



BKPSDM
KOTA BANDA ACEH

**TAHUN
2025**

LAPORAN EVALUASI AKIP INTERNAL TAHUN 2024 BKPSDM KOTA BANDA ACEH

Jalan Tgk. Abu Lam U No.7 Kota Banda Aceh, Kode POS 23242

www.bkpsdm.bandaacehkota.go.id Telepon / Fax: (0651) 33803



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

INSPEKTORAT

Jln. Prof Ali Hasyimi Lr. Keuchik Daud Gampong Pango Raya
Kecamatan Ulee Kareng Kota Banda Aceh
Telp/Fax. (0651) 8057123

Nomor : 710 / 139 / IBA-LHE/2025
Sifat : Segera
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Tahun Anggaran 2024

Banda Aceh, 9 April 2025
10 Syawal 1446 M

Kepada
Yth. Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Banda
Aceh
di -
Banda Aceh

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh, sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun Anggaran 2024 sesuai dengan Keputusan Inspektur Inspektorat Kota Banda Aceh Nomor 009 Tahun 2025 tentang Pembentukan Tim Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tanggal 11 Februari 2025.
2. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP); (b) menilai tingkat implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP); (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk

3. Ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mencakup, antara lain :
- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
 - b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja.
 - c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategis/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.
4. Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.
5. Hasil evaluasi AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun Anggaran 2024 memperoleh nilai sebesar 66,35 dengan predikat B. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “Baik”, yaitu terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik, Uraian penilaian sebagai berikut:

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30	20,10	20,10
2	Pengukuran Kinerja	30	17,40	18,00
3	Pelaporan Kinerja	15	9,00	9,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,75	19,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100	62,25	66,35
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja, Renja, Rencana Kerja

Tahunan, Rencana Kerja dan Anggaran, dan dokumen lainnya. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan) masih belum sepenuhnya jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Misalnya dokumen Renstra terdapat tujuan strategis "Mewujudkan tata kelola kepegawaian dan SDM ASN yang profesional" yang masih merupakan proses/kegiatan
- b. Sasaran dan Indikator kinerja sasaran dalam dokumen Perjanjian Kinerja berbeda dengan dokumen IKU, sehingga belum bisa memenuhi kriteria SMART.
- c. Target Kinerja yang ingin dicapai dengan Indikator Kinerja dalam dokumen Perjanjian Kinerja tidak selaras sehingga target tidak realistis.
- d. Dokumen Perencanaan Kinerja belum memuat *Croscutting* yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
- e. Dokumen Monitoring dan evaluasi Rencana Aksi belum tersedia, yang ada monev program dan kegiatan

2) Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh telah menyusun IKU dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pengumpulan data kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dilengkapi dengan definisi operasional dan sumber data yang jelas atas kinerja.
- b. Monitoring dan evaluasi kinerja menggunakan rencana aksi belum dilakukan. (monitoring dan evaluasi rencana aksi secara berkala)
- c. Pengumpulan data kinerja masih dilakukan secara manual, belum memanfaatkan teknologi Informasi (aplikasi)
- d. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3) Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh telah menyusun laporan kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Laporan kinerja belum disusun secara triwulan/ semesteran.
- b. Laporan kinerja belum direviu.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut:

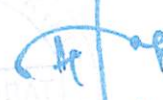
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan namun belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

6. Rekomendasi evaluasi AKIP tahun lalu belum sepenuhnya ditindaklanjuti, hal tersebut dilihat dari dokumen-dokumen yang disampaikan dalam evaluasi AKIP tahun anggaran 2024 yang belum sepenuhnya dilakukan perubahan data sesuai yang telah direkomendasikan oleh APIP.
7. Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau manfaat langsung yang dirasakan masyarakat.
 - b. Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan dengan memastikan bahwa tujuan, indikator tujuan, sasaran strategis dan indikator sasaran dalam setiap dokumen perencanaan selaras, memiliki kualitas indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan memenuhi unsur cukup dalam mengawal kinerja, serta target yang ditetapkan dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis sehingga pencapaian kondisi kinerja menjadi lebih jelas dan konsisten.
 - c. Menyusun IKU dilengkapi dengan definisi operasional dan sumber data yang jelas serta menjadikan IKU tersebut sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja.
 - d. Menyusun dokumen monitoring dan evaluasi terhadap rencana aksi kinerja secara berkala sehingga dapat diketahui tingkat ketercapaian kinerjanya.

- e. Memaksimalkan penggunaan aplikasi kinerja untuk pengumpulan dan pengukuran data kinerja, serta monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan) dan sistematis.
- f. Menyusun laporan kinerja secara triwulan/semesteran.
- g. Melakukan revidi laporan kinerja agar kualitas laporan kinerja sesuai standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revidi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- h. Melakukan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (AKIP) Inspektorat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH
INSPEKTUR

Ritasari Pujiastuti, AP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19760407 199503 2 001

Tembusan Yth:

1. Walikota Banda Aceh;
2. Arsip.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		20,1
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,2
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
1.b	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)	9,00	CC	5,4
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM	
			Jawaban	Nilai
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		18
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	CC	3,6
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	CC	5,4
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	CC	9
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		9
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	CC	1,8
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	CC	2,7
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	BKPSDM	
			Jawaban	Nilai
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	CC	4,5
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
TOTAL NILAI (PREDIKAT)			B	66,35