



PEMERINTAH KOTA PEMATANGSIANTAR

# INSPEKTORAT DAERAH



LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI  
AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA  
KOTA PEMATANGSIANTAR  
TAHUN 2023





PEMERINTAH KOTA PEMATANGSIANTAR  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Siatas Barita Nomor 33 Telp. ( 0622 ) – 21057 Pematangsiantar  
email : inspektoratpematangsiantar@gmail.com

Nomor : 005 / 760.1.2.1 / 1593 / VI - 2024

Pematangsiantar, 19 Juni 2024

Lampiran : -

Sifat : Penting/Segera

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas  
Instansi Pemerintah (AKIP) Pada BKPSDM Kota Pematangsiantar  
Tahun 2024.

Kepada Yth.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

di,-

Kota Pematangsiantar

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar Tahun 2024 dengan hasil sebagai berikut :

**I. Pendahuluan**

**A. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan MENPAN dan RB RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 27 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar;

7. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar Tahun 2024.
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Pematangsiantar nomor : 005/700.1/0890/IV-2024, tanggal 05 April 2024, untuk Melakukan Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah Inspektorat Daerah, Dinas Kesehatan, RSUD dr.Djasamen Saragih, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Kecamatan Siantar Marihat dan Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematangsiantar.

**B. Latar Belakang Evaluasi**

Surat Perintah Tugas Nomor : 005/700.1/0893/IV-2024 tanggal 05 April 2024, untuk Melakukan Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah Inspektorat Daerah, Dinas Kesehatan, RSUD dr.Djasamen Saragih, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Kecamatan Siantar Marihat dan Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematangsiantar.

**C. Tim Evaluasi :**

Evaluasi atas atas Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Pematangsiantar Nomor: 005/700.1/0893/IV-2024 tanggal 05 April 2024, dengan susunan tim sebagai berikut :

NO	NAMA /NIP	JABATAN DALAM TIM
1	Herri Okstarizal,S.H., CGCAE. NIP 19810927 200502 1 001	Penanggungjawab
2	Subrata Nata L.Tobing, S,STP,M.AP NIP 19811001 200012 1 003	Wakil Penanggungjawab
3	Dra. Delima Siagian NIP 19650829 199303 2 002	Pengendali Teknis (Supervisor)
4	Nenni Friany Purba, SE, M.Si NIP 19780104 200701 2 004	Ketua Tim

5	Frans Erwin L. Sihotang, S.Kom,MM NIP. 19800808 201001 1 021	Anggota Tim
6	Friska Sanca Naibaho, SE NIP. 19910819 202203 2 002	Anggota Tim

#### **D. Tujuan Evaluasi**

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

#### **E. Ruang Lingkup Evaluasi**

1. Penilaian Perencanaan Kinerja;
2. Penilaian Pengukuran Kinerja;
3. Penilaian Pelaporan Kinerja; dan
4. Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

#### **F. Metodologi Evaluasi**

Dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP ini, metodologi yang digunakan adalah wawancara, pengumpulan data, verifikasi dokumen, klarifikasi, dan selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka memperoleh kesimpulan terhadap tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.

#### **E. Gambaran Umum**

##### **1. Dasar Hukum Pembentukan**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berpedoman pada Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 27 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar:

## **2. Kedudukan**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

## **3. Tugas dan Fungsi**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a) Perencanaan dan Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, serta penyusunan pedoman/petunjuk teknis administrasi dibidang kepegawaian;
- b) Perencanaan dan penetapan formasi kepegawaian, ,menyelenggarakan pengadaan dan seleksi calon ASN serta pengelolaan data dan informasi kepegawaian;
- c) Penyelenggaraan pembinaan disiplin dan pengolahan usaha kesejahteraan pegawai;
- d) Penyelenggaraan kegiatan pengembangan karir dan promosi jabatan ;
- e) Perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai
- f) Perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai
- g) Pemberian saran dan pertimbangan di bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kepada Wali Kota;
- h) Pelaksanaan administrasi KORPRI;
- i) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai terkait tugas dan fungsinya.

## **F. Gambaran Umum Evaluasi SAKIP**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (clean and good governance) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan program kegiatan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (good governance) dan berorientasi hasil (result oriented government) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang di implementasikan adalah akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi. sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

1. Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pematangsiantar Tahun 2022 - 2027, untuk membantu mewujudkan sasaran pokok untuk perencanaan pembangunan pada point ketiga (3) yaitu "Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance" dalam rangka pencapaian target pembangunan daerah yakni " Meningkatkan kualitas pelayanan publik".

Berdasarkan hasil evaluasi atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2023, sebagai berikut:

No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Capaian Dimensi Disiplin	5	5	100 %
2.	Capaian Dimensi Kompetensi	8	8,07	100%
3.	Capaian Dimensi Kinerja	22	21,12	96%

4	Capaian Kualifikasi	Dimensi	13	20,97	161%
5.	Nilai AKIP Perangkat Daerah		C	n/a	n/a
6	Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN		77	96	124%

#### I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 3 (tiga) hasil rekomendasi dan tindak lanjut yakni :

No	Rekomendasi	Tindak lanjut
1	Melaksanakan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berkala untuk dapat dijadikan sebagai dasar pemberian reward and punishment.	Belum dilaksanakan
2	Menyusun kebijakan pemberian reward and punishment untuk mendukung terciptanya budaya kerja dan mendorong perangkat daerah untuk meningkatkan implementasi SAKIP sehingga kinerja tercapai dengan baik.	Belum dilaksanakan
3	Menyusun LAKIP secara berkala dan memastikan informasi capaian kinerja berkala, hambatan dan tantangan dalam pencapaian target kinerja disajikan secara memadai untuk dapat dipergunakan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun	Belum dilaksanakan

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### Hasil Evaluasi AKIP

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar memperoleh nilai sebesar 68,34. Nilai

sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			TAHUN 2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	25,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,51
3	Pelaporan Kinerja	15,00	7,04
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	14,78
Nilai Akuntabilitas Kinerja Internal			68,34
Kategori			B

- Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 25,00 atau 83 % dari bobot sebesar 30%;
- Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 21,51 atau 71,70% dari bobot sebesar 30%;
- Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 7,04 atau 46,93 % dari bobot sebesar 15%;
- Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 14,78 atau 59,12% dari bobot sebesar 25%.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dengan rincian sebagai berikut:

#### A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 25,00 atau 83,00% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
1	Perencanaan Kinerja	30	25,00	83
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6	5,80	96,66
1.b	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan	9	7,20	80



	penyelarasan (casecading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15	12,00	80,00

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan:

**1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia**

- a) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah memiliki acuan atau pedoman perencanaan berupa:
  - (1) 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;
  - (2) Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor 7 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2022-2027;
- b) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, isu strategis, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2022-2027;
- c) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, dan telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), serta menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- d) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan;
- e) Renstra telah digunakan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran; Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.

**2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik,**

untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (casecading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).

- a) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek dan perencanaan anggaran telah ditetapkan dan dokumen tersebut bisa diakses melalui website;
- b). Sasaran yang ditetapkan sesuai dengan Tugas fungsi OPD, berorientasi hasil, dan didasarkan atas rumusan isu strategis organisasi;
- c) Tujuan dan Sasaran yang ditetapkan menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generalli accepted), selaras dengan RPJMD, berdasarkan indikator yang SMART, berdasarkan basis data yang memadai, dan berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis;
- d) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan. IKU selaras dengan RPJMD, kontrak kinerja, dan tupoksi, menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang serta keadaan yang ingin dicapai, untuk menjawab permasalahan yang teridentifikasi;
- e) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (casecading);
- f) Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) dapat dilihat dari Renstra;
- g) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja;
- h) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dalam bentuk SKP.

**3) *Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan***

- a) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah menyusun rencana anggaran yang mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;



- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track;
- d) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik yang dapat dilihat dari dokumen laporan monev, Renja dan Perjanjian Kinerja.

## B. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 21,51 atau 71,7 % dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
2	Pengukuran Kinerja	30	21,51	71,7
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6	4,80	80,00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9	6,81	75,66
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15	9,90	66,00

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

### 1) *Pengukuran Kinerja telah dilakukan*

- a) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa:
  - (1) Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor : 800.110.3/293/IV/2023 tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Pematangsiantar Nomor : 800.10.3/280/IV/2023 Tentang Besaran Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar tanggal, 13 April 2023;

(2) Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor : 6 Tahun 2026 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi SAKIP, tanggal, 20 Maret 2024.

- b) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dengan menggunakan SOP Pengumpulan Data Kinerja dan aplikasi berbasis web Esakip-ROPK, Simral, SIPD, eKinerja, SAPA ASN, SIPD, Simral Simpersada, dan Simas.

**2) *Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah melakukan secara berjenjang dan berkelanjutan***

- a) Data kinerja yang dikumpulkan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- b) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- c) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Esakip-ROPK, Simral, SIPD, eKinerja, SAPA ASN, SIPD, Simral Simpersada, dan Simas.

**3) *Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien***

- a) Pengukuran Kinerja oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
- c) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sebagaimana dilaporkan dalam Laporan Kinerja serta terlihat pada aplikasi Simral dan eSakip-ROPK;
- d) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.



### C. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dengan bobot nilai 15 memperoleh nilai 7,04 atau 46,93% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
3	Pelaporan Kinerja	15	7,04	46,93
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3	2,00	66,66
3.b	Dokumen Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas dan pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	2,15	47,77
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	2,89	38,53

Evaluasi lebih lanjut atas pengukuran kinerja menunjukkan :

**1) Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja**  
*Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan tepat waktu, direviu secara berjenjang, diformalkan dan dipublikasikan.*

**2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan kualitas dan pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.**

a) Dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dokumen kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja), laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau

hambatannya, dan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;

- b) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

**3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**

- a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar;
- b) Informasi dalam laporan kinerja secara berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- c) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

**D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi komponen akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dengan bobot nilai 25 memperoleh nilai 14,78 atau 59,12% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	14,78	59,12
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	4,33	86,6
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumberdaya yang memadai.	7,50	4,20	56,00
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	6,,25	50,00



Evaluasi lebih lanjut atas pengukuran kinerja menunjukkan :

**1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**

- a) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

**2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumberdaya yang memadai**

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dengan menggunakan teknologi informasi.

**3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja**

- a) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mencantumkan dokumen tindak lanjut;
- b) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

## **2. Saran**

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, disarankan agar:

- 1) Dilakukan penyempurnaan penjenjangan kinerja dan hubungan kerja dengan bidang atau tugas lain dengan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 89 Tahun 2021 untuk dapat dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan secara berjenjang.

- 2) Melaksanakan monitoring dan Evaluasi terhadap rencana aksi pelaksanaan Perjanjian Kinerja untuk memastikan pencapaian target kinerja berjalan dengan baik;
- 3) Melaksanakan monitoring evaluasi pencapaian Indikator Kinerja Utama dalam rangka memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
- 4) Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berkala untuk dapat dijadikan dasar dalam pemberian reward and punishment;
- 5) Menyusun kebijakan pemberian reward and punishment dalam mendukung terciptanya budaya kerja serta mendorong perangkat daerah untuk meningkatkan implementasi SAKIP sehingga kinerja tercapai dengan baik;
- 6) Mempublikasikan dokumen Perencanaan, (Rencana Kerja, Renstra, Perjanjian Kinerja, tepat waktu sebagai bentuk tanggungjawab instansi pemerintah terhadap penyelenggaraan pemerintah sehingga dapat diakses oleh masyarakat;
- 7) Penyusunan LAKIP dilakukan secara berkala dan memastikan informasi capaian kinerja dapat diketahui lebih awal, dan mengetahui hambatan dan tantangan dalam pencapaian target kinerja untuk dapat di perbaiki dan diukur dalam kurun 1 (satu) tahun;  
LAKIP disajikan secara memadai atas informasi capaian kinerja dan membandingkan/menghubungkan capaian kinerja dengan kinerja tingkat nasional.



### III. PENUTUP

#### 1. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar memperoleh nilai 68,34 . Nilai tersebut masuk dalam kategori B dengan Baik.

#### 2. Penguatan AKIP

Implementasi system akuntabilitas kinerja pemerintah pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian output organisasi secara lebih efektif dan efisien namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada outcome yang telah ditetapkan secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pematangsiantar secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini diperbuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



HERRICK STARIZAL, SH, MH, CGCAE  
PEMBINA TK.I  
NIP.19810927 200502 1 001