



## 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 2025

Yth. Camat Kecamatan Palasah  
di

Majalengka

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2025 pada Kecamatan Palasah 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 Kecamatan Palasah. Pelaksanaan evaluasi Tahun 2025 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. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, **Kecamatan Palasah** telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

AKIP Kecamatan Palasah tahun 2024 tidak termasuk sample untuk dilakukan evaluasi sehingga tidak terdapat rencana aksi dan dokumen tindak lanjut..

Meskipun demikian, masih terdapat rekomendasi hasil pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun **2024** yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan pada masing-masing komponen di bawah ini

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Kecamatan Palasah**. menunjukkan bahwa nilai sebesar **51.75** dengan predikat **“CC”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Cukup (Memadai)”**, yaitu **Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024	Nilai Tahun 2025	Rasio
a. Perencanaan Kinerja	30	-	16.25	54.17%
b. Pengukuran Kinerja	30	-	12	40.00%
c. Pelaporan Kinerja	15	-	7	46.67%
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	-	16.5	66.00%
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>51.75</b>	
<b>Predikat SAKIP</b>		<b>N/A</b>	<b>CC</b>	

**Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Palasah. Tahun 2025 sebagai berikut:**

### 1.) Perencanaan Kinerja

1. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
2. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.

3. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART.
4. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dicapai (achievable), menantang.
5. Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
6. Belum terdapat bukti dukung aktivitas yang dilaksanakan untuk mendukung kinerja yang dicapai
7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum tercapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track (tidak melampirkan bukti dukung).
8. Rencana aksi kinerja belum dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
9. Belum terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
10. Satuan kerja belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

## 2.) Pengukuran Kinerja

1. Pimpinan tidak terlibat pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja belum bisa diukur karena tidak adanya bukti dukung
2. Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
2. 3. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
3. 4. Belum terdapat bukti dasar sebagai pengukuran kinerja dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan
4. 5. Belum terdapat eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan strategi dalam mencapai kinerja
5. 6. Belum terdapat eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan kebijakan dalam mencapai kinerja

6. 7. Belum terdapat eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan aktivitas (rencana aksi/sasaran sub kegiatan) dalam mencapai kinerja
7. 8. Belum terdapat eviden berupa tabel untuk mengukur Efisiensi atas Penggunaan Anggaran dalam Mencapai Kinerja
8. 9. Belum terdapat eviden berupa Foto Bersama dengan rapor kinerja triwulanan dengan seluruh pegawai sebagai kepedulian satuan kerja dalam memahami pengukuran kinerja

### 3.) Pelaporan Kinerja

1. Belum terdapat dokumen Laporan Kinerja yang telah diformalkan
2. Tidak ada informasi atau yang dilaporkan tidak selaras dengan perjanjian kinerja
3. Informasi yang tersaji hanya sebatas formalitas
4. Belum melakukan pemenuhan bukti dukung pada komponen pelaporan
5. Belum ada dokumen perencanaan hasil penyesuaian atas rekomendasi LKIP pada bab 3;
6. Belum ada dokumentasi reward internal.
7. Belum terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja

### 4.) Evaluasi Internal

Kecamatan Palasah telah melakukan selfassessment atas implementasi SAKIP Tahun 2024 berdasarkan pedoman evaluasi yang mengacu pada PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 dan dilaksanakan melalui aplikasi E-SAKIP. Selfassessment secara mandiri yang akan diverifikasi ulang oleh evaluator internal. Tim selfassessment juga melibatkan unit lain seperti Inspektorat BAPPEDA dan Bagian Organisasi dengan harapan hasil selfassessment yang dilakukan akan lebih berkualitas. Namun demikian, masih terdapat catatan yaitu, hasil self assessment OPD belum memberikan catatan dan rekomendasi yang dapat menggambarkan

### **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. Agar segera melampirkan Dokumen Perencanaan Kinerja yang telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai
2. Agar segera melampirkan Dokumen Perencanaan Kinerja yang telah Jelas Menggambarkan Kondisi Kinerja yang Akan Dicapai
3. Indikator Kinerja Utama (IKU) agar tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis
4. Agar segera membuat target yang mana Capaian tahun n-1 bisa dijadikan sebagai acuan penentuan target tahun ke-n
5. Agar memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting).
6. Agar melampirkan dokumen yang didalamnya terdapat keterkaitan antara Rencana Aksi dengan IKU
7. Agar melampirkan dokumen berupa rapot kinerja triwulanan
8. Agar membuat rencana aksi yang akan dilaksanakan setiap triwulanan dan tahunan
9. Agar melampirkan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
10. Agar melampirkan notulensi dan dokumentasi rapat pembahasan dokumen perencanaan yang dipimpin oleh Kepala PD

#### **2.) Rekomendasi Pengukuran Kinerja**

1. Agar melakukan input data di Aplikasi E-SAKIP

2. Agar melakukan pengukuran capaian kinerja dengan Aplikasi E-SAKIP
3. Agar melampirkan bukti dasar sebagai acuan untuk pengukuran kinerja
4. Agar melampirkan eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan strategi dalam mencapai kinerja
5. Agar melampirkan eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan kebijakan dalam mencapai kinerja
6. Agar melampirkan eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, perubahan aktivitas (rencana aksi/sasaran sub kegiatan) dalam mencapai kinerja
7. Agar melampirkan eviden rapat pembahasan hasil pengukuran kinerja, dokumentasi, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja
8. Agar mealmpirkan eviden informasi terkait efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
9. Agar melampirkan Foto Bersama dengan rapor kinerja triwulanan dengan seluruh pegawai

### 3.) Rekomendasi Pelaporan Kinerja

1. Agar segera melampirkan pemenuhan bukti dukung dengan informasi dalam laporan kinerja berkala yang telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja sesuai dengan bukti dukung yg diberikan.
2. Agar melampirkan pemenuhan bukti dukung berupa foto pembahasan LKIP digunakan dalam evaluasi kinerja beserta dengan notulensinya
3. Agar melampirkan pemenuhan bukti dukung dengan memberikan foto tindaklanjut rekomendasi dari LKIP terhadap perubahan pada sasaran atau target renstra, renja, iku, perkin dan tunjukkan perubahannya
4. Agar melampirkan pemenuhan bukti dukung dengan memberikan foto tindaklanjut rekomendasi dari LKIP terhadap perubahan pada sasaran atau target renstra, renja, iku, perkin dan tunjukkan perubahannya
5. Agar melampirkan dokumentasi pemberian reward internal

#### 4.) Rekomendasi Evaluasi Internal

Meningkatkan kualitas self assessment OPD dengan menyajikan catatan dan rekomendasi yang didokumentasikan guna meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di perangkat daerah

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