

TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SAKIP 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO.	PERMASALAHAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
A.	PERENCANAAN KINERJA		
	1. Secara umum seluruh kriteria sudah terpenuhi, akan tetapi masih perlu adanya penyempurnaan terutama pada dokumen perjanjian kinerja (PK) penetapan indikator kinerja program agar lebih dirasionalisasi baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sehingga antara target kinerja dan tingkat capaian tersajikan real	2. Perlu adanya penyempurnaan dokumen-dokumen perjanjian kinerja (PK) penetapan indikator kinerja program agar dirasionalisasi baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sehingga antara target kinerja dan tingkat capaian tersajikan real.	1. Telah dilakukan perbaikan dalam penetapan indikator kinerja yang lebih SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound</i>) sehingga lebih rasional tidak abstrak dan terukur target kinerja dan tingkat capaian tersajikan <i>real</i> . Hal ini tertuang pada Renstra BKPSDM Kab. Purwakarta Tahun 2024-2026 https://drive.google.com/file/d/12fh0CxF6F-58NXI_qhQzIPmquq1kRBD/view?usp=sharing
B.	PENGUKURAN KINERJA		
	1. Telah dibuatkan SOP yang khusus	1. Melampirkan bukti kertas kerja pelaporan	1. Telah disusun laporan monitoring dan

NO.	PERMASALAHAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
	mengatur cara Pengukuran kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja. 2. Telah terdapat bukti dokumentasi dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berjenjang bentuk pelaporan hasil kinerja dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung secara berjenjang sampai kepada Kepala Badan, namun belum terdapat bukti kertas kerja laporan berjenjangnya. 3. Belum terdapat bukti dokumentasi bahwa hasil kinerja menjadi dasar pengusulan promosi demosi jabatan struktural/fungsional. 4. Belum terdapat indikasi terjadinya efesiensi penggunaan anggaran dalam proses pelaksanaan upaya pencapaian kinerja	(sebagai bukti dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berjenjang dalam bentuk pelaporan tertulis) hasil kinerja dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung secara berjenjang sampai kepada Kepala Badan. 2. Agar dibuatkan bukti dokumentasi bahwa hasil kinerja menjadi dasar pengusulan promosi demosi jabatan struktural, fungsional.	evaluasi secara berjenjang kinerja dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung secara berjenjang sampai kepada Kepala Badan. https://drive.google.com/drive/folders/1MgvpGtXYZbjaPoTyJlkeuigks8G51Xqq?usp=sharing 2. Terlampir Dokumentasi yang menunjukkan proses penilaian kinerja pegawai secara objektif dalam proses pengusulan promosi demosi jabatan. https://drive.google.com/drive/folders/1N3OmiSKv23xGz1BiT0u82QJpAECu0_4Z?usp=sharing

NO.	PERMASALAHAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
C.	PELAPORAN KINERJA		
	1. Belum terdapat lembar hasil revidi APIP pada dokumen LKJIP sesuai ketentuan yang berlaku (Lampiran III Huruf C angka 1 Permen PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Revidi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah). 2. Bab III LAKIP telah menarasikan data perbandingan capaian kinerja namun baru perbandingan antar Kabupaten belum membandingkannya dengan target Internasional, nasional, dan regional (provinsi)	1. Agar Terdapat penyempurnaan data-data LAKIP diantaranya data-data perbandingan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya dengan tahun pelaporan data perbandingan capaian target nasional regional (provinsi serta menyiapkan informasi permasalahan hambatan kendala yang dihadapi serta strategi dan upaya-upaya penyelesaiannya.	1. Dalam penyusunan LAKIP Tahun 2024 telah menggunakan perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta dengan capaian target nasional/regional disertai informasi hambatan-hambatan strategi dan upaya penyelesaiannya. https://drive.google.com/file/d/1NwXP4KeX3mQRyb0k2O06vmxiGdGhsCaH/view?usp=s_haring
D.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		
	1. Telah terdapat Dokumen Petunjuk Teknis pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (SOP) yang khusus mengatur	1. Agar menyertakan bukti dokumentasi dilakukannya evaluasi terhadap pelaporan hasil kinerja secara berjenjang dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung	1. Kedepannya, dalam penyusunan dokumen evaluasi kinerja akan melampirkan dokumentasi dengan format pelaporan hasil kinerja yang

NO.	PERMASALAHAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
	mekanisme evaluasinya. 2. Belum terdapat bukti dokumentasi kertas kerja (Laporan tertulis hasil evaluasi capaian kinerja masing- masing unit kerja kepada Kepala Badan) sebagai bukti dilakukanya evaluasi berjenjang terhadap pelaporan hasil kinerja dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung sampai kepada Kepala Badan	sampai kepada badan.	standar dan mudah dipahami, mencakup semua elemen penting seperti identitas pelapor, periode pelaporan, ringkasan pencapaian kinerja dan rencana tindak lanjut https://drive.google.com/drive/folders/1O1FGiPkIA63StaXHbRXqmxdiUiUG01cA?usp=sharing

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA**