

# LAPORAN HASIL EVALUASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2021 pada Inspektorat Daerah  
Kabupaten Purwakarta



INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor: PW.02.02/410/Insp-IrbanIV/2022

Tanggal: 22 Maret 2022



# PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

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

Nomor : PW.02.02/410/Insp-IrbanIV/2022

22 Maret 2022

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta.

Yth. Inspektur Inspektorat Daerah  
Kabupaten Purwakarta.  
di  
Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/145/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Inspektorat Daerah 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.



# PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

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

---

## LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN ANGGARAN 2021

---

Nomor : PW.02.02/410/Insp-Irban IV/2022  
Tanggal : 22 Maret 2022

### ***Ikhtisar Eksekutif***

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 telah diimplementasikan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta dengan hasil Evaluasi sebesar **81,35 (Delapan puluh satu koma tiga lima)**. Adapun rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu sebesar 26,10 (Dua puluh enam koma satu nol), Pengukuran Kinerja sebesar 24,00 (Dua puluh empat koma nol nol), Pelaporan Kinerja sebesar 12,00 (Dua belas koma nol nol), dan Evaluasi Kinerja Internal sebesar 19,25 (Sembilan belas koma dua lima).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta tahun 2021 adalah **A (Memuaskan)**. Rekomendasi terhadap beberapa kelemahan 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. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor: 700/Kep.752-Inspektorat/2021 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2022
6. Surat Perintah Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor: 700/145/Insp/2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2022.

### **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 Checklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

| Predikat                 | Interpretasi   |
|--------------------------|--|
| AA<br>(Nilai > 90 – 100) | Sangat Memuaskan<br>Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.  |
| A<br>(Nilai > 80 – 90)   | Memuaskan<br>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.   |
| BB<br>(Nilai > 70 – 80)  | Sangat Baik<br>Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator |
| B<br>(Nilai > 60 – 70)   | Baik<br>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.   |
| CC<br>(Nilai > 50 – 60)  | Cukup (Memadai)<br>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.  |
| C<br>(Nilai > 30 – 50)   | Kurang<br>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| D<br>(Nilai > 0 – 30) | Sangat Kurang<br>Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP. |
|-----------------------|--|

**f. Gambaran Umum Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta**

Struktur organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Purwakarta Nomor 98 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta. Inspektorat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan perangkat daerah.

Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif dalam mewujudkan Visi Kabupaten Purwakarta "Mewujudkan Purwakarta Istimewa" melalui misi ke- 2 yaitu "Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional".

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta, mempunyai Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati dan/ atau Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat (GWPP);
- d. Penyusunan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
- f. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- g. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

**g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP**

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Inspektorat Daerah 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 Inspektur Inspektorat Daerah 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. Inspektorat Daerah 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 Inspektorat Daerah 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 :**

##### **I. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 26,10 (Dua puluh enam koma satu nol) kriteria terpenuhi 100% dari bobot 30,00 (Tiga puluh koma nol nol) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

##### **1.a Dokumen Perencanaan Kinerja Telah tersedia**

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,4 (Lima koma empat) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan 6 (Enam) kriteria telah terpenuhi yaitu :

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung 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).**

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 7,2 (Tujuh koma dua) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 11 (Sebelas) kriteria semua telah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu:

- Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan
- Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu
- Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART

- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)
- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)
- Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 13,5 (Tiga belas koma lima) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan 8 (Delapan) kriteria semua telah terpenuhi yaitu:

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
- Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

- Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

## **II. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Evaluasi terhadap Pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24,00 (Dua puluh empat koma nol nol) kriteria terpenuhi 93,33% dari bobot 30,00 (Tiga puluh koma nol nol) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

### **2.a Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan.**

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,4 (lima koma empat) kriteria terpenuhi 90% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan 3 (tiga) kriteria semua telah terpenuhi yaitu:

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,1 (delapan koma satu) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai A, hal tersebut dikarenakan 7 (tujuh) kriteria semua telah terpenuhi yaitu:

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10,5 (Sepuluh koma lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 10 (Sepuluh) kriteria hanya 8 (Delapan) kriteria yang terpenuhi yaitu:

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

### **III. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 12,00 (Dua belas koma nol nol) 100% dari bobot 15,00 (Lima belas koma nol nol) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja.

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,4 (dua koma empat) kriteria terpenuhi



100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 6 (enam) kriteria semua telah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu:

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
- Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 3,6 (tiga koma enam) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 9 (sembilan) kriteria semua telah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu:

- Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6 (enam) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 7 (tujuh) kriteria semua telah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu:

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

#### **IV. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 19,25 (Sembilan belas koma dua lima) kriteria terpenuhi 93,33% dari bobot 25,00 (Dua puluh lima koma nol nol) dengan uraian sebagai berikut:

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4 (empat) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 3 (tiga) kriteria semua telah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu:

- Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,25 (Lima koma dua lima) kriteria terpenuhi 80% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dikarenakan dari 5 (Lima) kriteria hanya 4 (Empat) yang sudah terpenuhi, yaitu :

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Namun masih terdapat kelemahan yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

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

Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10 (sepuluh) kriteria terpenuhi 100% dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dikarenakan 5 (lima) kriteria sudah terpenuhi namun belum sesuai mandat kebijakan yaitu :

- Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

**B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan**

Atas kekurangan hasil Evaluasi tersebut di atas, direkomendasikan kepada Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta agar selalu mengimpelentasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkesinambungan dan terus menerus serta melengkapi catatan kekurangan yaitu:

1. Pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural ataupun fungsional.
2. Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan menggunakan Teknologi Informasi.

### BAB III PENUTUP

#### a. Simpulan

Tingkat Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah **MEMUASKAN**, yaitu sebagai berikut :

| No                                 | Komponen/ Sub Komponen                  | Bobot      | Nilai               |
|------------------------------------|---|------------|---------------------|
| 1                                  | Perencanaan Kinerja                     | 30.00      | 26,10               |
| 2                                  | Pengukuran Kinerja                      | 30.00      | 24,00               |
| 3                                  | Pelaporan Kinerja                       | 15.00      | 12.00               |
| 4                                  | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25.00      | 19.25               |
| <b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b> |   | <b>100</b> | <b>81,35</b>        |
| <b>Predikat</b>                    |   |            | <b>A- Memuaskan</b> |

#### b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan Implementasi SAKIP dalam mewujudkan Capaian Kinerja (hasil) yang telah direncanakan terkait Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja serta Pelaporan Kinerja.

  
INSPEKTUR

**Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE**

Pembina Utama Muda/ IV.c  
NIP. 19640515 199203 1 008