Laporan Kinerja telah memuat informasi rencana perbaikan selaras/menyimpulkan analisis dan evaluasi pada capaian kinerja tahunan.

**c. Kondisi Pemanfaatan Pelaporan Kinerja**

1. Rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV tahun 2023 telah dihadiri seluruh/sebagian besar pegawai.
2. Telah terdapat pembagian kinerja berdasarkan matriks peran hasil Pimpinan dan Ketua Tim (JFT) tahun 2023.
3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, yaitu dengan pelaksanaan tindak lanjut hasil rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV tahun 2023 yang telah didukung dengan bukti yang memadai.
4. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja triwulan IV 2023 telah menjabarkan informasi penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja.
5. Laporan Kinerja telah memuat informasi realisasi anggaran keuangan tiap sasaran strategis.
6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, yaitu dengan: Telah memiliki mekanisme reward and punishment level tim/pegawai untuk tahun 2023.
7. Reward and punishment telah memiliki kertas kerja untuk tahun 2023.
8. Informasi dalam Laporan Kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, dengan seluruh pegawai pada Unit Kerja telah menyusun SKP 2023 pada Aplikasi KipApp.



## **Kelemahan Komponen Pelaporan Kinerja:**

### **a. Kelemahan Pemenuhan Pelaporan Kinerja**

1. Notulen rapat evaluasi capaian kinerja setiap triwulanan (Triwulan II, III, dan IV tahun 2023) belum memuat kesepakatan batas waktu tindak lanjut tiap IKS, yaitu batas waktu yang ditetapkan belum sepenuhnya sesuai. Batas waktu seharusnya maksimal triwulan berikutnya untuk Rencana Tindak Lanjut yang ditetapkan. Ketika target tahunan sudah terealisasi 100% pada triwulan 1, batas waktu tindak lanjut dapat dilakukan sampai tahun berikutnya.

### **b. Kelemahan Kualitas Pelaporan Kinerja**

1. Laporan Kinerja belum memuat tabel perbandingan data kinerja yang memadai antara target tahun 2023 dengan realisasi tahun 2023, yaitu.
2. Seluruh capaian kinerja pada Laporan Kinerja belum didasarkan atas data yang valid dan dapat diandalkan, yaitu IKS 1.1.2 tidak konsisten dengan basis data penetapan PK 2023.

### **c. Kelemahan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja**

1. Kriteria dalam kertas kerja belum menggunakan minimal 1 (satu) kriteria kinerja untuk tahun 2023, yaitu penerapan reward tidak konsisten dengan ketentuan pada kertas kerja untuk triwulan IV 2023, yaitu hasil tahap 1 yang akan menjadi dasar proses pemilihan tahap 2.
2. Bukti reward and punishment untuk tahun 2023 belum konsisten dengan kertas kerja, yaitu penerapan reward tidak konsisten dengan ketentuan pada kertas kerja untuk triwulan IV 2023, yaitu hasil tahap 1 yang akan menjadi dasar proses pemilihan tahap 2.

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

### **a. Kondisi Pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

1. Telah terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP berupa Peraturan Kepala BPS Nomor 45 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkungan BPS dan

Keputusan Kepala BPS Nomor 285 Tahun 2024 tentang Tim Evaluator AKIP di Lingkungan BPS 2024.

2. Telah terdapat SOP dan Petunjuk Teknis Evaluasi AKIP berupa Surat Edaran Inspektur Utama BPS Nomor 6 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi AKIP BPS 2024.
3. Evaluasi AKIP dilakukan terhadap seluruh Unit Kerja Pusat dan Daerah yang telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2023.
4. Evaluasi AKIP telah dilakukan oleh Tim Evaluator dalam bentuk gugus tugas.
5. LHE AKIP pada Unit Kerja telah dilegalisasi oleh Inspektur.
6. LHE AKIP yang dilegalisasi Inspektur telah disampaikan kepada Unit Kerja.
7. Evaluasi AKIP Unit Kerja dilakukan dengan memanfaatkan instrumen yang dibangun oleh Koordinator Evaluasi Pusat.
8. Pemberitahuan Evaluasi AKIP pada seluruh Unit Kerja Pusat dan Daerah telah dilakukan melalui Surat Inspektur Utama Nomor B-21/08000/PW.100/2024 dan B-32/08000/PW.100/2024 tentang Permintaan Dokumen Evaluasi AKIP BPS 2024 sekaligus pemberitahuan pelaksanaan Evaluasi AKIP Tahun 2024.
9. Evaluasi AKIP dilaksanakan berjenjang mulai dari Unit Kerja yang telah memanfaatkan Kertas Kerja Implementasi SAKIP dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja.
10. Unit Kerja telah melakukan tindak lanjut atas semua rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya.

#### **b. Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

1. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai standar waktu.
2. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai standar anggaran.
3. Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Tim Evaluator yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Evaluasi AKIP.
4. Evaluasi AKIP telah dilakukan dengan mekanisme review berjenjang dari Anggota Tim, Ketua Tim, dan Pengendali Teknis serta review tingkat 2 dalam bentuk panel antar Tim.
5. Pimpinan Unit Kerja, Tim Evaluator, dan Operator Unit Kerja telah melakukan entry meeting pelaksanaan evaluasi AKIP.
6. Telah dilakukan sosialisasi pelaksanaan evaluasi AKIP kepada Unit Kerja.

7. Pengisian Kertas Kerja Implementasi SAKIP dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja dilakukan oleh Tim SAKIP Unit Kerja/Operator Unit Kerja.
8. Evaluasi AKIP 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.
9. Tim Evaluasi AKIP telah melakukan monitoring Tindak Lanjut Rekomendasi evaluasi AKIP Unit Kerja tahun 2023 dan melaksanakan Evaluasi tahun 2024.
10. Laporan Hasil Evaluasi AKIP 2024 telah disahkan oleh pimpinan APIP secara tepat waktu.
11. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi, yaitu aplikasi SINERGI dan berbasis web yang dapat diakses melalui [sinergi.web.bps.go.id](http://sinergi.web.bps.go.id).

#### **c. Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

1. Unit Kerja telah menindaklanjuti seluruh rekomendasi evaluasi AKIP tahun sebelumnya.
2. Unit kerja telah mencapai target kinerja pada triwulan I 2024.
3. Capaian kinerja Unit Kerja lebih baik dari tahun sebelumnya dengan perbandingan capaian kinerja triwulan I 2024 dengan triwulan I 2023.
4. Hasil Evaluasi AKIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dengan terdapat peningkatan hasil evaluasi dibanding tahun sebelumnya.
5. Hasil Evaluasi AKIP telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
6. Unit Kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM dari Tim Penilai Internal BPS.
7. Unit kerja telah mendapatkan penghargaan yang terkait dengan kinerja pada periode Juli 2023 s.d. Juni 2024, yaitu:
  1. Internal - BPS Provinsi Jawa Timur - 4 Desember 2023 - Terbaik Kedua dalam Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Kegiatan Pembinaan Desa Cantik Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2023.

2. Internal - BPS Provinsi Jawa Timur - 4 Desember 2023 - Pencacahan Lapangan Sensus Pertanian 2023 UTP Terbaik Pertama Kategori Kecil (RTUP kurang dari sama dengan 50.000).

**Kelemahan Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal:**

-

**F. Rekomendasi**

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

- 1) Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dan tahunan dengan mendalami dasar hitung setiap indikator kinerja untuk menetapkan target kinerja yang dapat dicapai, menantang, dan realistis, serta didukung dengan penjabaran basis data dan argumen logis sehingga diperoleh keterbandingan antara seluruh satuan kerja BPS kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dan dapat menggambarkan kebutuhan atas kinerja BPS secara umum.
- 2) Meningkatkan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja dengan menyusun Matriks Peran Hasil yang mengakomodir seluruh jabatan pada satuan kerja dan menetapkan Indikator Kinerja Individu beserta target melalui KipApp sesuai peran masing-masing pegawai dengan memastikan keterbandingan kinerja yang harus dicapai antar pegawai sehingga seluruh pegawai dapat memahami dan peduli akan kontribusi setiap individu dalam menunjang kinerja organisasi.
- 3) Memperbaiki mekanisme pengukuran kinerja memastikan Tim Pengelola Data Kinerja telah mengakomodir keterwakilan tiap tim kerja penanggungjawab IKU serta mengoptimalkan peran Tim Pengelola Data Kinerja dalam memastikan seluruh capaian kinerja telah didasarkan atas dokumen sumber yang relevan, lengkap, dan valid.
- 4) Meningkatkan kualitas pengukuran kinerja melalui evaluasi kinerja dengan melakukan analisis kendala dan solusi secara rinci yang dapat menghasilkan kesimpulan atas capaian kinerja beserta pengelolaan anggaran secara triwulanan, dan menentukan rencana aksi tindak yang perlu dilakukan lanjut secara spesifik beserta PIC dan batas waktu pelaksanaan pada periode triwulan berikutnya, serta

melakukan pemantauan pelaksanaannya sehingga dapat memastikan ketercapaian kinerja yang diharapkan secara berkelanjutan.

5) Menyempurnakan mekanisme pengukuran kinerja individu dengan memanfaatkan ukuran kinerja yang telah dilakukan melalui KipApp sesuai dengan Indikator Kinerja Individu dan target yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat diperoleh keterbandingan capaian kinerja tiap individu secara untuk dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk pemberian rewards dan punishments guna meningkatkan kepedulian dan komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

6) Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja dengan menyajikan informasi capaian kinerja tiap indikator kinerja secara detil/spesifik dan disertai faktor pendukung/penghambat tercapainya kinerja, seluruh perbandingan capaian kinerja yang diperlukan, analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih mendalam, serta konsisten dengan dokumen sumber yang relevan sehingga dapat disimpulkan strategi yang akan dilakukan pada tahun-tahun berikutnya.

Selanjutnya bukti tindak lanjut atas rekomendasi agar didokumentasikan dan akan dipantau pada evaluasi akuntabilitas kinerja periode Tahun 2025.

Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja;

- |    |  |                     |       |
|----|--|---------------------|-------|
| 1. | <u>S. Maruli T. Pane, M.M.</u><br>197410051994031005     | (Pengendali Teknis) | ..... |
| 2. | <u>Afif Rezky Edmidio, SST</u><br>199412262017011001     | (Ketua Tim)         | ..... |
| 3. | <u>Rofikotul Arfati, S.Si, M.A</u><br>197503132006042021 | (Anggota Tim)       | ..... |