



PEMERINTAH KOTA SURABAYA INSPEKTORAT

Jalan Sedap Malam 5 - 7 Surabaya
Telp. 031-5319098, 031-5312144 Psw. 555 Fax. 5319098

Surabaya, 13 Juli 2022

Kepada

Nomor : X.700/2036/436.6/2022
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Badan
Kepegawaian dan Diklat Kota
Surabaya Kota Surabaya.

Yth. Ka. Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
di -
Surabaya

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Tugas Inspektur Kota Surabaya Nomor : 700/958-200/436.6/2022 tanggal 1 April 2022, telah dilaksanakan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya dengan hasil yang dapat disajikan sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat 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; dan
 - 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. Cheklist pengumpulan data dan informasi;
 - b. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
 - c. Observasi;
 - d. Studi dokumentasi.
4. 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 Diklat Kota Surabaya adalah Dokumen Laporan Kinerja (LKj) 2021, dokumen Rencana Strategis

(Renstra) Perubahan tahun 2016 - 2021, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan tahun 2021, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Aksi (Renaksi), Rencana Kerja (Renja) 2021, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2021

5. 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:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRESTASI
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan, telah mewujudkan good governance, Seluruh kinerja dikelola dengan sngat 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, Terdpat 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 terhadap Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya Tahun 2021 tersebut diperoleh nilai sebesar 95,39 dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30	28,93
b. Pengukuran Kinerja	30	28,33
c. Pelaporan Kinerja	15	15,00
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	23,13
J u m l a h	100	95,39

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) Perubahan 2016 - 2021, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2021, dan dokumen Penetapan Kinerja (PK) Perubahan tahun 2021. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar

28,93 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 0,96 % dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

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

a. Penilaian Pemenuhan

Hasil evaluasi atas dokumen Renstra menunjukkan nilai sebesar 6,00 dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan) dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10,00 atau 100,00%. Dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Renja, dokumen RKA, dokumen Perjanjian Kinerja serta rencana aksi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya telah ada dan telah diformalkan. Dalam dokumen Perjanjian Kinerja telah memuat indikator tujuan dan indikator sasaran.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Renstra, RKT, renja dan perkin telah dipublikasikan tepat waktu. Tujuan dan sasaran pada Dokumen Renstra telah berorientasi hasil dan memenuhi kriteria tujuan yang baik. Program dan kegiatan yang tertuang pada Dokumen Renstra merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan. Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, yakni spesifik atau tidak dwimakna (specific), dapat diukur dan diidentifikasi satuan atau parameternya (measurable), dapat dicapai (attainable), relevan dengan tujuan dan sasaran (relevant), serta mengacu pada kurun waktu tertentu (time bound) - SMART.

Target kinerja telah memenuhi kriteria target yang baik, yakni serta relevan, dapat dicapai dan menantang.

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya sudah selaras dengan dokumen RPJMD.

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Rencana Strategis (Renstra) menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 9,00 atau 100,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

c. Penilaian Implementasi

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya belum sepenuhnya menggunakan Dokumen Renstra sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran. Dokumen Renstra belum sepenuhnya direviu secara berkala. Dalam rangka memenuhi target yang telah ditetapkan, belum sepenuhnya dilakukan monitoring secara berkala. Baik anggaran dan aktivitas yang ditetapkan belum sepenuhnya mendukung kinerja yang akan dicapai. Target dalam perkin belum sepenuhnya dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi, dimana setiap individu pegawai harus memiliki kontribusi dalam pencapaian target organisasi dan akan dinilai pencapaiannya dalam Sasaran Kinerja Pega Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Renstra menunjukkan nilai sebesar 13,93 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 92,86% 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) serta keandalan dalam pengumpulan data kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 28,33 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 94,44% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya sudah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja yang diformalkan dan telah mempunyai mekanisme pengumpulan data kinerja, yakni melalui sistem aplikasi, sehingga data yang dihasilkan cukup andal.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan Pengukuran Kinerja tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar 6,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 6,00 atau 100,00% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Pimpinan Perangkat Daerah selalu terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang akan diambil.

Proses pengumpulan data kinerja dapat diandalkan, artinya informasi capaian kinerja berdasarkan bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan, diperoleh tepat waktu, dan memiliki tingkat kesalahan minimal karena telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) serta pengumpulan data telah dilaksanakan secara berkala.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 9,00 atau 100,00% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

c. Implementasi Pengukuran Kinerja

Pencapaian target kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian reward and punishment serta dalam pemberian tunjangan kinerja. Sehingga diharapkan setiap pegawai akan memiliki kepedualian terhadap pencapaian target organisasi, karena akan mempengaruhi juga secara individu dalam hal tunjangan kinerja.

Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja, penyesuaian aktivitas dan kegiatan, penyesuaian kebijakan dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan, dan menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan

sasaran yang mana nantinya diharapkan akan terjadi efisiensi anggaran.

Hasil evaluasi atas sub-komponen implementasi pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 13,33 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 88,89% dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

C. PELAPORAN KINERJA

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 15,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 100,00% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

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

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya telah menyusun telah menyusun Laporan Kinerja tahun 2021 dan telah diformalkan dengan ditanda tangani oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya Dokumen Laporan Kinerja tahun 2021 juga telah dilakukan revidi dan dipublikasikan serta telah dilaporkan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKJ Tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar 3,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 3,00 atau 100,00% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

b. Penyajian Informasi Kinerja

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya telah disusun berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dalam Laporan Kinerja telah diungkap seluruh informasi mengenai pencapaian kinerja, perbandingan data target dan realisasi kinerja tahun berjalan dengan tahun-tahun sebelumnya, faktor pendorong dan faktor penghambat serta efisiensi yang berhasil dilakukan atas penggunaan sumber daya dalam mencapai target kinerja, serta menyajikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepannya.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar 4,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 4,50 atau 100,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Pimpinan organisasi selalu memperhatikan dan bertanggungjawab dalam pencapaian target kinerja, sehingga informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utamanya. Informasi yang disajikan pada Laporan Kinerja telah digunakan secara maksimal dalam upaya perbaikan dalam hal perencanaan kinerja, penyusunan anggaran, penyesuaian aktivitas, serta budaya kerja bagi setiap pegawai.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar 7,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50 atau 100,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan belum sepenuhnya memuat pelaksanaan, kualitas dan pemanfaatan evaluasi.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal menunjukkan nilai sebesar 23,13 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 atau 92,50%

dengan kategori peringkat BB (Sangat Baik).

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

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Internal

Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja. Pemantauan tersebut meliputi evaluasi pelaksanaan sasaran, program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. Hasil evaluasi telah disampaikan kepada pihak yang terkait untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi.

Hasil evaluasi atas pemenuhan evaluasi menunjukkan nilai sebesar 5,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 5,00 atau 100,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

b. Kualitas Evaluasi

Evaluasi pencapaian kinerja atas tujuan, sasaran, program dan kegiatan dilaksanakan oleh APIP dengan kualifikasi yang cukup memadai karena telah mendapatkan bimbingan teknis dan pengetahuan yang cukup mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan dengan pendalaman materi yang memadai serta dilaksanakan terhadap seluruh perangkat daerah dengan memanfaatkan teknologi informasi yang telah dibangun..

Hasil evaluasi atas kualitas evaluasi menunjukkan nilai sebesar 7,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50 atau 100,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

c. Pemanfaatan Evaluasi

Rekomendasi atas hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindak lanjuti secara maksimal untuk perbaikan perencanaan dan perbaikan kinerja, sehingga mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja sekaligus terjadi efisiensi anggaran dan efektivitas kerja.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar 10,63 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 12,50 atau 85,00% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

E. REKOMENDASI

Atas hasil Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya tersebut bahwa:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya telah menindaklanjuti Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya dan menunjukkan hasil yang lebih baik dalam hal;
 1. Perencanaan kinerja
 2. Pengukuran kinerja
 3. Pelaporan kinerja
 4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya agar dapatnya untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang lebih baik supaya dapat memenuhi harapan Pemerintah.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

INSPEKTUR,



Dr. Ikhsan, S. Psi, MM.
Pembina Utama Muda
NIP.196908091995011002

Tembusan:

- Yth. 1. Bapak Sekretaris Daerah
2. Ibu Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah

