



**PEMERINTAH KOTA SINGKAWANG
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022**

**PADA : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SINGKAWANG**

DI : SINGKAWANG

WILAYAH : INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH II

NOMOR : 700.1.2.1/ 10 /LHE-SAKIP/IRBAN-II
TANGGAL : 19 Mei 2023



PEMERINTAH KOTA SINGKAWANG INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Aliyang Nomor 1 Singkawang 79123
Telepon. (0562) 631767 Faks. (0562) 631767
Email : inspektorat@singkawangkota.go.id Website: www. singkawangkota.go.id

Singkawang, 19 Mei 2023

Kepada :

Nomor : 700.1.2.1/10/LHE-SAKIP/IRBAN-II Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang di-Singkawang

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi :
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja; dan
 - d. Evaluasi Kinerja.
3. Dokumen yang dievaluasi yaitu Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Indikator Kinerja Utama (IKU), Dokumen Penetapan Kinerja (PK), Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022, serta dokumen terkait lainnya;
4. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d.100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang pada Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **69,65** dengan kategori **B (Baik)** dengan rincian :

Berikut rincian evaluasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang pada tahun 2022 :

No	Komponen Yang dinilai	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1.	Perencanaan Kinerja	30 %	21,00	22,50
2.	Pengukuran Kinerja	30 %	18,90	19,50
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	10,50	10,65
4.	Evaluasi Kinerja	25 %	10,00	17,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			60,40	69,65
			B	B

Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran.

Adapun uraian hasil evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang memperoleh nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal **30,00**.

- a. Sub Komponen Keberadaan/Pemenuhan menunjukkan dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah tersedia, namun masih terdapat kelemahan yaitu belum ada dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja;
- b. Sub Komponen Kualitas menunjukkan dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), namun masih terdapat kelemahan yaitu dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu;
- c. Sub Komponen Pemanfaatan menunjukkan dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang, perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas dokumen pengukuran kinerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **19,50** dari nilai maksimal **30,00**.

- a. Sub Komponen Keberadaan menunjukkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah melaksanakan pengukuran kinerja, namun masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- b. Sub Komponen Kualitas menunjukkan dokumen pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan sebagian besar kinerja secara efektif dan

efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi antara lain sebagai berikut :

1. Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
 2. Pengumpulan capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
- c. Sub Komponen Pemanfaatan menunjukkan dokumen pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **10,65** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**.

- a. Sub Komponen Keberadaan menunjukkan dokumen pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah menggambarkan kinerja dimana laporan kinerja namun masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi antara lain :
 1. Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada situs resmi kantor;
 2. Dokumen laporan kinerja tidak disampaikan tepat waktu pada Bagian Organisasi, yaitu pada tanggal 17 April 2023.
- b. Sub Komponen Kualitas menunjukkan pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah memenuhi standar dalam menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya;
- c. Sub Komponen Pemanfaatan menunjukkan pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah memenuhi standar dalam menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **17,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**.

- a. Sub Komponen Keberadaan menunjukkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, namun masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi, yaitu belum terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- b. Sub Komponen Kualitas menunjukkan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, namun terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu evaluasi

akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi);

- c. Sub Komponen Pemanfaatan menunjukkan implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang harus meningkat sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, namun kriteria tersebut belum sepenuhnya terpenuhi antara lain yaitu rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti seluruhnya;

5. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang beserta seluruh jajarannya untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dengan meningkatkan kinerja beberapa sub komponen untuk memenuhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) berkriteria sangat baik.

Untuk itu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang direkomendasikan untuk melakukan upaya sebagai berikut :

1. Menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan;
2. Meng-*upload* dokumen perencanaan kinerja pada e-SAKIP MenpanRB dan *website* resmi kantor tepat waktu;
3. Memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengukuran capaian kinerja dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
4. Mempublikasikan dokumen laporan kinerja tepat waktu melalui *website* resmi kantor;
5. Menyampaikan dokumen laporan kinerja tepat waktu ke Bagian Organisasi;
6. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Demikian disampaikan hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Pj. Wali Kota Singkawang;
2. Pj. Sekretaris Daerah Kota Singkawang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Laporan Kinerja Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan :

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Wali Kota Singkawang Nomor 100.3.3.3/87/ITDA.SET-B Tahun 2023 tentang Pembentukan Tim Reviu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Singkawang dan Tim Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Singkawang Tahun 2022.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP 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 instansi pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan dan sasaran evaluasi AKIP sangat bergantung pada pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukan evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal 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 Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

Dalam penerapannya, 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.

E. Metodologi Evaluasi

Secara umum evaluasi dilaksanakan melalui proses pengumpulan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah beserta data pendukungnya, analisis dan wawancara dengan rincian pengujian atas:

1. Pemenuhan kriteria yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Penilaian atas kriteria yang ditetapkan;
3. Implementasi atas kriteria yang ditetapkan;
4. Pengukuran atas kriteria yang ditetapkan.

F. Gambaran Umum Evaluasi

Evaluasi dilakukan terhadap implementasi SAKIP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yang meliputi pemenuhan kriteria, kualitas SAKIP, keandalan data pendukung laporan kinerja serta rencana aksi yang dibuat untuk memperbaiki pencapaian dan kualitas kinerja yang direncanakan dan diperjanjikan.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang ditetapkan

dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang belum memenuhi kriteria antara lain sebagai berikut :

1. Belum memiliki dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
2. Dokumen perencanaan kinerja dan laporan kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu pada *website* resmi kantor;
3. Pengumpulan data kinerja, pengukuran capaian kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
4. Dokumen laporan kinerja tidak disampaikan tepat waktu ke Bagian Organisasi;
5. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Hasil evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya sesuai dengan LHE Nomor 700/43/LHE-SAKIP/IRBAN-II tanggal 28 Maret 2022 belum ditindaklanjuti. Adapun rekomendasi yang belum ditindaklanjuti antara lain:

1. Membuat dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja;
2. Melakukan publikasi dokumen perencanaan kinerja tepat waktu;
3. Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
4. Agar laporan kinerja dipublikasikan dalam *website* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
5. Agar menyusun pedoman teknis dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
6. Agar menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
7. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

BAB II

HASIL EVALUASI

A. Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, perencanaan kinerja jangka pendek, dokumen rencana aktivitas berupa rencana aksi dan dokumen rencana perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA).

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**, atau **75,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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

1. Keberadaan/Pemenuhan Perencanaan Kinerja

Dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yang telah tersedia sesuai kriteria antara lain :

- a. Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang berupa Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Singkawang tahun 2005-2025;
- b. Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2018-2022 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Perubahan Tahun 2018-2022 serta Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang;
- c. Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022;
- d. Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa dokumen Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022;
- e. Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Rencana Kerja Anggaran Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang tahun 2022.

Hasil evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **70,00%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu belum adanya kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan tentang pedoman teknis perencanaan kinerja;

2. Kualitas Perencanaan Kinerja

Dalam penilaian kualitas perencanaan kriteria yang diharapkan yaitu dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Adapun kriteria sub komponen kualitas perencanaan kinerja yang telah terpenuhi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang antara lain :

- a. Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan ditunjukkan dengan dokumen Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang dan dokumen Perjankin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sebagai dokumen resmi yang telah ditandatangani;
- b. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai sebagaimana disajikan dalam perjankin;
- c. Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai sebagaimana disajikan dalam renstra, renja dan perjankin;
- d. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
- e. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 (satu) periode perencanaan strategis);
- f. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis sebagaimana disajikan dalam IKU;
- g. Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) sebagaimana disajikan dalam IKU dan *cascading*;
- h. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) sebagaimana disajikan dalam perjankin dan *cascading*;
- i. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja sebagaimana disajikan dalam perjankin pejabat;
- j. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja sebagaimana disajikan dalam perjankin individu.

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,30** atau **70,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada kualitas perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu pada E-SAKIP dimana diketahui dokumen laporan kinerja dipublikasikan tanggal 17 Februari 2023 namun perjankin kinerja BKPSDM tahun 2022 dipublikasikan tanggal 1 Agustus 2022 dan Renja BKPSDM hingga pemeriksaan ini berlangsung belum dipublikasikan

3. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Dalam penilaian pemanfaatan perencanaan kinerja, kriteria yang diharapkan yaitu perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Adapun kriteria sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja yang telah terpenuhi antara lain :

- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai sebagaimana disajikan dalam DPA dan perjangkin;
- b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai yang dibuktikan melalui dokumen Perjangkin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 dan *Cascading* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022;
- c. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track* sebagaimana terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya yang dibuktikan melalui adanya dokumen perubahan perjangkin tahun 2022;
- d. Rencana aksi telah dilakukan pemantauan secara berkala sebagaimana disajikan dalam laporan realisasi perjangkin secara berkala, RFK perbulan dan pertriwulan;
- e. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya sebagaimana disajikan dalam perjangkin perubahan tahun 2022;
- f. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik sebagaimana disajikan dalam perjangkin perubahan tahun 2022;
- g. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana disajikan dalam Perjangkin Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022;
- h. Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan sebagaimana disajikan dalam perjangkin individu tahun 2022.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,00** atau **80,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan (keberadaan), kualitas, dan pemanfaatan, yang meliputi perumusan dan penetapan IKU, perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **19,50** atau **65,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

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

1. Keberadaan/Pemenuhan Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah melakukan pengukuran kinerja sesuai kriteria yaitu :

- a. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang dibuktikan pada dokumen IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menjelaskan deskripsi atas kinerja dan perumusan indikator kinerja;

b. Terdapat SOP pengumpulan data kinerja

hasil evaluasi atas dokumen Renstra menunjukkan nilai sebesar **3,60** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **60,00%** dengan kategori peringkat **CC (kurang)**.

Hal ini disebabkan terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada dokumen pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu belum tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;

2. Kualitas Pengukuran Kinerja

Dalam penilaian kualitas pengukuran kinerja kriteria yang diharapkan yaitu pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Adapun kriteria sub komponen kualitas pengukuran kinerja yang telah terpenuhi antara lain :

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang selaku pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
- b. Data yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan sebagaimana disajikan pada dokumentasi sumber data kinerja;
- c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan sebagaimana disajikan pada dokumentasi sumber data kinerja;
- d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yaitu pengukuran kinerja untuk Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan dilakukan secara triwulanan dan pengukuran kinerja untuk Laporan Realisasi Perjankin dilakukan secara semesteran;
- e. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,40** atau **60,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** dengan kategori peringkat **CC (Cukup)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada kualitas pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu :

1. Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
2. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

3. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Dalam penilaian pemanfaatan pengukuran kinerja, kriteria yang diharapkan yaitu pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Adapun kriteria sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja yang telah terpenuhi antara lain:

- a. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, hal ini dibuktikan melalui penerapan pengurangan tambahan penghasilan apabila kinerja tidak memenuhi target;
- b. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- c. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi yang dibuktikan dengan perubahan struktur organisasi melalui Peraturan Wali Kota Singkawang

Nomor 3 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang;

- d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- e. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
- f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja yang dibuktikan dengan perubahan anggaran;
- h. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dibuktikan dari tabel efisiensi anggaran pada Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022
- i. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **10,50** atau **70,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

C. 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. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **10,65** atau **71,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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

1. Keberadaan/Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah menyusun dan menyampaikan pelaporan kinerja sesuai kriteria antara lain:

- a. Dokumen laporan kinerja tahun 2022 telah disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang;
- b. Penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 telah dilakukan berkala setiap tahun;
- c. Dokumen laporan kinerja telah diformalkan yang dibuktikan dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 telah ditandatangani oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tertanggal 20 Februari 2023;
- d. Dokumen laporan kinerja telah direviu secara berjenjang oleh internal;

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **1,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **60,00%** dengan kategori peringkat **CC (Cukup)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada dokumen pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu :

1. Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan pada situs resmi kantor;
2. Dokumen laporan kinerja disampaikan ke Bagian Organisasi tidak tepat waktu yaitu pada tanggal 17 April 2023.

2. Kualitas Pelaporan Kinerja

Dalam penilaian kualitas pelaporan kinerja kriteria yang diharapkan yaitu dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Adapun kriteria sub komponen kualitas pelaporan kinerja yang telah terpenuhi antara lain:

- a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yang ditunjukkan dengan mekanisme dan sistematika penyusunan LAKIP telah sesuai pedoman dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sebagaimana yang disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi;
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi telah menyajikan informasi capaian kinerja berupa perbandingan target dan realisasi kinerja tahun ini;
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi telah menyajikan informasi capaian kinerja berupa perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi;
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi, telah menyajikan informasi capaian kinerja berupa perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- f. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja) sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi telah menyajikan informasi capaian kinerja berupa perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional
- g. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi telah menyajikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan;

- h. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bagian A. Capaian Kinerja Organisasi telah menyajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
- i. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2022 pada BAB akhir.
- j. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,60** atau **80,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

3. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dalam penilaian pemanfaatan pelaporan kinerja, kriteria yang diharapkan yaitu pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Adapun kriteria sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja yang telah terpenuhi antara lain:

- a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan selaku penanggungjawab yang ditunjukkan dengan adanya evaluasi pimpinan atas laporan kinerja;
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai yang ditunjukkan dengan seluruh pegawai telah menyampaikan data kinerja sebagai pendukung laporan;
- c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- e. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- f. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- g. Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,25** atau **70,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

D. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen evaluasi kinerja, adalah penilaian atas pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan evaluasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sebagai upaya pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **17,00** atau **68,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

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

1. Pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai kriteria antara lain :

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sebagaimana dibuktikan melalui Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Nomor 700/43/LHE-SAKIP/IRBAN-II tanggal 28 Maret 2022;
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang, yaitu tingkat capaian di dalam dokumen realisasi perjanjian kinerja semester I dan II tahun 2022.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **3,00** atau **60,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** dengan kategori peringkat **CC (Cukup)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sum Kota Singkawang yaitu belum terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Singkawang. Evaluasi dilakukan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Kualitas Akuntabilitas Kinerja Internal

Dalam penilaian kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal kriteria yang diharapkan yaitu evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Adapun kriteria sub komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah terpenuhi antara lain:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar menggunakan LKE berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan oleh SDM yang memadai dimana jumlah SDM yang melakukan evaluasi cukup dan evaluator pernah mengikuti pelatihan/ *coaching clinic* terkait SAKIP namun masih diperlukan peningkatan kompetensi evaluator secara berkelanjutan agar kualitas saran perbaikan yang diberikan semakin meningkat;
- c. Evaluasi dilakukan dengan pendalaman yang memadai yaitu melalui proses pengumpulan dokumen dan data pendukung, analisis dan wawancara;

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang secara menyeluruh.

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **5,25** atau **70,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang yaitu evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

3. Pemanfaatan Akuntabilitas Kinerja Internal

Dalam penilaian pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, kriteria yang diharapkan yaitu implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Adapun kriteria sub komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah terpenuhi antara lain:

1. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
2. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
3. Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
4. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **8,75** atau **70,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

Hal ini disebabkan masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi pada pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang antara lain rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Nomor 700/43/LHE-SAKIP/IRBAN-I tanggal 28 Maret 2022 belum seluruhnya ditindaklanjuti dan belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.

Selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang, disarankan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang beserta seluruh jajarannya untuk melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan;
2. Meng-*upload* dokumen perencanaan kinerja pada e-SAKIP MenpanRB dan *website* resmi kantor tepat waktu;
3. Memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengukuran capaian kinerja dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
4. Mempublikasikan dokumen laporan kinerja tepat waktu melalui *website* resmi kantor;

5. Menyampaikan dokumen laporan kinerja tepat waktu ke Bagian Organisasi;
6. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Demikian disampaikan, untuk diketahui dan menjadi perhatian.



Tembusan :

1. Pj. Wali Kota Singkawang;
2. Pj. Sekretaris Daerah Kota Singkawang.