



## PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

# INSPEKTORAT

Jln K.H Abdul Halim No. 520 Majalengka, Jawa Barat 45413,

Telp (0233) 281157 Laman inspektorat.majalengkakab.go.id Pos-el inspektorat@majalengkakab.go.id

Majalengka, 27 Juni 2024

Nomor :

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
di

Majalengka

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan uraian sebagai berikut:

### 1. Pendahuluan

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. Pelaksanaan evaluasi Tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

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 SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level Perangkat Daerah. Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi

untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## 2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. menunjukkan bahwa nilai sebesar **80.55** dengan predikat **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Memuaskan"**, yaitu **Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai 2024
a. Perencanaan Kinerja	30	27.25
b. Pengukuran Kinerja	30	27.1
c. Pelaporan Kinerja	15	7.2
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>80.55</b>
<b>Predikat AKIP</b>		<b>A</b>

**Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tahun 2024 sebagai berikut:**

### 1.) Perencanaan Kinerja

- Belum seluruhnya indikator kinerja memenuhi kriteria SMART

### 2.) Pengukuran Kinerja

- Data kinerja yang dikumpulkan baru di bawah 75% yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan

### 3.) Pelaporan Kinerja

1. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan tetapi tidak diparaf oleh semua pejabat administrator/pengawas

2. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya namun masih terdapat sasaran dan indikator yang kurang SMART untuk level Kepala PD.
3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, namun Analisis penyebab kegagalan/keberhasilan belum mendalam.
4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) namun upaya-upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya belum komprehensif.
5. Dokumen LKIP belum di share pada grup WA Perangkat daerah untuk diketahui dan ditelaah selurauh pegawai.
6. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

#### 4.) Evaluasi Internal

- Perbup 6 Tahun 2024 belum diupload pada menu evaluasi internal - terdapat dokumen yg diupload namun belum ditandatangani pejabat yang berwenang - belum terdapat perbandingan nilai SAKIP yg diupload - peningkatan nilai SAKIP belum mencakup seluruh dimensi SAKIP

### 3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

#### 1.) Rekomendasi Perencanaan Kinerja

- Kepala BKPSDM agar memerintahkan jajarannya agar indikator kinerja memenuhi kriteria SMART

#### 2.) Rekomendasi Pengukuran Kinerja

- Kepala BKPSDM agar memerintahkan jajarannya untuk mengumpulkan seluruh data yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan

### 3.) Rekomendasi Pelaporan Kinerja

1. Dokumen Laporan Kinerja direviu secara berjenjang mulai dari pejabat pengawas/jafung penyetaraan, pejabat administrator sampai dengan pimpinan Perangkat Daerah dan di upload di aplikasi esr.menpan.go.id sebelum 1 Maret dan maksimal sebelum 31 Maret.
2. Penyusunan sasaran dan indikator dalam cascading harus SMART sesuai dengan levelnya.
3. Dokumen Laporan Kinerja menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya dengan analisis penyebab kegagalan/keberhasilan yang lebih mendalam/komprehensif.
4. Dokumen Laporan Kinerja agar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) yang lebih komprehensif.
5. Dokumen LKIP untuk di share pada grup WA Perangkat daerah untuk diketahui dan ditelaah seluruh pegawai kemudian diminta masukan melalui catatan evaluasi tiap bagian/bidang.
6. Informasi dalam laporan kinerja berkala untuk digunakan dalam : a. penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, b. penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, c. evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, dan d. penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7. Informasi dalam laporan kinerja agar dijadikan dasar perubahan budaya kinerja organisasi (pemberian reward punishment untuk meningkatkan kinerja)

### 4.) Rekomendasi Evaluasi Internal

- Kepala BKPSDM agar memerintahkan Tim SAKIP BKPSDM untuk mengupload Perbup 6 Tahun 2024 pada menu evaluasi internal
- Kepala BKPSDM agar memerintahkan Tim SAKIP BKPSDM untuk mengupload dokumen yang telah ditandatangani pejabat berwenang
- Kepala BKPSDM agar memerintahkan Tim SAKIP BKPSDM untuk mengupload dokumen perbandingan nilai SAKIP
- Kepala BKPSDM agar memerintahkan jajarannya untuk meningkatkan nilai seluruh dimensi SAKIP

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

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

Inspektur,

Hendra Krisniawan, S.STP., CGCAE  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19780226 199703 1 002

Tembusan:

1. Bupati Majalengka
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Majalengka