



**LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SAKIP PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2022**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30
Pesw. 312, 308
E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2022 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/1668/437.72/2023

TANGGAL : 31 Mei 2023

I. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2022 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2022 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/1030/437.72/2022 Tanggal 29 Maret 2023.

b. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

c. Tujuan

Evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten

mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup

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.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2022, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022, Rencana Aksi Tahun 2022 serta dokumen terkait lainnya.

Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori predikat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

PREDIKAT	INTERPRESTASI
AA (Nilai > 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 ke level individu.
A (Nilai > 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.
BB (Nilai > 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 ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai > 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.
CC (Nilai > 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
C (Nilai > 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.
D (Nilai > 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.

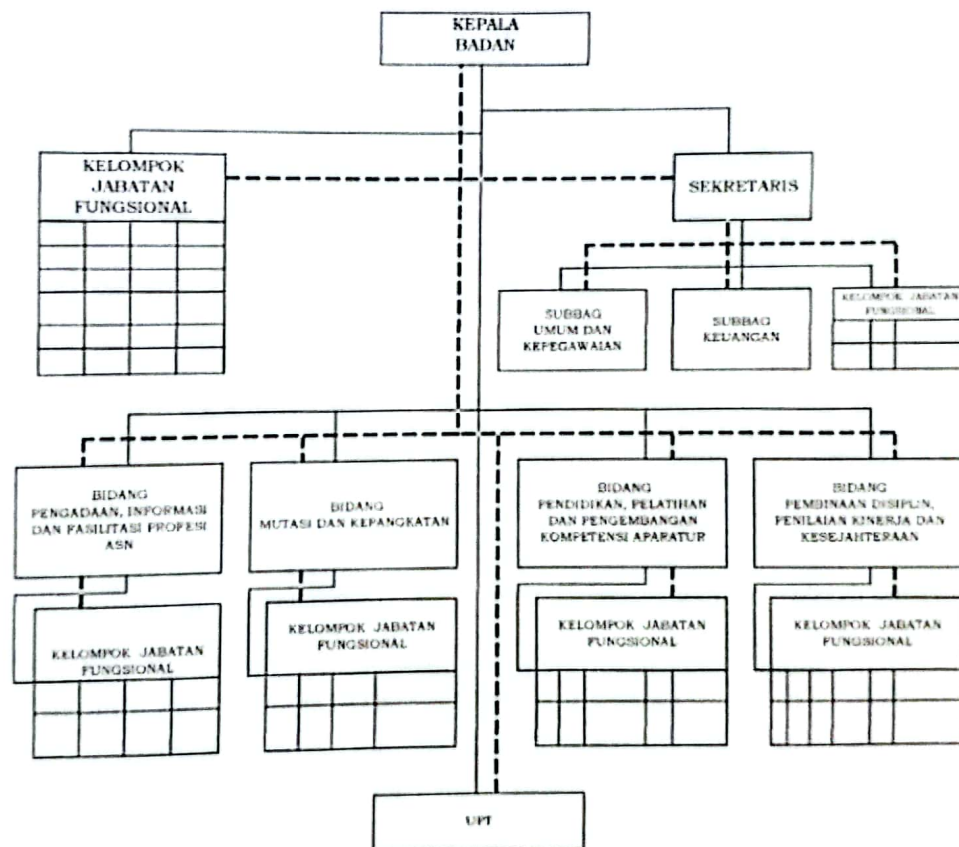
e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi SAKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai lampiran Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik memiliki tugas : *“merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan bertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN.”*

Selanjutnya untuk menjalankan tugas yang telah disebutkan, juga disusun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sesuai lampiran Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 sebagai berikut :



Dalam rangka mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan, setiap bagian mengemban tugas dan fungsi sesuai dengan Tupoksinya. Adapun rincian Tugas dan Fungsi masing-masing Unit Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga

kantor serta pengkoordinasian penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan.

2. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN

Bidang Pengadaan, Informasi Dan Fasilitasi Profesi Asn mempunyai tugas Melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan di Bidang Pengadaan, informasi dan fasilitasi profesi ASN.

3. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan dan pension ASN.

4. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Pendidikan, Pelatihan Penjenjangan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur.

5. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan

Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembinaan, penilaian kinerja aparatur dan kesejahteraan ASN.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 51 orang dengan rincian 19 pegawai laki laki dan 32 pegawai perempuan.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Memuaskan**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 berdasarkan Surat Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 050/103/437.73/2021 perihal Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKD Tahun 2020, sebagai berikut :

1. Terkait simpulan temua/hasil point 6.a yaitu Agar pengukuran kinerja dikembangkan menggunakan Teknologi Informasi, Badan kepegawaian Daerah pada tahun 2021 akan mengukur capaian kinerja organisasi menggunakan aplikasi E-SAKIP, sedangkan pengukuran capaian individu sudah menggunakan aplikasi SIPANTAS.
2. Terkait simpulan Nomor 6.b tentang laporan kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya, Laporan Kinerja Badan Kepegawaian untuk tahun 2021 akan disajikan informasi tersebut pada Bab III.
3. Terkait simpulan Nomor 6.c tentang pemantauan renaksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan dapat memberikan alternatif perbaikan yang dilaksanakan, pada tahun 2021 monitoring terhadap capaian renaksi akan dilakukan melalui rapat internal rutin setidaknya persemester.
4. Terkait simpulan Nomor 6.d tentang hasil evaluasi rencana aksi dapat ditindaklanjuti dalam bentuk langkah yang nyata, Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 melalui rapat internal monitoring capaian renaksi diharapkan dapat menyusun langkah perbaikan nyata.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **81,28** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,23
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,12
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,43
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	17,50
J u m l a h	100%	81,28

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Nomor 28 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 (Hasil Reviu), Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2021 dan Tahun 2022, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2021 dan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 yang telah dievaluasi dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 24,98 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30 atau 83,27% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

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

a. Penilaian Pemenuhan

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Nomor 28 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 (Hasil Reviu), Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2021 dan Tahun 2022, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2021

dan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 yang telah dievaluasi yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) dan telah diformalkan namun belum dipublikasikan tepat waktu. Rumusan tujuan dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang baik. Dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading kinerja). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan realistis. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai namun belum berorientasi hasil. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran belum memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran belum menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang belum secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **6,38** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **70,83%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

c. Penilaian Implementasi

Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan), Dokumen Renstra telah direviu secara berkala, target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen

Perencanaan Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **85,71%** dengan kategori peringkat A (**Memuaskan**).

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, *refocusing* organisasi, penyusunan anggaran.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,12** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **83,73%** dengan kategori peringkat A (**Memuaskan**).

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2022 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

Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala. Namun, pengukuran kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas, pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,79** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **64,29%** dengan kategori peringkat B (**Baik**).

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dan anggaran dalam mencapai kinerja dan telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi. Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja namun, belum setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

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

3) Evaluasi atas 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 **13,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **89,52%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2022 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

LKjIP Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). Namun, LKjIP Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,00** atau **88,89%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Penyusunan laporan kinerja sebagai tahapan akhir dari Sistem AKIP diharapkan dapat dipakai/digunakan sebagai bahan umpan balik dalam perbaikan perencanaan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, serta informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja namun, belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **85,71%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

4) Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **17,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **70,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut diperoleh dari kondisi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Pada LKjIP Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu atas LKjIP tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Kualitas Evaluasi

Pada LKjIP Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, namun evaluator belum menggunakan Teknologi Informasi dalam melakukan evaluasi.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat

dicapai sebesar **7,50** atau **66,67%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

c. Pemanfaatan Evaluasi

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2021 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja tersebut.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **60,00%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya :

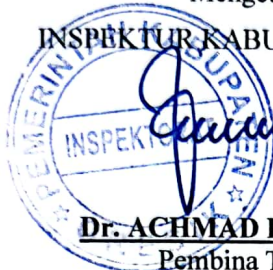
1. Agar Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) dipublikasikan tepat waktu melalui website resmi Perangkat Daerah, SIAKIP Pemprov Jatim dan website e-SAKIP REVIEW Kemen PAN RB tahun berjalan (optional dengan batas waktu yang telah ditentukan);
2. Agar target jangka menengah dalam Renstra dimonitor dan dilakukan tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan;
3. Agar indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran menggambarkan kondisi yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis);
4. Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
5. Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
6. Agar dalam penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
7. Agar informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2022 dengan perolehan nilai sebesar **81,28** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,



Dr. ACHMAD HADI, SP, MT

Pembina Tingkat I

NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. FATAH HADI, S.Pd., MM.
NIP. 19661128 198603 1 004
2. MUSDALIFAH, SE.
NIP. 19730428 199903 2 002
3. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001
4. KARINA RAHMAWARDANI, SH
NIP. 19941020 201903 2 010
5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, SH
NIP. 19910322 201903 1 006
6. IRSYA PRATIWI, A.Md. Ak
NIP. 20000715 20222 2 003