



## PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

# INSPEKTORAT

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

Telp (0233) 281157 Laman [inspektorat.majalengkakab.go.id](http://inspektorat.majalengkakab.go.id) Pos-el [inspektorat@majalengkakab.go.id](mailto:inspektorat@majalengkakab.go.id)

Majalengka, 27 Juni 2024

Nomor :

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

Yth. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah  
di

Majalengka

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. 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 **Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**. menunjukkan bahwa nilai sebesar **65.55** dengan predikat "**B**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Baik**", yaitu **Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai 2024
a. Perencanaan Kinerja	30	20.5
b. Pengukuran Kinerja	30	21.25
c. Pelaporan Kinerja	15	8.3
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15.5
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>65.55</b>
<b>Predikat AKIP</b>		<b>B</b>

**Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Tahun 2024 sebagai berikut:**

### 1.) Perencanaan Kinerja

1. Renja masih mencantumkan target RPJMD bukan target RPD
2. Tujuan dan sasaran Renja belum selaras dengan pohon kinerja dan cascading
3. Renstra belum selaras dengan pohon kinerja
4. Perjanjian kinerja belum selaras dengan pohon kinerja

### 2.) Pengukuran Kinerja

1. Belum melakukan pengukuran kinerja secara berkala terhadap kinerja yang dihasilkan

### 3.) Pelaporan Kinerja

1. Dokumen kinerja telah diformalkan namun belum diparaf pejabat administrator/pengawas.

2. Di upload antara tanggal 1-31 Maret 2024
3. Terdapat informasi perbandingan, namun perbandingan bagusnya dengan di level yang sama di kabupaten/kota yang lain.
4. Terdapat informasi, namun analisa atau penjelasan upaya nyata dan hambatannya kurang lengkap.
5. Terdapat upaya namun belum komprehensif.
6. Belum terdapat laporan kinerja berkala.
7. Terdapat analisa namun belum mendalam menjawab permasalahan.
8. Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
9. Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
10. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

#### 4.) Evaluasi Internal

1. Pedoman teknis evaluasi AKIP internal masih mengacu pada Permenpan RB 88 tahun 2021 belum diturunkan pada Perbup 6 tahun 2024
2. Eviden Self assesment belum menggunakan aplikasi masih manual
3. SDM Evaluator belum memadai atau belum bersertifikat

### 3. Rekomendasi

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

#### 1.) Rekomendasi Perencanaan Kinerja

1. Reviu seluruh dokumen perencanaan kinerja supaya seluruh sasaran dan indikator kinerja pimpinan sampai individu berorientasi hasil
2. Selaraskan seluruh dokumen perencanaan kinerja dengan pohon kinerja dan cascading

#### 2.) Rekomendasi Pengukuran Kinerja

1. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala baik itu terkait anggaran dan terkait kinerja
2. Gunakan aplikasi dalam melakukan pengukuran kinerja

### 3.) Rekomendasi Pelaporan Kinerja

1. Penyusunan informasi perbandingan realisasi kinerja nya sebaiknya dengan realiasi kinerja di level kabupaten/kota di Jawa Barat.
2. Penyusunan informasi kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya lebih di detailkan. Upaya yang dilakukan dalam mencapai target kinerja untuk lebih didetailkan penjelasannya (lebih komprehensif).
3. Untuk dilakukan pengukuran kinerja tiap triwulan melalui rapat evaluasi capaian kinerja triwulan yang dilengkapi notulensi.
4. Penyusunan Analisis keberhasilan/kegagalan capaian kinerja untuk dituliskan lebih mendalam sehingga bisa menjawab permasalahan utama yang dihadapi.
5. Laporan kinerja untuk digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja contoh melakukan evaluasi internal per triwulan).
6. Laporan kinerja untuk digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. (cantumkan rekomendasi apa yang mesti di lakukan di tahun depan terkait capaian kinerja, apakah merubah target kinerja, dll)
7. Laporan kinerja Untuk bisa mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, misal ada pemberian reward punishment

### 4.) Rekomendasi Evaluasi Internal

Sekretaris DPRD agar memerintahkan Pejabat Fungsional Perencana dalam melakukan Evaluasi Teknis AKIP Internal agar berpedoman pada Peraturan Bupati Majalengka nomor 6 tahun 2024 dan menggunakan aplikasi e-sakip

Sekretaris DPRD agar menugaskan SDM Evaluator AKIP mengikuti Diklat SAKIP

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah. 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