



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Ketinggian GOR Singa Harau, Nagari Sarilamak, Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat 26271,

Laman inspektorat.limapuluhkotakab.go.id, Pos-el Inspektur@limapuluhkotakab.go.id

Nomor : 700/283/INSP-LK/2026
Lampiran : 1 (satu) Laporan
Perihal : **Surat Pengantar Laporan**

Yth. Bupati Lima Puluh Kota

di

Sarilamak

Dengan ini disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan nomor laporan dan objek sebagai berikut:

No.	Nomor laporan	Objek
1	700.1.2.1/100/INSP-LK/LHP/2026	Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Daerah

Demikian disampaikan untuk Bapak ketahui dan maklumi.

Sarilamak, 29 April 2026 ,
Inspektur Daerah ,



IRWANDI, S.Sos, M.M, CGCAE, CGRE
Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP.196609131986031009



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

INSPEKTORAT DAERAH
LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP)

OBRİK : **SEKRETARIAT DAERAH**
NOMOR LHP : **700.1.2.1/100/INSP-LK/LHP/2026**
TANGGAL : **29 April 2026**
TAHUN : **2026**



**HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

PADA : PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA
SATUAN/UNITKERJA : SEKRETARIAT DAERAH
TAHUN YANG DIEVALUASI : 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengawas Penyelenggaraan Pemerintah daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Keputusan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 700/03/BUP-LK/II/2026 Tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota 2026.
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700.1.2/80/Insp-LK/2026 tanggal 16 Maret 2026.

B. Latar Belakang Evaluasi

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. 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 dalam hal ini Sekretariat 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; dan
5. Memonitor tindak lanjut 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 efektifitas dan efisiensi kinerja;
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome* serta kinerja lainnya, dan
6. Periode Evaluasi Tahun 2025.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Dari tanggal 25 Maret s.d 10 April 2026

F. Susunan Tim Evaluasi

- | | | | |
|-----|---|---|------------------------------|
| 1. | Irwandi, S.Sos, MM, CGCAE, CGRE
NIP. 19660913 198603 1 009 | : | Penanggung Jawab |
| 2. | Elfitria, AP
NIP. 19750429 199501 2 001 | : | Wakil Penanggung Jawab |
| 3. | Aldesra, SKM
NIP. 19721213 200003 1 003 | : | Pengendali Teknis/Supervisor |
| 4. | Iza Nudia, ST
NIP. 19820510 200803 2 001 | : | Ketua Tim |
| 5. | Reni Za Natalya, S.Sos
NIP. 19830525 200901 2 004 | : | Anggota Tim |
| 6. | Saproni, SE
NIP. 19820621 201001 1 008 | : | Anggota Tim |
| 7. | Tri Dia Hapsari, SE
NIP. 19920305 201902 2 006 | : | Anggota Tim |
| 8. | Dio Apri Maisya, ST
NIP. 19950423 202203 1 005 | : | Anggota Tim |
| 9. | Asih Insani, S.Tr.IP
NIP. 20010626 202308 2 001 | : | Anggota Tim |
| 10. | Hafizul Ihsan, A.Md.T
NIP. 19961230 202203 1 007 | : | Anggota Tim |

G. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dalam mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

H. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Sekretariat Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2016 Pembentukan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan

pemerintahan daerah, memimpin, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 100 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pemerintahan daerah, memimpin, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sekretaris Daerah mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan dan melaksanakan Visi dan Misi Sekretariat Daerah dengan mengacu pada Visi dan Misi Daerah;
- b. Merumuskan kebijakan Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan kemasyarakatan dengan mengacu pada Visi, Misi dan Arah Pembangunan Daerah;
- c. Merumuskan, menetapkan serta melaksanakan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Sekretariat Daerah;
- d. Mengoordinasikan penyusunan dan perumusan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama, Indikator Kinerja Kunci tingkat Sekretariat Daerah dan Indikator Kinerja Kunci daerah serta segala bentuk pelaporan lainnya sesuai lingkup tugasnya;
- e. Mengoordinasikan penyusunan Standar Operasional Prosedur, Standar Pelayanan Publik dan penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat;
- f. Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada para Asisten dan Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan bidang tugas dan ketentuan yang berlaku;
- g. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas kepada para Asisten dan Kepala Perangkat Daerah baik secara langsung maupun melalui pertemuan berkala;
- h. Mengoordinasikan penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah;
- i. Menyelenggarakan pembinaan, sosialisasi, bimbingan, konsultasi, supervisi, koordinasi, monitoring dan evaluasi serta pengawasan urusan pemerintahan daerah;
- j. Menyelenggarakan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan reformasi birokrasi di daerah;

- k. Melaksanakan harmonisasi antar bidang urusan pemerintah daerah dengan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi;
- l. Mengendalikan administrasi keuangan dan asset daerah dilingkup tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- m. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternative pemecahannya;
- n. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- o. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati/Wakil Bupati;
- p. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- q. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati/Wakil Bupati; dan
- r. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati/Wakil Bupati.

I. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

No	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20 %)	Kualitas (30 %)	Pemanfaatan (50 %)	
1.	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	7,5	12,5	25,00
	Nilai Evaluasi Kinerja	20	30	50	100,00

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan 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 (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan 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 (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik 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 (Nilai > 60 – 70)	Baik 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 (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang 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.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota memperoleh nilai **70,19** kategori **BB** dengan pengertian **Sangat Baik**, dengan nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2025
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	26,27
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	22,94
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,08
4.	Evaluasi Internal	25,00	10,91
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		70,19

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2025
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **26,27** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Sekretariat Daerah sudah menyusun seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja yang meliputi Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dengan mempedomani Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota tanggal 12 Januari 2018.
- b. Setiap Unit/Satuan Kerja/Bidang dan Sub Bidang serta seluruh pegawai sudah menyusun perencanaan kinerja.
- c. Dokumen Perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang akan dicapai, Tujuan dan Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi yang akan dicapai, indikator kinerja sudah memenuhi kriteria *Spesific, Measurable, Achievable, Relevan, Time Bound* (SMART) serta target yang ditetapkan dapat dicapai, menantang dan realistis.
- d. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan dan tidak sering diganti selama periode Perencanaan Strategis.
- e. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) serta telah memperhatikan kinerja antar bidang (*crosscutting*).
- f. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai dan aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja

yang ingin dicapai.

- g. Seluruh pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.
- h. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Perencanaan Kinerja sebagai berikut:

- 1) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar **22,94** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Sekretariat Daerah sudah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan laporan kinerja namun SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum disusun.
- b. Telah terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- c. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- d. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan dan telah mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- e. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yang dibuktikan dengan hasil monitoring rencana aksi setiap triwulan sehingga capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
- f. Setiap level organisasi sudah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang berupa laporan pemantauan/notulen rapat monev.
- g. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi berupa Aplikasi e-SAKIP dan e-Kinerja.
- h. Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian pemberian/pengurangan tambahan penghasilan yaitu Aplikasi e Kinerja dan telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional yang dibuktikan dengan SK

Penempatan Jabatan Struktural/Fungsional.

- i. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, penyesuaian kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja.
- j. Sudah terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- k. Setiap pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar **10,08** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen laporan kinerja telah disusun, diformalkan, direviu secara berkala dan dipublikasikan.
- b. Dokumen laporan kinerja telah disusun sesuai dengan Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota tanggal 12 Januari 2018.
- c. Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, dengan target jangka menengah, dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.
- d. Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- f. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama

pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai.

- g. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, evaluasi dan sebagian besar telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- h. Informasi dalam laporan kinerja sebahagian besar telah mempengaruhi budaya kinerja organisasi.
- i. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
 - 1) Pada Sekretariat Daerah tidak memiliki target kinerja di Level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran evaluasi akuntabilitas kinerja Internal sebesar **10,91** dengan uraian sebagai berikut :

- a. SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah ditetapkan.
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagian besar telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah serta telah dilaksanakan secara berjenjang.
- c. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD.
- d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Inspektorat sebagian besar telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Sekretariat Daerah untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
 - 1) SPT Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal OPD telah ditetapkan, namun Tim Evaluasi tersebut belum melaksanakan tugas sesuai SPT, sehingga :
 - a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai SOP
 - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai
 - c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan

- dengan pendalaman yang memadai.
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah
 - e. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
- 2) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD belum ditindaklanjuti seluruhnya. Pada LHE Nomor 700.1.2.1/94/Insp-LK/LHP/2025 terdapat rekomendasi sejumlah 10, telah ditindaklanjuti 4 rekomendasi dan 6 rekomendasi belum ditindaklanjuti.
- 3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan oleh APIP setiap tahunnya belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja OPD.

B. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Memberikan alternatif atas perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dengan melakukan pemantauan Rencana Aksi setiap bulan.

2. Pengukuran Kinerja

Tidak ada

3. Pelaporan Kinerja.

- a. Pada Sekretariat Daerah tidak memiliki target kinerja di Level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Menetapkan SPT Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan melaksanakan tugas dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk tahun berikutnya sesuai dengan SOP.
- b. Menindaklanjuti Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD dan diuraikan pada laporan kinerja OPD (LKjiP) tahun berikutnya.
- c. Menggunakan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan

oleh APIP untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Sarilamak, 29 April 2026 ,
Inspektur Daerah ,



IRWANDI, S.Sos, M.M, CGCAE, CGRE
Pembina Utama Muda/ IV.c
NIP.196609131986031009

RATIA