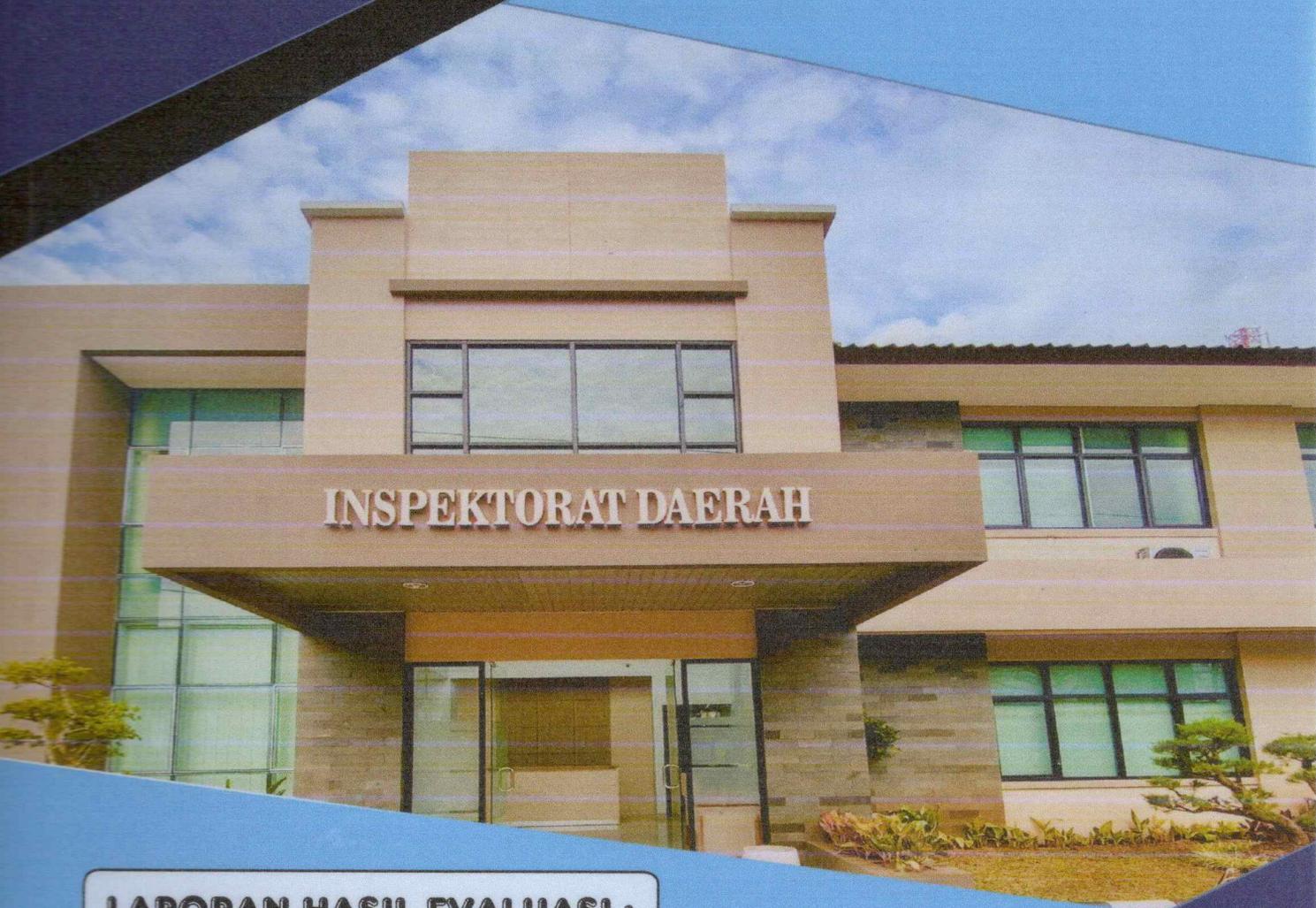




# INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA



## LAPORAN HASIL EVALUASI :

Atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

Nomor : PW.02.02/ 482 / Inspt-Irban II/ 2023

Tanggal : 31 Maret 2023



# INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115

Telp. (0264) 200115 email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : Pw.02.02/482/MSK-rbaan II/2023 Purwakarta 31 Maret 2023

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 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: PW.02.01/186/Insp/2023 tanggal 14 Februari 2023 untuk Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Sekretariat DPRD, Kecamatan Babakancikao dan Kecamatan Bungursari.

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

#### TAHUN 2022 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

#### SUMBER DAYA MANUSIA

#### KABUPATEN PURWAKARTA

---

Nomor : Pw.02.02 / 482 / MSK - ICBK II / 2023  
Tanggal : 31 Maret 2023

#### *Ikhtisar Eksekutif*

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 telah diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar 81,80 (Delapan Puluh Satu koma Delapan Puluh) dengan predikat **A**. Adapun rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu 25,20 (Dua Puluh Lima Koma Dua Puluh), Pengukuran Kinerja sebesar 24,60 (Dua Puluh Empat koma Enam Puluh), Pelaporan Kinerja sebesar 12,75 (Dua Belas koma Tujuh Puluh Lima), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 19,25 (Sembilan Belas koma Dua Puluh Lima).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 adalah **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. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor 700/Kep.454-Inspektorat/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2023;
6. Surat Perintah Tugas Nomor: PW.02.01/186/Inspt/2023 14 Februari 2023 untuk Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Sekretariat DPRD, Kecamatan Babakancikao dan Kecamatan Bungursari.

#### **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 Observasi dan Study Dokumentasi melalui aplikasi e-sakip yang dibuatkan oleh Bagian Organisasi Sekretaris Daerah, yang berisikan dokumen-dokumen pendukung sesuai pengelompokkannya

**f. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta**

Dasar Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Terdiri dari 1(satu) Kepala Badan, Sekretariat yang terdiri dari subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan; dan Subbagian Kepegawaian dan Umum; serta tiga bidang yang terdiri dari Bidang Pengadaan dan Kelompok Jabatan Fungsional, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kelompok Jabatan Fungsional, dan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta sebagai salah satu perangkat daerah melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

**a. Gambaran Umum Implementasi SAKIP**

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2022 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2022 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022. 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 2022 antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2022 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

**b. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya**

Sesuai Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2021, Nomor PW.02.02/291/Inspt-Irban II/2022. Tanggal 11 Maret

2022 direkomendasikan:

- 1) Melakukan pengukuran kinerja dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional
- 2) Melakukan Akuntabilitas Internal yang dilaksanakan oleh SDM yang memadai
- 3) Untuk mengoptimalkan Evaluasi Akuntabilitas dengan menggunakan teknologi informasi (aplikasi)

Dan terhadap rekomendasi tersebut telah dilakukan tindak lanjut oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan melampirkan bukti-bukti tindak lanjut walaupun belum semua rekomendasi di maksud secara substantive.

Tindak lanjut di atas saran evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun sebelumnya telah dilakukan perbaikan.

## 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 dan mendapat beberapa penghargaan yang diakui di tingkat local maupun nasional diantaranya:

1. Penghargaan Nasional Penerapan Sistem Merit pada Kabupaten Purwakarta dalam hal ini BKPSDM merupakan leading sector dimana Penerapan Sistem Merit merupakan Indikator Kinerja Utama BKPSDM sesuai yang tercantum dalam RPJMD Tahun 2018-2023, Renstra 2018-2023 dan Renja BKPSDM dalam bidang Kepegawaian, Pengisian Jabatan Tinggi yang merupakan IKK BKPSDM yakni Presentase Pengisian Pemangku Jabatan Tinggi.
2. Aplikasi SI-TIBEL yang digunakan sebagai pengukur kinerja yang menampilkan data pegawai yang akan mengajukan izin belajar, keterangan belajar dan tugas belajar serta proses Riwayat Pengajuan.
3. Penghargaan Perangkat Daerah Terbaik dalam kategori Rekonsiliasi Aset Tetap Waktu Tahun 2022
4. Penghargaan OPD terbaik dalam Pengolahan Kearsipan Tahun 2022
5. Penghargaan Dinas dengan Pemanfaatan TTE Terbaik Tahun 2022

#### 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 25,20(Dua puluh lima koma dua nol) (84% dari bobot 30.00 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 6 (Enam) dari bobot 6, dengan kriteria dokumen perencanaan kinerja yang telah terpenuhi yaitu;

- Renstra PD + Perubahan 2022
- Perda No. 16/2008 tentang RPJPD Kabupaten Purwakarta
- RPJMD + Perubahan
- Renja PD + Perubahan 2022
- Rencana Aksi Kinerja 2022
- Perjanjian Kinerja 2022
- IKU dan IKI 2022
- RKA + DPPA (Perubahan) 2022
- Cascading
- Crosscutting
- Kuesioner Wawancara

Dokumen-dokumen Perencanaan Kinerja baik yang terakomodir secara keseluruhan milik Pemerintah Daerah maupun milik masing-masing OPD yang dalam hal ini BKPSDM telah dilampirkan dan terdapat penghargaan dengan level nasional dari Komisi Aparatur Sipil Negara untuk penerapan Sistem Merit Tahun 2022 dalam Pengisian Jabatan Tinggi Pemerintah Daerah Purwakarta dengan kategori baik, leading sector dalam bidang ini ialah BKPSDM khususnya bidang Kepegawaian dalam hal perencanaan kebutuhan.

- 1.b Dokumen perencanaan kinerja yang dimiliki relative telah memenuhi standar, mendapat nilai 7.2 (Tujuh koma dua) dari bobot 9.00. Dokumen perencanaan telah memenuhi unsur SMART, sudah terdapat cascading disetiap level yang selaras dengan tugas pokok fungsi masing-masing dan peta proses bisnis, dan sudah memiliki *crosscutting* namun belum menggambarkan hubungan kerja lintas bidang sehingga belum dapat menjelaskan keterhubungan aktivitas kinerja antar bidang satu dengan bidang lainnya.
- 1.c Perencanaan kinerja mendapat nilai 12 (Dua belas) dari bobot 15.00 telah digunakan sebagai pedoman kerja dalam mewujudkan target kinerja dengan capaian hasil yang berkesinambungan

## 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24.60 (Dua puluh empat koma enam nol) (82% dari bobot 30,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

### 2.a Pengukuran kinerja mendapat nilai 5,4 (Lima koma Empat) dari bobot 6,00.

Dokumen-dokumen pengukuran kinerja telah terpenuhi baik yang terakomodir oleh Pemerintah Daerah melalui Bagian Organisasi Sekretaris Daerah maupun yang dimiliki oleh masing-masing perangkat daerah dan terdapat penghargaan Innovation Government Award Tahun 2022 untuk Inovasi SI-TIBEL yang mengukur kinerja dengan menampilkan data pegawai yang mengajukan izin belajar dan tugas belajar. Pengukuran kinerja sudah dilaksanakan namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta belum memiliki SOP tersendiri dan masih menggunakan instrument pengaturan umum yang terdapat dalam Perbup Nomor 275 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian TPP ASN di Lingkungan Pemkab Purwakarta.

### 2.b Dokumen-dokumen Pengukuran kinerja telah dipenuhi dan menunjukkan bahwa kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Keterlibatan pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam mengukur dan mengevaluasi capaian kinerja telah terselenggara melalui mekanisme rapat evaluasi yang dilakukan secara rutin. Sub komponen ini mendapat nilai 7,2 (Tujuh koma dua dari Bobot 9.00)

### 2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Hasil pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* seluruh pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam sub komponen ini mendapat nilai 12 (Dua Belas ) dari bobot 15.00)

### 3) **Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 12,75 (Dua belas koma tujuh lima) (85 % dari bobot 15,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

- 3.a Dokumen-dokumen pelaporan kinerja yang menggambarkan kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran telah terpenuhi, mendapat nilai 2,7 (Dua Koma Tujuh) dari bobot 3.00
- 3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Dalam subkomponen ini mendapat nilai 4.05 (Empat koma nol lima) dari bobot 4.50
- 3.c Pelaporan kinerja telah memberikan dampak terhadap penyesuaian strategi/kebijakan dalam proses pencapaian kinerja berikutnya. Subkomponen ini mendapat nilai 6 (Enam) dari bobot 7.50

### 4) **Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 19,25 (Sembilan belas koma dua lima) (77% dari bobot 25,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh BKPSDM dan dokumen-dokumen yang berkaitan telah dipenuhi. Sub komponen ini mendapat nilai 4 (Empat) dari bobot 5.
- 4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai. Dalam hal ini terdapat sumber daya yang berperan dan memadai dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Sub komponen ini mendapat nilai 5.25 (Lima koma dua lima) dari bobot 7.50. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas sesuai dengan standar namun disarankan agar dibuat SOP Akuntabilitas Kinerja Internal secara khusus dan dijalankan oleh Sumber Daya yang memadai yang telah mengikuti Sosialisasi aplikasi e-sakip, akan tetapi evaluasi akuntabilitas

kinerja belum menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).

- 4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal selalu dilakukan sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja dan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal selalu ditindaklanjuti dan dilakukan monitoring secara berkala. Sub komponen ini mendapatkan nilai 10 (Sepuluh) dari bobot 12,50

**b. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan**

Untuk upaya penyempurnaan terhadap kelemahan-kelemahan yang ditemukan di atas agar dilakukan langkah-langkah strategi perbaikan dan peningkatan terutama pada komponen-komponen yang indeks nilainya masih relative belum memenuhi Nilai Bobot yang dipersyaratkan. Adapun langkah-langkah penyempurnaan yang harus dilaksanakan, kami rekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada Komponen Perencanaan Kinerja, Perlu adanya penyempurnaan pada dokumen *crosscutting* agar menggambarkan hubungan kerja lintas bidang sehingga dapat menjelaskan keterhubungan aktivitas kinerja antar bidang satu dengan bidang lainnya.
2. Dalam Komponen Pengukuran Kinerja, agar dibuatkan Dokumen Petunjuk Teknis (SOP) cara Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja secara khusus
3. Dalam pelaksanaan Sistem Evaluasi Internal, Agar dibuatkan Dokumen Petunjuk Teknis pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (SOP) serta membentuk teknologi informasi/aplikasi untuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

**BAB III**  
**PENUTUP**

**a. Simpulan**

Tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 adalah **MEMUASKAN**, yaitu sebagai berikut:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA
			TAHUN 2022
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	25.20
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	24.60
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	12.75
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	19.25
<b>NILAI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>		<b>100%</b>	<b>81.80</b>
		<b>PREDIKAT</b>	<b>A - MEMUASKAN</b>

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

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan evaluasi kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah 2022 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

INSPEKTUR



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

NIP. 19640515 199203 1 008

