



**INSPEKTORAT KOTA BALIKPAPAN**

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**NOMOR** : 700/083/TIM-II/ITKOT  
**TANGGAL** : 5 JULI 2021  
**TAHUN** : 2021  
**TIM PEMERIKSA** : II  
**OBRIK** : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA BALIKPAPAN



# PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN INSPEKTORAT

Jl. RUIHUI RAHAYU I Telp/Fax. (0542) 7218734 KOTAK POS 1111  
BALIKPAPAN 76115  
Email: inskot.balikpapan@yahoo.co.id

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kota Balikpapan Nomor: 090.1/074/REG/ITKOT, tanggal 07 Mei 2021, Tim Evaluasi telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan**, Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: B/1301/M.PAN/04/2009, perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan direvisi dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan dengan nilai sebesar **89,89 kategori A: Memuaskan** (dilihat dari **LKE-Lembar Kriteria Evaluasi**). Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Perangkat Daerah **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)** untuk Tahun Anggaran 2020 yang terdiri dari:

No	Komponen yang dinilai	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Bobot	Hasil Evaluasi	Bobot	Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30	28,18	30	28,18
2	Pengukuran Kinerja	25	21,25	25	21,25
3	Pelaporan Kinerja	15	14,33	15	14,55
4	Evaluasi Internal	10	7,43	10	7,86
5	Capaian Kinerja	20	18,04	20	18,05
	Nilai Hasil Evaluasi		<b>89,23</b>		<b>89,89</b>
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		<b>A</b>		<b>A</b>

Poin 1 s/d 5 menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan pada LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi.



# PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

## INSPEKTORAT

Jl. RUHUI RAHAYU I Telp/Fax. (0542) 7218734 KOTAK POS 1111  
BALIKPAPAN 76115  
Email: inskot.balikpapan@yahoo.co.id

### BAB I

#### PENDAHULUAN

##### a. Dasar Hukum Evaluasi

- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah,
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP),
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Surat Tugas Inspektur Kota Balikpapan Nomor: 090.1/074/REG/ITKOT tanggal 7 Mei 2021.

##### b. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN/RPJMD.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka perlu dilakukan evaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan sebagai salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yaitu sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian Pemerintah Kota Balikpapan.

#### c. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan,
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan,
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan,
4. 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, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

**e. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

**f. Gambaran Umum Evaluatan**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Balikpapan dengan dasar pembentukan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Uraian Tugas dan fungsinya diatur dengan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan, disebutkan di dalamnya bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur Pemerintah Kota Balikpapan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan adalah unsur pendukung dan pelaksana tugas Walikota dalam melaksanakan Penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kota Balikpapan.

Untuk melaksanakan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan mempunyai fungsi yang diatur didalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 dan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan mempunyai Uraian Tugas dan Fungsi:

1. Perumusan dan Pengoordinasian penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan dan pengendalian manajemen ASN;
5. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Penentuan dan pembinaan pola karier ASN;
7. Pengelolaan dan pengendalian system informasi, data dan dokumen ASN;
8. Pelaksanaan kesekretariatan Badan;
9. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/ atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 dan Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 42 Tahun 2016 terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat membawahkan:
  - a. Sub Bagian Program dan Keuangan;
  - b. Sub Bagian Umum.
3. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, yang membawahkan:
  - a. Subbidang Pengembangan ASN;
  - b. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan; dan
  - c. Subbidang Kompetensi dan Kinerja.
4. Bidang Mutasi, yang membawahkan:
  - a. Subbidang Perencanaan dan Pengadaan ASN;
  - b. Subbidang Mutasi Umum; dan
  - c. Subbidang Mutasi Jabatan.
5. Bidang Pembinaan dan Informasi ASN, yang membawahkan:
  - a. Subbidang Pembinaan ASN;
  - b. Subbidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi; dan
  - c. Subbidang Pengelolaan Dokumen Kepegawaian

6. Unit Pelaksana Teknis
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Sumber daya manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan per Desember 2020 sebanyak 44 orang

Permasalahan-permasalahan dan menjadi isu strategis yang sering muncul dalam berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan antara lain sebagai berikut:

1. Perubahan manajemen ASN melalui penerapan sistem merit
2. Profesionalisme ASN
3. Kualitas manajemen pengembangan karir dan kompetensi belum maksimal sehingga masih adanya gap kompetensi.
4. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai
5. Sistem informasi kepegawaian dalam mendukung manajemen ASN
6. Pelayanan kepegawaian yang efisien, efektif, bersih akuntabel serta melayani

Berdasarkan Isu Strategis yang dirumuskan tersebut secara umum yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan adalah Pemantapan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam peningkatan kualitas pelayanan publik yang selaras juga dengan agenda prioritas NAWACITA ke-2 yaitu membuat pemerintahan selalu hadir dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

#### **g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sehingga pemahaman SAKIP dapat dilihat



dari dua sisi yaitu sebagai media pertanggungjawaban kinerja dan alat pengendalian manajemen. Pemahaman atas kedua sudut pandang tersebut akan dapat memberikan arah agar SAKIP tidak sekedar menjadi formalitas. Justru, penerapan SAKIP seharusnya mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik, terwujudnya pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Komponen pembangun SAKIP meliputi Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu dan Evaluasi Kinerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Balikpapan bidang lingkungan hidup yang telah mengimplementasikan SAKIP sebagai komitmen OPD dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi. Pemenuhan komponen pembangunan SAKIP telah dilaksanakan yaitu berupa pemenuhan Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu dan Evaluasi Kinerja.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan memperoleh nilai 89,89 atau predikat A. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan menunjukan hasil Memuaskan, dengan interpretasi bahwa BKPSDM memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	2019		2020	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
A	Perencanaan Kinerja	30	28,18	30	28,18
B	Pengukuran Kinerja	25	21,25	25	21,25
C	Pelaporan Kinerja	15	14,33	15	14,55
D	Evaluasi Internal	10	7,43	10	7,86
E	Capaian Kinerja	20	18,04	20	18,05
	Nilai Hasil Evaluasi	100	89,23	100	89,89
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A		A

## b. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Pada laporan hasil evaluasi (LHE) LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan Nomor: 700/1454/TIM-II/ITKOT, tanggal 27 Agustus 2020 telah diberikan saran perbaikan oleh Tim Evaluator Inspektorat, dan sebagian besar telah ditindaklanjuti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan dengan rincian sebagai berikut:

No	Rekomendasi Inspektorat	Langkah Perbaikan	Keterangan
1	IKU dimanfaatkan tidak hanya sebatas sebagai dasar penilaian kinerja namun IKU harus dijadikan dasar pemberian <i>reward and punishment</i> , serta promosi Kenaikan/ Pemurunan peringkat,	Telah ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"><li>- IKU menjadi acuan dalam Menyusun IKI atau perjanjian kinerja yang secara <i>cascading</i> mulai dari JPT, Administrator, pengawas dan pelaksana, dan telah dilengkapi dengan SK Kepala BKPSDM Nomor: 800/054/BKPSDM tentang Mekanisme Pemberian <i>Reward And Punishment</i></li><li>- SK Kepala BKPSDM Kota Balikpapan Nomor: 800/056/BKPSDM tentang Penetapan ASN Teladan BKPSDM Kota Balikpapan Tahun 2020</li><li>- Penyusunan Formulir Sasaran Sasaran Kerja/ Kinerja Pegawai Berbasis Indikator Kinerja Individu (IKI)</li><li>- Telah dilakukan <i>Cascading</i> antara perjanjian kinerja, Indikator Kinerja Individu dengan SKP sesuai hasil <i>coaching clinic</i> dengan BKN</li></ul>
2	Pemantauan dan pengukuran berkala Rencana Aksi dan IKI menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan ( <i>progress</i> ) kinerja untuk ditindaklanjuti dalam mengambil tindakan ( <i>action</i> ) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan maupun menjadi dasar ( <i>ditindaklanjuti</i> ) untuk	Telah ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pemantauan dan pengukuran berkala Rencana Aksi dan IKI telah dilengkapi dengan eviden/bukti tindak lanjut dari rekomendasi hasil pemantauan dan pengukuran tersebut</li><li>- Laporan Monitoring dan evaluasi rencana Aksi pertriwulan yang dilengkapi dengan realisasi target, besaran capaian dan analisis keberhasilan/ kegagalan, kendala</li></ul>

No	Rekomendasi Inspektorat	Langkah Perbaikan	Keterangan
1	<p>IKU dimanfaatkan tidak hanya sebatas sebagai dasar penilaian kinerja namun IKU harus dijadikan dasar pemberian <i>reward and punishment</i>, serta promosi Kenaikan/ Penurunan peringkat;</p> <p>menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</p>	<p>Telah ditindaklanjuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU menjadi acuan dalam Menyusun IKI atau perjanjian kinerja yang secara <i>cascading</i> mulai dari JPT, Administrator, pengawas dan pelaksana, dan telah dilengkapi dengan SK Kepala BKPSDM Nomor: 800/054/BKPSDM tentang Mekanisme Pemberian <i>Reward And Punishment</i></li> <li>- SK Kepala BKPSDM Kota Balikpapan Nomor: 800/056/BKPSDM tentang Penetapan ASN Teladan BKPSDM Kota Balikpapan Tahun 2020</li> <li>- Penyusunan Formulir Sasaran Sasaran Kerja/ Kinerja Pegawai Berbasis Indikator Kinerja Individu (IKI)</li> <li>- Telah dilakukan <i>Cascading</i> antara perjanjian kinerja, Indikator Kinerja Individu dengan SKP sesuai hasil <i>coaching clinic</i> dengan BKN</li> </ul> <p>serta tindak lanjut</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laporan Rencana Aksi Merit Sistem Manajemen ASN</li> </ul>

## BAB II

### HASIL EVALUASI

#### 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Penilaian atas perencanaan kinerja meliputi penilaian atas pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan dari dokumen Rencana Strategis, dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan dokumen Perjanjian Kinerja. Penilaian atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai sebesar 28,18 dari nilai maksimal 30,00 dengan hasil evaluasi per sub komponen sebagai berikut:

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Strategis	8,78	10,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan Renstra menunjukkan bahwa Renstra telah disusun dengan memuat tujuan, indikator kinerja tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran dan target keberhasilan maupun target tahunan, IKU dan telah dipublikasikan di website OPD,</li> <li>- Kualitas Renstra menunjukkan bahwa Tujuan dan Sasaran sebagian belum berorientasi hasil, indikator tujuan dan indikator sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik. Keselarasan Renstra (tujuan, sasaran dan indikatornya) terhadap RPJMD belum terpenuhi sepenuhnya,</li> <li>- Implementasi Renstra bahwa dokumen renstra sebagian besar telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, hal ini terlihat dari target target jangka menengah dalam renstra telah dijadikan acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2018 namun harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra,</li> </ul>
2	Perencanaan Kinerja Tahunan	19,40	20,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT dan Perjanjian Kinerja) telah terpenuhi, Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun, PK telah menyajikan IKU dan PK telah dipublikasikan,</li> <li>- Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan telah memadai hal ini terlihat dari Sasaran Tahunan</li> </ul>

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
		28,18	30,00	<p>telah berorientasi hasil, indikator sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, Keselarasan Dokumen RKT/PK (sasaran dan indikatornya) terhadap Renstra maupun keselarasan Kegiatan terhadap Sasaran Tahunan telah terpenuhi sepenuhnya;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan Sebagian telah cukup memadai karena dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan (nilai implementasi perencanaan kinerja tahunan 5,40 dari 6,00);</li> </ul>

#### b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Penilaian atas pengukuran kinerja meliputi penilaian atas *pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran*. Pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan diperoleh nilai 21,25 dari nilai maksimal sebesar 25, dengan hasil evaluasi per sub komponen sebagai berikut.

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
1	Pemenuhan Kinerja	5,00	5,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan keberadaan dokumen Pengukuran Kinerja berupa Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI) telah terpenuhi, dan telah dipublikasikan ke dalam website;</li> </ul>
2	Kualitas Pengukuran	11,56	12,50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas pengukuran telah memadai, hal ini terlihat dari Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi telah dilakukan secara tahunan dan triwulan karena Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi harus dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester);</li> <li>- Mekanisme pengumpulan data kinerja yang andal harus dapat menyajikan Informasi</li> </ul>

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
3	Implementasi Pengukuran	4,69	7,50	<p>capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal,</p> <p>Implementasi pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran, terkait juga monitoring IKI Eselon III dan IV yang telah dilaksanakan secara berkala, Pengukuran IKU belum sepenuhnya memberikan dampak bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dimana Capaian IKU belum sepenuhnya dijadikan sebagai dasar penilaian;</p>
		21,25	25,00	

### c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Penilaian pelaporan kinerja terdiri dari *pemenuhan pelaporan, penyajian informasi kinerja dan pemanfaatan informasi kinerja*. Pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan dalam evaluasi ini memperoleh nilai **14,55** dari nilai maksimal sebesar **15**, dengan hasil evaluasi per sub komponen sebagai berikut:

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
1	Pemenuhan Pelaporan	3,00	3,00	- Pemenuhan pelaporan telah terpenuhi keberadaan, waktu penyusunan dan telah dipublikasikan ke dalam website serta telah menyajikan IKU;
2	Penyajian Informasi Kinerja	7,50	7,50	- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan anggaran. Di samping itu, keandalan informasi kinerja telah diperoleh dari data yang valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten, dapat diverifikasi, dan konsisten,
3	Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,05	4,50	- Pemanfaatan informasi kinerja telah cukup memadai, harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja;
		14,55	15,00	

#### d. Evaluasi atas Evaluasi Internal

Penilaian atas pelaksanaan Evaluasi Internal meliputi *pemenuhan evaluasi*, *kualitas evaluasi* dan *pemanfaatan hasil evaluasi*. Penilaian atas Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan memperoleh nilai 7,86 dari nilai maksimal sebesar 10,00, dengan hasil evaluasi per sub komponen sebagai berikut:

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
1	Pemenuhan Evaluasi	1,88	2,00	- Pemenuhan Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan telah dilaksanakan dengan cukup baik;
2	Kualitas Evaluasi	4,10	5,00	- Evaluasi program Sebagian besar telah memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan, Pemantauan

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
				Rencana Aksi telah dilaksanakan secara tahunan/ triwulanan, namun Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan setiap periode;
3	Pemanfaatan Evaluasi	1,88	3,00	- Pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi.
		7,86	10,00	

#### e. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi atas capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan secara umum dapat dinilai sangat baik. Penilaian yang meliputi Kinerja yang dilaporkan (output) dan Kinerja yang dilaporkan (outcome), memperoleh nilai 18,05 dari nilai maksimal 20,00 dengan hasil evaluasi per sub komponen sebagai berikut:

No	Sub Komponen	Nilai Diperoleh	Nilai Maksimal	Hasil Evaluasi
1	<i>Output</i> Kegiatan dan Informasi Kinerja	7,00	7,50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target dapat dicapai mendapatkan nilai 3,00</li> <li>- Capaian kinerja belum seluruhnya lebih baik dari tahun sebelumnya mendapatkan nilai 1,00.</li> <li>- Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan mendapatkan nilai 3,00.</li> </ul>
2	<i>Outcome</i> Kegiatan dan Informasi Kinerja	11,05	12,50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target dapat dicapai mendapat nilai 5,00</li> <li>- Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya mendapat nilai 1,67.</li> <li>- Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan mendapat nilai 4,38</li> </ul>
		18,05	20,00	



## BAB III

### SIMPULAN

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, agar:

1. Agar evaluasi rencana aksi memberikan alternatif perbaikan secara maksimal dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian.
2. Agar meningkatkan pemanfaatan sistem informasi aplikasi dalam pelayanan kepegawaian dan terintegrasi secara menyeluruh.

## BAB IV

### PENUTUP

Inspektorat Kota Balikpapan menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari seluruh pejabat/pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan Tahun 2020. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan. *Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin A s/d E.*

INSPEKTUR KOTA BALIKPAPAN



**KERTAS KERJA EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
		Y	NILAI	
1	2	3	4	5
A	PERENCANAAN KINERJA (30%)	30.00	93.94%	28.18
1	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10.00	87.81%	8.78
a	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2.00	100.00%	2.00
1	Renstra SKPD telah disusun	Y	1.00	
2	Renstra telah memuat tujuan	Y	1.00	OK
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	A	1.00	OK
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	A	1.00	OK
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y	1.00	OK
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	A	1.00	OK
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	A	1.00	OK
8	Renstra telah menyajikan BKU	A	1.00	OK
9	Renstra telah dipublikasikan	Y	1.00	OK
b	KUALITAS RENSTRA (5%)	5.00	90.63%	4.53
10	Tujuan telah berorientasi hasil	A	1.00	OK
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	A	1.00	OK
12	Sasaran telah berorientasi hasil	A	1.00	OK
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	A	1.00	OK
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1.00	OK
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	B	0.75	OK
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	B	0.75	OK
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	B	0.75	OK
c	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3.00	75.00%	2.25
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	B	0.75	OK
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	B	0.75	OK
20	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	B	0.75	OK
B	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20.00	97.00%	19.40
a	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4.00	100.00%	4.00
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	Y	1.00	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Y	1.00	OK
3	PK telah menyajikan BKU	A	1.00	OK
4	PK telah dipublikasikan	Y	1.00	OK
b	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10.00	100.00%	10.00
5	Sasaran telah berorientasi hasil	A	1.00	OK
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	A	1.00	OK
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1.00	OK
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	A	1.00	OK
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	A	1.00	OK
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	A	1.00	OK
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	A	1.00	OK
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Y	1.00	OK
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	A	1.00	OK
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Y	1.00	OK
c	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6.00	90.00%	5.40

15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y			
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A	1.00		OK
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A	1.00		OK
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan		B	1.00		OK
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) Kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		B	0.75		OK
				0.75		OK
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>						
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>		<b>25.00</b>		<b>85.00%</b>		
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	5.00		100.00%	21.25	
2	Terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		Y		5.00	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A		1.00	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		A		1.00	
			Y		1.00	OK
					1.00	OK
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>		<b>12.50</b>		<b>92.50%</b>		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A		11.56	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		A		1.00	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A		1.00	OK
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A		1.00	OK
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		B		0.75	OK
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A		1.00	OK
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A		1.00	OK
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		B		0.75	OK
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		B		0.75	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y		1.00	OK
			Y		1.00	OK
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>		<b>7.50</b>		<b>62.50%</b>		
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		B		4.69	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		B		0.75	OK
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		B		0.50	OK
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment		B		0.50	OK
19	IKU telah direvisi secara berkala		B		0.75	OK
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		B		0.50	OK
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		<b>15.00</b>		<b>97.00%</b>		
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		<b>3.00</b>		<b>100.00%</b>		
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y		3.00	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y		1.00	OK
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y		1.00	OK
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A		1.00	OK
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>		<b>7.50</b>		<b>100.00%</b>		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		A		1.00	OK
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A		1.00	OK
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A		1.00	OK
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A		1.00	OK

9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A	1.00	OK
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A	1.00	OK
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A	1.00	OK
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>		<b>4.50</b>	<b>90.00%</b>	<b>4.05</b>	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1.00	OK
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A	1.00	OK
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		A	1.00	OK
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		B	0.75	OK
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		B	0.75	OK
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>		<b>10.00</b>	<b>78.60%</b>	<b>7.86</b>	
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		<b>2.00</b>	<b>93.75%</b>	<b>1.88</b>	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1.00	
2	Evaluasi program telah dilakukan		Y	1.00	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1.00	OK
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		B	0.75	OK
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		<b>5.00</b>	<b>82.00%</b>	<b>4.10</b>	
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		A	1.00	OK
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A	1.00	OK
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0.75	OK
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		B	0.75	OK
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		B	0.75	OK
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		B	0.67	OK
<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>		<b>3.00</b>	<b>62.50%</b>	<b>1.88</b>	
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		B	0.75	OK
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		C	0.50	OK
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>		<b>20.00</b>	<b>90.25%</b>	<b>18.05</b>	
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>		<b>7.50</b>	<b>93.33%</b>	<b>7.00</b>	
1	Target dapat dicapai		A	3.00	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		B	1.00	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A	3.00	
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>		<b>12.50</b>	<b>221.00%</b>	<b>11.05</b>	
4	Target dapat dicapai			5.00	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			1.67	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			4.38	
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>		<b>100.00</b>	<b>89.89%</b>	<b>89.89</b>	
				<b>89.89</b>	

NILAI HASIL EVALUASI SISTEM AKIP