

PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
INSPEKTORAT DAERAH



LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2026

PADA

BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN

NOMOR : 700/IP.PKD/7/5/2026

TANGGAL : 7 Juli 2026

PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
INSPEKTORAT DAERAH



LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2026

PADA

BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN

NOMOR : 700/IP.PKD/7/5/2026

TANGGAL : 7 Juli 2026



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Arungbinang Nomor 16 Kebumen, Kabupaten Kebumen, Kodepos 54311,
Telepon (0287) 381319 / 381437, Faksimile (0287) 381319,
Laman www.inspektorat.kebumenkab.go.id,
Pos-el inspektoratkabkebumen@gmail.com

Kebumen, 7 Juli 2026

Nomor : 700/IP.PKD/7/5/2026
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 bendel
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026
pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Kebumen.

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Kebumen
di
Kebumen

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun Anggaran 2025, dengan uraian sebagai berikut:

A. Pendahuluan

1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;

- e. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 60 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen;
- f. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat Daerah;
- g. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen;
- h. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Kebumen Nomor: 700.1.2 / 265 / 2026 Tanggal 8 April 2026 untuk melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen.

2. Tujuan Evaluasi

Mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Secara 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
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja
- b. Penilaian pengukuran kinerja
- c. Penilaian pelaporan kinerja
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal

4. Metodologi Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif pada komponen dan sub-komponen evaluasi AKIP. Setiap sub-komponen dinilai berdasarkan kriteria pemenuhan dokumen, kualitas dan pemanfaatan kemudian dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E.

5. Tanggal Pelaksanaan Evaluasi

Tanggal 9 s.d. 28 April 2026

B. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen terdapat 11 (sebelas) temuan dan seluruh rekomendasi atas temuan yang tersebut telah ditindaklanjuti.

C. Hasil Evaluasi

Hasil akhir dari evaluasi merupakan penjumlahan komponen-komponen yang memberikan gambaran tingkat akuntabilitas kinerja satuan perangkat daerah, dengan kategori predikat sebagai berikut :

No	Kategori	Skor	Interpretasi
1	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4	B	> 60 - 70	Baik
5	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai)
6	C	> 30 - 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen memperoleh nilai **71,70** termasuk dalam kategori penilaian “BB” (Sangat Baik). Adapun rincian hasil evaluasi tersebut sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Nilai	
			2024	2025
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,60	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,00	20,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,10	10,95
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,00	18,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	71,70	72,35
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Pada komponen perencanaan kinerja, terdapat peningkatan nilai dari tahun sebelumnya karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah mempertahankan ketersediaan dokumen perencanaan kinerja setidaknya dalam satu tahun terakhir. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Terdapat ketidakpatuhan terhadap batas waktu pengunggahan dokumen perencanaan kinerja pada laman SEMARAK. Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 diunggah pada 16 September 2025. Waktu tersebut melampaui batas maksimal satu bulan setelah penetapan APBD Perubahan (6 Agustus 2025).
- b. Sasaran dan indikator pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 antara Kepala Badan dan Bupati Kebumen kurang relevan dengan mandat utama unit kerja. Hal tersebut terlihat pada sasaran strategis "Meningkatnya Kompetensi ASN" yang menggunakan indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)". Indikator ini tidak selaras dengan dokumen Rencana Strategis yang menggunakan indikator "Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural".
- c. Perencanaan kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, dan kebijakan. Namun, dokumen pohon kinerja menunjukkan bahwa perencanaan tersebut belum menggambarkan keterkaitan aktivitas antarbidang maupun hubungan dengan tugas dan fungsi lintas sektor (crosscutting).
- d. Terdapat ketidaksesuaian penetapan target kinerja antara Dokumen Rencana Aksi Perubahan Tahun 2025 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua unit memahami cara mencapai kinerja yang telah direncanakan. Kondisi tersebut terlihat pada sasaran strategis "Meningkatnya Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi" dengan indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)". Pada sasaran tersebut, Dokumen Rencana Aksi Perubahan menetapkan target sebesar 85,5%, sedangkan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan menetapkan target sebesar 93%.

2. Pengukuran Kinerja

Pada komponen pengukuran kinerja, terdapat penurunan nilai dari tahun sebelumnya. Penurunan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Penyebab utama penurunan nilai adalah publikasi dokumen pengukuran kinerja pada situs web *semarak.kebumenkab.go.id* yang melebihi batas waktu ketentuan (paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya). Hal tersebut terlihat pada Dokumen Pengukuran Kinerja Triwulan (TW) II yang belum diunggah, serta Dokumen Pengukuran Kinerja TW IV yang baru diunggah pada 29 Januari 2026.
- b. Data kinerja pada dokumen Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mendukung capaian yang diharapkan. Sebagai contoh, pada Pengukuran Kinerja Triwulan (TW) III, data capaian untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) 'Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural' belum disertai dengan tautan (link) bukti dukung yang valid
- c. Dokumen pengukuran kinerja triwulanan yang dipublikasikan belum menyajikan faktor keberhasilan/permasalahan, serta solusi yang telah dilaksanakan maupun rencana aksi ke depan. Akibatnya, dokumen tersebut belum dapat memberikan arah perubahan strategi tahunan atas capaian kinerja pada triwulan selanjutnya.

3. Pelaporan Kinerja

Pada komponen pelaporan kinerja, terdapat penurunan nilai dari tahun sebelumnya. Penyebab utama penurunan nilai adalah keterlambatan publikasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025. Dokumen tersebut baru diunggah pada situs web *semarak.kebumenkab.go.id* pada 17 Maret 2026, sehingga melampaui batas waktu maksimal yang telah ditentukan, yaitu 31 Januari 2026. Meskipun demikian, dokumen laporan yang tersedia menggambarkan kinerja dan telah memenuhi standar kualitas pencapaian kinerja serta memuat informasi keberhasilan atau kegagalan kinerja beserta upaya perbaikannya. Namun, pelaporan kinerja ini belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap penyesuaian strategi atau kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, terutama untuk dokumen laporan kinerja triwulanan (pengukuran kinerja).

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pada komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. Hal ini disebabkan oleh masih adanya beberapa catatan atas Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja sebagaimana tertuang pada kondisi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
- b. Meskipun terdapat perbaikan pada aspek perencanaan dengan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Namun, capaian tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas, serta efisiensi kinerja. Kondisi capaian dan efisiensi Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1) Capaian IKU Tahun 2025

- a) Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM): Meningkat dari 88,78 pada tahun sebelumnya menjadi 91,65.
- b) Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan: Meningkat dari 99,92% pada tahun sebelumnya menjadi 99,98%.
- c) Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Diklat Struktural: Menurun dari 67,26% pada tahun sebelumnya menjadi 56,86%.

2) Tingkat Efisiensi IKU Tahun 2025:

- a) Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan: Mengalami efisiensi sebesar 1,34%.
- b) Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Diklat Struktural: Mengalami inefisiensi sebesar 0,77%.

D. Rekomendasi

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

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja periode mendatang secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Memastikan penyusunan sasaran dan indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja telah relevan dan sesuai dengan mandat utama unit kerja.
3. Menyusun pohon kinerja dengan menyajikan hubungan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
4. Memastikan penetapan target kinerja dalam Dokumen Rencana Aksi selaras dengan target yang telah diperjanjikan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja.
5. Mempublikasikan dokumen pengukuran kinerja periode mendatang secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Memastikan penyajian data kinerja pada Dokumen Pengukuran Kinerja didasarkan pada fakta yang valid, termasuk menyertakan rincian unit penanggung jawab serta tautan bukti dukung yang dapat diverifikasi.
7. Memastikan Dokumen Pengukuran Kinerja menyajikan hasil capaian triwulanan secara akurat serta dilengkapi dengan analisis mendalam mengenai faktor keberhasilan, kendala, dan rencana aksi (solusi) sebagai dasar pertimbangan revaluasi strategi.
8. Mempublikasikan dokumen pelaporan kinerja berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) periode mendatang secara tepat waktu.
9. Melakukan penguatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (EAKI) melalui pendalaman analisis yang lebih komprehensif guna mengidentifikasi akar permasalahan dan memberikan rekomendasi perbaikan.
10. Memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara optimal sebagai dasar perbaikan, peningkatan akuntabilitas, serta efisiensi kinerja organisasi.

Namun pada saat proses penyusunan laporan hasil evaluasi seluruh rekomendasi telah ditindaklanjuti dengan upload bukti tindak lanjut dalam website esr.menpan.go.id pada tanggal 8 Mei 2026 (Lampiran).

E. Apresiasi:

Kami menyampaikan penghargaan atas upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen serta terima kasih atas kerja sama dan kesediaannya dalam memberikan data/dokumen yang diperlukan sehingga kegiatan evaluasi ini dapat terlaksana dengan baik.

Demikian laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah (AKIP) telah dilaksanakan sesuai dengan SA-APIP (Standart Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Kami mengharapkan agar Saudara dan seluruh jajaran dapat terus memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi yang telah kami sampaikan.

Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen,



Amin Rahmanurrasjid, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda / IV-c
NIP.19720723 199803 1 006

JABATAN	PARAF	TGL
SEKRETARIS		8/7
IRBAN	H	8/7-2026
KASUBAG/JFT		

LAMPIRAN

BUKTI TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026

e-SAKIP REVU    admin.kab.kebumen

TL LHE AKIP Internal Dashboard > TL LHE AKIP Internal

Tahun: 2026 Cari

Show: 10 Refresh Search:

No	Username	Unit Kerja	Tgl Upload	Dokumen	Keterangan	Aksi	Tanggapan
5	ikpod.kab.kebumen	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	08 May 2026 08:41	Lihat	"Tindak Lanjut TL LHE AKIP" BKPSDM Tahun 2026	Hapus	
44	ikpod.kab.kebumen	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	11 Mar 2026 09:46	Lihat	"TL LHE AKIP 2026_BKPSDM"	Hapus	
140	ikpod.kab.kebumen	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	14 Mar 2025 08:53	Lihat	"TL LHE AKIP INTERNAL BKPSDM"	Hapus	

Daftar Organisasi dan Perangkat Daerah		2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	LOG IN
20	SEKRETARIAT DAERAH					
21	SEKRETARIAT DPRD					
22	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN, RISET DAN INOVASI DAERAH					
23	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH					
24	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
25	INSPEKTORAT DAERAH					
26	KECAMATAN AYAH					
27	KECAMATAN BUAYAN					
28	KECAMATAN PURBOKO					
29	KECAMATAN PETANAHAN					

