

9

INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA



LAPORAN HASIL EVALUASI

**Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta.**

Nomor : PW.02.02/ 291/ Inspt-Irban II/ 2022

Tanggal : 11 Maret 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : PW.02.02/ 291 /Inspt-Irban II/2022

11 Maret 2022

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

Di

Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/140/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta telah melakukan evaluasi yang hasilnya tertuang dalam laporan terlampir.

Demikian, agar dapat menjadi bahan peningkatan manajemen kinerja.

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008

Tembusan :

1. Yth. Bupati Purwakarta;
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Purwakarta.



LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN
TAHUN 2021 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor : P.W.02.02/291/Inspt-Irban II/2022
Tanggal : 11 Maret 2022

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 telah diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar 81,80 (Delapan Puluh Satu koma Delapan Nol). Dengan rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu 24,90 (Dua Puluh Empat Koma Sembilan Nol), Pengukuran Kinerja sebesar 24,00 (Dua Puluh Empat Koma Nol Nol), Pelaporan Kinerja sebesar 12,90 (Dua Belas Koma Sembilan Nol), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 20.00 (Dua Puluh Koma Nol Nol).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **A-MEMUASKAN**. Rekomendasi diberikan sebagai bahan perbaikan implementasi SAKIP tahun berikutnya.

BAB I

PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi sakip adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2021;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Surat Perintah Tugas Nomor: 700/140/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta.

b. Latar Belakang

Penguatan Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi:

1. Memperoleh Informasi tentang implementasi SAKIP ;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP ;
3. Menilai tingkat Akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindakan rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam Evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Adapun Teknik Evaluasi AKIP yang digunakan adalah Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

f. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 252 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta.

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta sebagai salah satu perangkat daerah yaitu Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. sebagaimana diamanatkan juga dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi perencanaan, dimana secara implementatif diterjemahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan secara lebih teknis diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 252 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta, mempunyai Fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta telah dilakukan dengan melakukan kegiatan mulai dari penyusunan dokumen perencanaan strategis lima tahunan (Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023) yang dijabarkan dengan perencanaan kinerja tahunan, dimana pada tahun 2021 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2021 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021. Indikator keberhasilan kinerja beserta targetnya telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selanjutnya untuk indikator tahunan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) atau Tapkin 2021 antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta dengan Bupati Purwakarta. Cascading perjanjian kinerja telah dibuat sampai dengan eselon 4 dan telah ditetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk melaksanakan pelimpahan kewenangan kinerja secara berjenjang sesuai tupoksi struktural untuk pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya sebagai langkah aksi pelaksanaan Perjanjian Kinerja tersebut dituangkan dalam Rencana Aksi Kinerja. Pada awal tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2021 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta tahun sebelumnya telah dilakukan perbaikan hal ini terlihat dari meningkatnya nilai SAKIP tahun 2021.

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP sebagai berikut :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam mencapai keberhasilan Indikator Kinerja telah membuat inovasi, adapun inovasi adalah sebagai berikut;

- a) Inovasi aplikasi tambahan penghasilan pegawai (TPP).
- b) Inovasi system aplikasi tugas/ijin belajar (SITIBEL).
- c) Inovasi membuat regulasi penilaian hasil akhir UDIN UPKP dan pelaksanaan UDIN UPKP menggunakan metode CAT.

Adapun hasil penilaian SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta sebagai berikut;

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 24,90 (Dua Puluh Empat koma Sembilan Nol) (83% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja Telah tersedia.

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia dengan 6 (enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,8 (Empat Koma Delapan) (kriteria terpenuhi 100 %) dengan gradasi nilai BB, dari 6 (enam) kriteria dokumen perencanaan kinerja telah tersedia yaitu;

- Pedoman penyusunan dokumen perencanaan.
- RPJP Perangkat Daerah.
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 yang mengacu ke RPJMD 2018-2023 dan Perubahan RPJMD 2018-2021 dan RPJPD 2005-2025.
- Renja TA.2021 dan Renja Perubahan 2021 yang mengacu ke RKPD 2021 dan RKPD Perubahan 2021
- SOP Perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Kinerja).

1.b Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) dengan 11 (sebelas) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,1 (Delapan Koma Satu) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, ada 11 (Sebelas) kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

- Renstra dan Renja telah diformalkan dengan Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta Nomor :900/Kep.406.BKPSDM/2021 Tgl 15-11-2021;
- Renstra dan Renja telah dipublikasikan di Website BKPSDM;
- Dokumen Perencanaan Kinerja sudah selaras antara program, kegiatan dan indicator.
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi Kinerja yang dicapai.
- Ukuran Keberhasilan dalam dokumen IKU dan LAPKIN sudah SMART.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan tidak sering diganti dalam 1 (Satu) periode.
- Target yang telah ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (Achievable).
- Terdapat Perjanjian Kinerja, Cascading Kinerja, Indikator Kinerja Individu yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- Perencanaan Kinerja sudah memberikan informasi tentang hubungan Kinerja, Strategi, Kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang.

- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai
- Perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Evaluasi atas sub komponen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan 8 (Delapan) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 12,00 (Dua Belas koma Nol Nol) kriteria terpenuhi 100% sesuai dengan mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB, sudah terpenuhi semua.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24,00 (80% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

2.a Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja Telah dilakukan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,8 (Empat Koma Delapan) dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan dalam pengukuran kinerja telah ditetapkan SOP/ mekanisme yang jelas terhadap pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja sudah terpenuhi.

2.b Pengukuran kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan 7 (tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 7.2 (Tujuh koma dua) kriteria terpenuhi 100% sesuai dengan mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB, yaitu :

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam pengukuran kinerja;
- Data kinerja yang telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta telah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala dengan dibuatkan laporan capaian sub kegiatan dan program per triwulan dan laporan realisasi fisik dan keuangan bulanan
- Setiap level organisasi telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi yang ada di Bagian pembangunan Setda kabupaten Purwakarta yaitu SIP.

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan 10 (sepuluh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 12 (dua belas) kriteria terpenuhi 80%) dengan gradasi nilai BB. Dalam pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment dengan diberlakukannya Peraturan Bupati Nomor 275 Tahun 2020 tentang Tatacara Pemberian TPP ASN di Lingkungan pemerintah Kabupaten Purwakarta, Laporan Kinerja Pegawai bulanan dan Indikator Kinerja Individu, akan tetapi pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam hal penempatan/ penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional serta penyesuaian (Refocusing) Organisasi.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 12,90 (86% dari bobot 15), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja

Evaluasi atas sub komponen Terdapat Dokumen Laporan yang

Menggambarkan Kinerja dengan 6 (Enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,4 (Dua koma Empat) dengan gradasi nilai BB. Dokumen laporan yang menggambarkan kinerja telah disusun yaitu tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala BKPSDM Nomor: KU.13/Kep.98-BKPSDM/2021 Tanggal 22-2-2021, laporan kinerja tersebut telah direviu dan dipublikasikan.

- 3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Evaluasi atas sub komponen dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dengan 9 (sembilan) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,5 (Empat koma Lima) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai AA. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yaitu tertuang dalam BAB III dan BAB IV LAKIP 2021, dalam LAKIP 2021 telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja).

- 3.c Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Evaluasi atas sub komponen pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan 7 (tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6 (Enam) kriteria terpenuhi 100%) sesuai dengan mandat kebijakan gradasi nilai BB. Pelaporan Kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 20 (Dua-Puluh) (80% dari bobot 25) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4 (Empat) kriteria terpenuhi 100% sesuai dengan mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan kepada seluruh OPD sesuai dengan SOP Akuntabilitas Kinerja Internal dan Surat Perintah Kerja Inspektur perihal evaluasi SAKIP OPD.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Evaluasi atas sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai dengan 5 (Lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6 (Enam) kriteria terpenuhi 60% dengan gradasi nilai BB.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas sesuai dengan SOP Akuntabilitas Kinerja Internal dan Sumber Daya tidak memadai karena belum mengikuti Pola Pengembangan Mandiri Evaluasi SAKIP serta evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya menggunakan SDM yang memadai dan teknologi informasi (Aplikasi).

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi atas sub komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja dengan 5 (lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10 (Sepuluh) kriteria terpenuhi 100% sesuai dengan mandat kebijakan gradasi nilai BB. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Internal telah ditindaklanjuti

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan.

Atas kekurangan hasil Evaluasi tersebut di atas, direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar selalu mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkesinambungan dan terus menerus serta melengkapi catatan kekurangan yaitu:

1. Melakukan Pengukuran Kinerja dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
2. Melakukan Akuntabilitas Internal yang dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3. Untuk mengoptimalkan Evaluasi Akuntabilitas dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

BAB III
PENUTUP

a. Simpulan

Tingkat Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **A -MEMUASKAN**, yaitu sebagai berikut :

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24.90
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12,90
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	81.80
Predikat			A – MEMUASKAN

b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian (hasil) yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP 2021 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008