



PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

INSPEKTORAT

Jln K.H Abdul Halim No. 520 Majalengka, Jawa Barat 45413
Telp (0233) 281157 | inspektorat.majalengkakab.go.id | inspektorat@majalengkakab.go.id

Majalengka, 24 Agustus 2026

Nomor : -

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
di
Majalengka

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2026 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 2026 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. 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 meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome pada level Perangkat Daerah. Pelaksanaan evaluasi menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia** telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi tindaklanjut yang disampaikan BKPSDM Kabupaten Majalengka, rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2025 sebagai berikut :

1. Dokumen perencanaan (DPA) diformalkan
2. Dokumen perencanaan kinerja sudah di Lampirkan / di upload
3. Dokumen/bukti dukung Pengukuran kinerja sudah dilampirkan/diupload/diinput e-sakip
4. LKIP sudah Diupload tepat waktu
5. Data Informasi target dan realisasi tahun ini dan sebelumnya sudah ditampilkan
6. Dalam Dokumen LKIP Target Sudah dibandingkan dengan target Renstra
7. Dokumen LKIP sudah Sesuai dengan data yang sebenarnya dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan
8. Dokumen LKIP sudah Menyajikan data analisis penyebab kegagalan/keberhasilan secara komprehensif
9. Data efisiensi anggaran sudah tersaji
10. Sudah Menyajikan data rekomendasi perbaikan dimasa yang akan datang secara komprehensif
11. Sudah melampirkan /upload evidence informasi dalam laporan kinerja
12. Sudah dilakukan analisis lebih mendalam untuk menjawab permasalahan utama yang dihadapi
13. Eviden Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja sudah dilampirkan
14. Eviden Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya sudah dilampirkan
15. LKIP belum dijadikan sebagai dasar pemberian reward internal (dalam proses)
16. Dokumen/bukti dukung Evaluasi Internal sudah dilampirkan diupload
17. Penyusunan laporan kinerja sudah berdasarkan pengukuran tahunan yang telah dilakukan dengan berpedoman kepada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2024

Meskipun demikian, masih terdapat rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun **2025** yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan pada masing-masing komponen di bawah ini.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia** menunjukkan nilai sebesar **89.90** 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 adalah sebagai berikut:

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai 2025	Nilai 2026	Rasio (%)
a. Perencanaan Kinerja	30	25.50	29.00	96.67%
b. Pengukuran Kinerja	30	24.00	29.00	96.67%
c. Pelaporan Kinerja	15	8.50	11.90	79.33%
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17.00	20.00	80.00%
Nilai Hasil Evaluasi	100	75.00	89.90	
Predikat SAKIP		BB	A	

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026:

1) Perencanaan Kinerja

- Perbaikan dan penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya belum dilaksanakan secara menyeluruh, sehingga masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan penyempurnaan.

2) Pengukuran Kinerja

- Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan, namun pemanfaatannya belum optimal sehingga masih berada pada kategori 15–40%.

3) Pelaporan Kinerja

- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja, namun penyajiannya masih terbatas dan belum mencakup seluruh aspek yang diperlukan untuk memberikan gambaran kinerja secara komprehensif.
- Analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja dalam Laporan Kinerja telah disajikan secara memadai, namun masih terdapat beberapa informasi yang belum diuraikan secara lengkap sehingga belum memberikan gambaran yang utuh terhadap capaian kinerja.
- Informasi analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja dalam Laporan Kinerja masih belum disajikan secara lengkap dan komprehensif.
- Laporan Kinerja telah mengungkapkan sebagian besar informasi terkait analisis keberhasilan pencapaian target kinerja, namun analisis pada beberapa indikator masih belum diuraikan secara mendalam sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja.
- Laporan Kinerja telah mengungkapkan sebagian besar informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, namun masih terdapat beberapa rekomendasi yang belum diuraikan secara spesifik dan belum sepenuhnya selaras dengan hasil analisis capaian kinerja.
- Pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja berkala sebagai dasar penyesuaian aktivitas masih terbatas pada sebagian aktivitas sehingga belum optimal dalam mendukung pencapaian kinerja.
- Sebagian informasi dalam laporan kinerja berkala telah dimanfaatkan sebagai dasar penyesuaian penggunaan anggaran untuk mendukung pencapaian kinerja, namun uraian mengenai kendala yang dihadapi dan tindak lanjut yang dilakukan belum disajikan secara jelas.
- Pemanfaatan informasi dalam Laporan Kinerja untuk evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja masih belum optimal karena baru mencakup sebagian informasi yang tersedia.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- .
- Terdapat penurunan capaian kinerja Tahun 2025 dibandingkan dengan Tahun 2024 mengindikasikan bahwa efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pengendalian kinerja untuk mengidentifikasi akar penyebab

serta menyusun langkah-langkah perbaikan.

4. Rekomendasi

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

1) Rekomendasi Perencanaan Kinerja

- Agar melakukan penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja secara menyeluruh dengan mengakomodasi seluruh hasil analisis dan rekomendasi perbaikan kinerja sebelumnya, serta memastikan setiap aspek yang masih memerlukan penyempurnaan telah ditindaklanjuti sebelum dokumen ditetapkan.

2) Rekomendasi Pengukuran Kinerja

- Meningkatkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan secara lebih menyeluruh dan didukung bukti implementasi yang memadai.

3) Rekomendasi Pelaporan Kinerja

- Agar informasi analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja disajikan secara lebih lengkap, mendalam, dan sistematis sehingga memberikan gambaran yang utuh mengenai hasil pencapaian kinerja serta tindak lanjut yang diperlukan.
- Agar informasi analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja dilengkapi pada aspek yang masih belum diuraikan, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai capaian kinerja, faktor yang memengaruhi, serta tindak lanjut yang akan dilakukan untuk peningkatan kinerja.
- Agar informasi analisis dan evaluasi atas realisasi kinerja disajikan secara lebih lengkap, mendalam, dan sistematis sehingga memberikan gambaran yang utuh mengenai hasil pencapaian kinerja serta tindak lanjut yang diperlukan.
- Agar analisis keberhasilan pencapaian target kinerja dilengkapi dengan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan, efektivitas strategi yang telah dilaksanakan, serta pembelajaran yang dapat dijadikan dasar peningkatan kinerja pada periode berikutnya.
- Agar upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja dirumuskan secara lebih spesifik, selaras dengan hasil analisis capaian kinerja dan permasalahan yang dihadapi, serta memuat langkah-langkah yang implementatif sebagai dasar peningkatan kinerja pada periode berikutnya.

- Agar seluruh informasi yang relevan dalam laporan kinerja berkala dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar penyesuaian aktivitas, sehingga pelaksanaan kegiatan lebih adaptif terhadap hasil evaluasi dan mendukung pencapaian target kinerja.
- Agar pemanfaatan laporan kinerja berkala dalam penyesuaian penggunaan anggaran dilengkapi dengan penjelasan mengenai kendala yang dihadapi, tindak lanjut yang telah atau akan dilakukan, serta keterkaitannya dengan upaya pencapaian target kinerja.
- Agar seluruh informasi yang relevan dalam Laporan Kinerja dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, sehingga hasil evaluasi menjadi lebih komprehensif dan mendukung penyusunan langkah-langkah perbaikan kinerja.

4) Rekomendasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

-

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., M.Tr.IP.,
CGCAE

Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19780226 199703 1 002

Tembusan:

1. Bupati Majalengka
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Majalengka