



PEMERINTAH KOTA SURABAYA
INSPEKTORAT

Jl. Sedep Malem No. 5 - 7 Surabaya 60275

Telp. 5350223, 5343051 s/d 57 Pswt. 336 s/d 339 & 5312144 Pswt. 555 s/d 557 Fax. 5319098

Surabaya, **11 MAY 2023**

Nomor : 700.1.2.7 / 1440 / 436.6 / 2023 Kepada
Sifat : Rahasia Yth. Sdr. Kepala Badan Kepegawaian
Lampiran : - dan Pengembangan Sumber
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Daya Manusia
Kinerja Badan Kepegawaian dan Kota Surabaya
Pengembangan Sumber Daya di
Manusia Kota Surabaya SURABAYA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Surabaya Nomor : 700/1332.2-KHS/436.6/2023 tanggal 2 Mei 2023, kami telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dengan hasil yang dapat disajikan sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Manusia Kota Surabaya dilakukan dengan tujuan 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.
2. Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
 - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
 - c. 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;

- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
 - e. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.
3. Metodologi evaluasi yang digunakan adalah :
- a. Kualitatif;
 - b. Kuantitatif;
4. Teknik evaluasi yang digunakan adalah :
- a. Telaah sederhana
 - b. Survey dan wawancara
 - c. Verifikasi data
 - d. Pembandingan (Benchmarking)
5. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Internal.
- Dokumen yang dievaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah Dokumen Laporan Kinerja (LKj) 2022, dokumen Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021 - 2026, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan tahun 2022, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Aksi (Renaksi), Rencana Kerja (Renja) 2022, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2022.
6. Hasil evaluasi terhadap dokumen dimaksud dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

N O	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan , telah terwujud good governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu.
2.	A	>80 - 90	Memuaskan , terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/ koordinator
4.	B	>60 - 70	Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai) , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar, khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	C	>30 - 50	Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Dari hasil evaluasi atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Tahun 2022 tersebut diperoleh nilai sebesar **93,65** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30	27,30
b. Pengukuran Kinerja	30	30,00
c. Pelaporan Kinerja	15	12,60
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	23,75
J u m l a h	100	93,65

Adapun uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

A. PERENCANAAN KINERJA

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 - 2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dan dokumen Penetapan Kinerja (PK) Perubahan tahun 2022. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,30** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Penilaian Pemenuhan

Hasil evaluasi atas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00**. Dokumen Renstra, dokumen Renja, dokumen rencana aksi, serta DPA pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah disusun paling tidak selama 5 tahun terakhir.

2) Penilaian Kualitas

Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan dan telah dipublikasikan tepat waktu serta telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).

Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

Setiap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Individu.

Terdapat upaya-upaya yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas perencanaan, yaitu dengan berkoordinasi dengan perangkat daerah yang membidangi.

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 6,30 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 9,00 dengan kategori predikat A (Memuaskan).

3) Penilaian Implementasi

Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai dan aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.

Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.

Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Setiap Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan berdasarkan perjanjian kinerja individu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

B. PENGUKURAN KINERJA

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan pengukuran, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan SAKIP, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **30,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1) Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya Kota Surabaya sudah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja formal dengan indikator kinerja yang dapat diukur serta mempunyai mekanisme pengumpulan data kinerja yang cukup handal karena telah menggunakan teknologi informasi berupa aplikasi monitoring evaluasi tujuan sasaran program kegiatan (monev tspk) dan setidaknya telah dilaksanakan paling tidak 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan Pengukuran Kinerja tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

2) Kualitas Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.

Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala setiap bulan melalui aplikasi monev tspk.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, hal ini dapat terlihat melalui proses approval atasan langsung atas input data kinerja yang telah dilaksanakan oleh bawahan.

Metode pengukuran dan pengumpulan data kinerja telah menggunakan teknologi informasi yaitu aplikasi e-performance dan dipantau dengan e-monev tspk, dan upaya-upaya tersebut merupakan bentuk inovasi dan cukup layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 9,00 dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

3) Implementasi Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, hal ini dapat terlihat dari pemberian tunjangan kinerja yang berdasarkan capaian kinerja setiap individu.

Pengukuran Kinerja juga menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, Strategi, Kebijakan, Aktivitas, Anggaran dalam mencapai kinerja.

Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Hal ini dapat dilihat terdapat efisiensi atas serapan anggaran (tidak mencapai 100%) tetapi capaian kinerja tetap 100%.

Setiap pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang diwujudkan dalam bentuk kontribusi atas pencapaian target kinerja masing-masing individu terhadap kinerja organisasi.

Metode pengukuran kinerja telah menggunakan teknologi informasi yaitu aplikasi e-performance dan dipantau dengan e-monev tspk. Hal tersebut merupakan bentuk upaya dalam mengukur kinerja secara lebih akuntabel.

Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar 15,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

C. PELAPORAN KINERJA

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja, kualitas pencapaian kinerja, dan dampak atas pemanfaatan pelaporan kinerja untuk pencapaian kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,60** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah menyusun, menyampaikan dan mempublikasikan LKj tahun 2022 secara tepat waktu. Dokumen LKj telah disusun secara berkala setiap tahun, dan paling tidak dalam 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKj Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **2,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

2) Kualitas Dokumen Laporan Kinerja

Dokumen LKj Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya telah disusun berdasarkan standar dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian target kinerja yang telah diperjanjikan. Selain itu, LKj juga telah menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, dan telah menyajikan informasi atas upaya-upaya nyata dalam pencapaian kinerja.

Hanya saja dalam LKj tahun 2022 ini belum menyajikan benchmarking dan efisiensi atas penggunaan sumber daya.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** dengan kategori predikat **B (Baik)**.

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggungjawab) dan menjadi kepedulian seluruh pegawai. Hal ini karena berkaitan juga dengan kinerja seluruh pegawai.

Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja serta perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, sehingga mempengaruhi budaya kerja organisasi.

Hanya saja dalam LKj tahun 2022 ini belum ada upaya dan inovasi layak untuk menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memuat pamantauan kemajuan pencapaian kinerja, evaluasi program, pelaksanaan evaluasi, hambatan yang dialami serta rekomendasi guna peningkatan kinerja dan tindak lanjut terhadap rekomendasi yang telah diberikan.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal menunjukkan nilai sebesar **25,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **23,75** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas pencapaian kinerja telah berdasarkan pedoman teknis yang berlaku, dan telah dilaksanakan pada seluruh perangkat daerah serta dilakukan secara berjenjang.

Hasil evaluasi atas pemenuhan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

2) Kualitas Evaluasi

Dalam pelaksanaan evaluasi, dilakukan oleh SDM yang kompeten, dengan pendalaman yang memadai dan telah dilaksanakan pada seluruh perangkat daerah dengan menggunakan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan adanya upaya yang dapat dihargai meskipun belum dapat dijadikan percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi atas kualitas evaluasi menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**.

3) Pemanfaatan Evaluasi

Rekomendasi atas hasil evaluasi ditindaklanjuti dan telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP karena telah dimanfaatkan untuk perbaikan serta telah mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **11,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

E. REKOMENDASI

Atas hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya tersebut, kami merekomendasikan untuk :

- a). menyampaikan benchmarking atas realisasi kerjanya dengan realisasi kinerja di level atasnya;
- b). menyampaikan upaya perbaikan kinerja kedepan .

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.



Rachmad Basari, S.E., M.M.
Pembina Tk. I

NIP 196903231996021001

Tembusan :

Yth. Bapak Sekretaris Daerah (sebagai laporan)
