



**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026**

**PADA
DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK**

NOMOR : 700.1.2.1/ 406.008/2026
TANGGAL : Agustus 2026

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	3
A. DASAR HUKUM EVALUASI.....	3
B. LATAR BELAKANG EVALUASI.....	4
C. TUJUAN EVALUASI.....	5
D. RUANG LINGKUP EVALUASI.....	5
E. METODOLOGI EVALUASI.....	6
F. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH.....	8
G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI AKIP.....	9
H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA.....	10
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI	11
A. GAMBARAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA.....	11
B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN.....	15
BAB III PENUTUP	17



PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK

INSPEKTORAT

Jalan KH. Wakhid Hasyim No. 5 Trenggalek Telp. 0355-791472, Kode Pos 66311
<https://inspektorat.trenggalekkab.go.id>

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026 PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

BAB I

PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 1 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat;
8. Keputusan Bupati Trenggalek Nomor: 100.3.3.2/605/406.001.3/2025 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Tahun 2026;
9. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Trenggalek Nomor:

- 700/556/406.008/2026 tentang Melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui aplikasi Sistem Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SIE-AKIP) pada perangkat daerah; dan
10. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Trenggalek Nomor: 700/617/406.008/2026 tentang Melaksanakan evaluasi akhir Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui aplikasi Sistem Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SIE-AKIP) pada perangkat daerah.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dan berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja Perangkat Daerah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi AKIP yang diharapkan dapat mendorong Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi AKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Salah satu sasaran dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 adalah peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dibangun dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented*). Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem AKIP menerapkan siklus Planning, Do, Check dan Act (P-D-C-A) dimana masing-masing proses dibutuhkan suatu evaluasi sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus (*continuous improvement*). Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing Perangkat Daerah secara konsisten dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dalam Rencana

C. TUJUAN EVALUASI

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi AKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi Sistem AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP;
2. Menilai tingkat implementasi AKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi AKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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 AKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah metodologi pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Adapun penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1. *Checklist* Pengumpulan Data dan Informasi;
2. Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana;
3. Observasi;
4. Studi Dokumentasi.

Penilaian dilakukan pada Sub Komponen Evaluasi AKIP, dan setiap Sub Komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub Komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria Sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

PREDIKAT	KRITERIA PENILAIAN	BOBOT NILAI
AA	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir	100
A	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir	90
BB	Pemenuhan kriteria 100% sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	80
B	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian.	0

Nilai pada Sub Komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) pada setiap komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan

komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori sebagai berikut :

1	AA	(90,01 - 100,00)	Sangat Memuaskan	Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintahan yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu.
2	AA	(80,01 - 90,00)	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 IV / Pengawas / Sub Koordinator.
3	BB	(70,01 - 80,00)	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 III / Koordinator.
4	B	(60,01 - 70,00)	Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	(50,01 - 60,00)	Cukup (Memadai)	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit

				kerja.
6	C	(30,01 - 50,00)	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	(0,00 - 30,00)	Sangat Kurang	Sistem dan tatanan 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 AKIP.

F. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sesuai dengan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 28 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025 - 2026 mempunyai tujuan dan sasaran kinerja sebagai berikut:

a. Tujuan:

Meningkatnya kesejahteraan sosial, kesetaraan dan keadilan gender.

b. Sasaran:

1. Meningkatnya PPKS yang mandiri;
2. Meningkatnya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; dan
3. Transformasi tata kelola pemerintahan untuk mendukung tercapainya visi pemerintahan.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) dan target yang ingin dicapai pada tahun 2026 yaitu:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya kesejahteraan sosial, kesetaraan dan keadilan gender.	Indeks Kesejahteraan Sosial	58,35
		Indeks Ketimpangan Gender (IKG)	0,395
		Indeks Perlindungan Anak (IPA)	67,27
2.	Meningkatnya PPKS yang mandiri	Persentase PPKS yang mandiri	6,60%
3.	Meningkatnya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	Skor Prasyarat Pengarusutamaan Gender (PUG)	85,00
		Indeks Pemenuhan Hak Anak (IPHA)	62,91
		Indeks Perlindungan Khusus Anak (IPKA)	79,52
4.	Transformasi Tata Kelola Pemerintahan Untuk Mendukung Tercapainya Visi Pemerintahan	Nilai akuntabilitas kinerja perangkat daerah	90,71
		Nilai rata-rata survey kepuasan masyarakat (SKM)	99,70 (AA)

Pada Tahun 2026 pagu anggaran Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebesar Rp.12.617.059.316,71 (*tiga puluh enam milyar delapan ratus lima juta tiga ratus delapan puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh empat rupiah*), dengan realisasi sampai dengan Triwulan II sebesar Rp.5.421.655.612,00 (*sembilan miliar sembilan ratus lima puluh tiga juta lima ratus empat puluh empat ribu dua ratus tiga rupiah*) atau sebesar 42,97%.

G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI AKIP

1. Penilaian atas komponen utama yaitu:

- Perencanaan Kinerja
- Pengukuran Kinerja
- Pelaporan Kinerja
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

2. Penilaian atas sub komponen

a. Penilaian atas komponen perencanaan kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu:

- Pemenuhan
- Kualitas

- 3) Pemanfaatan
- b. Penilaian atas komponen pengukuran kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu:
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
- c. Penilaian atas komponen pelaporan kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu:
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
- d. Penilaian atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan atas 4 sub komponen yaitu:
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
 - 4) Capaian

H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025 terhadap rekomendasi yang disampaikan telah ditindaklanjuti dan untuk sampai saat ini tidak terdapat rekomendasi yang belum ditindaklanjuti atau telah selesai tindak lanjut.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. GAMBARAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat disampaikan hal-hal kondisi sebagai berikut berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada 4 (empat) komponen penilaian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dengan hasil evaluasi sebesar **28,02%** dari nilai maksimal sebesar **30,00%** dengan rincian masing-masing sub komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan

Sub komponen Pemenuhan memperoleh nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal sebesar **6,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemenuhan dokumen terkait perencanaan kinerja telah lengkap dan ditetapkan sesuai ketentuan.

b. Kualitas

Sub komponen Kualitas memperoleh nilai sebesar **7,73** dari nilai maksimal sebesar **9,00**

Hasil evaluasi Renstra dan Renja menunjukkan bahwa indikator kinerja tujuan dan sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang ingin dicapai dan telah memenuhi kriteria SMART. Namun, masih terdapat ketidakselarasan antara sasaran dalam Renja Tahun 2026 dengan Renstra Tahun 2025-2029. Selanjutnya, dalam penjabaran kinerja masih terdapat bidang yang belum menyusun matriks peran hasil, sehingga kontribusi masing-masing pelaksana terhadap pencapaian kinerja organisasi belum dapat diidentifikasi secara menyeluruh. Selain itu, sehubungan dengan cascading kinerja masih terdapat program yang belum tercantum, sehingga keterkaitan kinerja dari tingkat organisasi sampai dengan level pelaksana belum teridentifikasi secara menyeluruh.

c. Pemanfaatan

Sub komponen Pemanfaatan memperoleh nilai sebesar **14,29** dari nilai maksimal sebesar **15,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dokumen perencanaan strategis telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan tahunan dan anggaran. Kegiatan yang dilaksanakan telah mendukung pencapaian kinerja, dan target dalam Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan. Selain itu, terdapat inovasi Bedah Kamar Lansia dalam pelaksanaan pelayanan. Namun, belum terdapat analisis yang menunjukkan bahwa inovasi tersebut merupakan hasil evaluasi kinerja sebelumnya.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan hasil evaluasi sebesar **27,43%** dari nilai maksimal sebesar **30,00%** dengan rincian masing-masing sub komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan

Sub komponen Pemenuhan memperoleh nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal sebesar **6,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemenuhan dokumen terkait pengukuran kinerja telah lengkap dan ditetapkan sesuai ketentuan.

b. Kualitas

Sub komponen Kualitas memperoleh nilai sebesar **8,41** dari nilai maksimal sebesar **9,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengukuran kinerja telah dilaksanakan berkelanjutan setiap triwulan melalui dialog kinerja per bidang secara berjenjang. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal dalam mengidentifikasi kendala dan menetapkan tindak lanjut atas capaian kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelaahan terhadap dialog kinerja TW I dan TW II yang menunjukkan bahwa dari keseluruhan rencana aksi, hanya terdapat 1 kendala yang teridentifikasi.

c. Pemanfaatan

Sub komponen Pemanfaatan memperoleh nilai sebesar **13,02** dari nilai maksimal sebesar **15,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengukuran capaian kinerja individu telah menjadi dasar dalam pemberian *reward and punishment*. Namun, pada laporan kinerja Semester I Tahun 2026 belum menguraikan efisiensi penggunaan anggaran dalam mendukung pencapaian kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan hasil evaluasi sebesar **14,44%** dari nilai maksimal sebesar **15,00%** dengan rincian masing-masing sub komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan

Sub komponen Pemenuhan memperoleh nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal sebesar **3,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemenuhan dokumen terkait pelaporan kinerja telah lengkap dan ditetapkan sesuai ketentuan.

b. Kualitas

Sub komponen Kualitas memperoleh nilai sebesar **3,94** dari nilai maksimal sebesar **4,50**

Hasil evaluasi atas penyajian informasi kinerja menunjukkan bahwa analisis *benchmark* kinerja belum mencakup seluruh indikator sasaran, khususnya indikator APE. Selain itu, laporan kinerja telah memuat tabel efisiensi namun belum dilengkapi analisis naratif atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian kinerja.

c. Pemanfaatan

Sub komponen Pemanfaatan memperoleh nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal sebesar **7,50**

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap penyesuaian organisasi. Penyesuaian kinerja hanya terjadi pada sasaran bantuan sosial sebagai dampak pengurangan anggaran, sedangkan pada sasaran lainnya target kinerja tetap dipertahankan meskipun terjadi pengurangan anggaran.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan hasil evaluasi sebesar **20,85%** dari nilai maksimal sebesar **25,00%** dengan rincian masing-masing sub komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan

Sub komponen Pemenuhan memperoleh nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal sebesar **5,00**

Hasil evaluasi atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan

nilai maksimal hal ini karena telah dilakukannya evaluasi AKIP secara berkala.

b. Kualitas

Sub komponen Kualitas memperoleh nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal sebesar **7,50**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman teknis yang berlaku dan didukung dengan penggunaan aplikasi.

c. Pemanfaatan

Sub komponen Pemanfaatan memperoleh nilai sebesar **2,50** dari nilai maksimal sebesar **5,00**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Implementasi nilai AKIP mengalami peningkatan, yang ditunjukkan dengan kenaikan nilai dari 90,36 pada tahun 2024 menjadi 90,61 pada tahun 2025. Namun, pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja belum memadai, yang ditunjukkan dengan masih bertambahnya rekomendasi hasil evaluasi.

d. Capaian

Sub komponen Capaian memperoleh nilai sebesar **5,85** dari nilai maksimal sebesar **7,50**

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi masih memerlukan perbaikan, terutama dalam meningkatkan peran dan fungsi para pengampu kegiatan untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya.

Nilai keseluruhan sebesar 90,74 **AA (Sangat Memuaskan)** sebagaimana tersebut di bawah ini, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Capaian	Keterangan
1. Perencanaan Kinerja	30,00	28,02	Nilai keseluruhan sebesar 90,74 AA (Sangat Memuaskan)
2. Pengukuran Kinerja	30,00	27,43	
3. Pelaporan Kinerja	15,00	14,44	
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,85	
Jumlah	100,00	90,74	

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Berdasarkan hasil implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, kami sampaikan catatan dan rekomendasi sebagai berikut:

1. CATATAN

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Matriks peran hasil belum disusun secara terintegrasi sampai dengan level pelaksana pada seluruh bidang, sehingga kontribusi masing-masing pelaksana terhadap pencapaian kinerja organisasi belum dapat diidentifikasi secara menyeluruh.
- 2) Sasaran dalam Renja Tahun 2026 belum sepenuhnya selaras dengan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2025–2029, sehingga masih terdapat ketidakkonsistenan sasaran dan indikator kinerja antara Renstra Tahun 2025-2026 dan Renja Tahun 2026.
- 3) Masih terdapat program yang belum tercantum dalam cascading kinerja organisasi, sehingga keterkaitan kinerja dari tingkat organisasi sampai dengan level pelaksana belum teridentifikasi secara menyeluruh.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Dialog kinerja sebagai sarana pemantauan dan pembahasan hasil pengukuran kinerja belum dilaksanakan secara optimal dalam mengidentifikasi kendala dan menetapkan tindak lanjut atas capaian kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Analisis *benchmark* kinerja belum mencakup seluruh indikator sasaran, khususnya indikator APE.
- 2) Pada Laporan Kinerja Tahun 2025 Bab III Tabel 3.7 Efisiensi Anggaran masih terbatas menyajikan perbandingan pagu dan realisasi anggaran serta persentase efisiensi, namun belum dilengkapi dengan uraian yang menjelaskan penyebab terjadinya efisiensi, keterkaitannya dengan pencapaian kinerja, serta dampaknya terhadap pencapaian output dan *outcome*.

2. REKOMENDASI

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Agar matriks peran hasil disusun secara terintegrasi sampai dengan level

pelaksana pada seluruh bidang, sehingga kontribusi masing-masing pelaksana terhadap pencapaian kinerja organisasi dapat diidentifikasi secara menyeluruh.

- 2) Agar sasaran pada Renja tahun 2026 diselaraskan dengan sasaran yang tercantum dalam Renstra 2025-2029 sehingga terdapat konsistensi indikator kinerja dalam dokumen perencanaan.
- 3) Agar seluruh program yang dilaksanakan organisasi dicantumkan dalam cascading kinerja sampai dengan level pelaksana, sehingga keterkaitan kinerja pada setiap jenjang dapat teridentifikasi secara menyeluruh.

b. Pelaporan Kinerja

- 1) Agar analisis *benchmark* kinerja mencakup seluruh indikator sasaran, termasuk indikator APE, dengan membandingkan capaian kinerja dengan daerah lain yang relevan.
- 2) Agar Laporan Kinerja Tahun 2025 Bab III Tabel 3.7 dilengkapi dengan analisis efisiensi anggaran yang menghubungkan antara input berupa sumber daya yang digunakan dengan output dan *outcome* yang dihasilkan, serta mengidentifikasi penyebab terjadinya efisiensi atau ketidak serapan anggaran. Analisis efisiensi agar didukung dengan informasi yang memadai mengenai dampak efisiensi terhadap pencapaian target kinerja, termasuk memastikan bahwa efisiensi tidak disebabkan oleh tidak terlaksananya kegiatan, berkurangnya volume output, atau menurunnya kualitas dan manfaat hasil pelaksanaan program dan kegiatan.

3. SARAN

- a. Agar dialog kinerja dimanfaatkan secara optimal sebagai sarana pemantauan dan pembahasan hasil pengukuran kinerja, khususnya dalam mengidentifikasi kendala dan menetapkan tindak lanjut atas capaian kinerja.
- b. Agar meningkatkan capaian kinerja organisasi secara optimal serta mendorong adanya perbaikan dan peningkatan kinerja dibandingkan dengan tahun sebelumnya, sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

BAB III

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memperoleh nilai sebesar atau menunjukkan kriteria. Nilai tersebut merupakan penjumlahan penilaian 4 (empat) komponen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
			TAHUN 2025	TAHUN 2026
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	29,46	28,02
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	27,50	27,43
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	13,39	14,44
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,25	20,85
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	90,61	90,74
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja			AA (Sangat Memuaskan)	AA (Sangat Memuaskan)

B. DORONGAN TERHADAP IMPLEMENTASI AKIP YANG LEBIH BAIK

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai penerapan manajemen kinerja. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami berharap agar Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi AKIP di lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan serta dapatnya digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja di periode berikutnya.

Trenggalek, 26 Agustus 2026

Plt. INSPEKTUR
KABUPATEN TRENGGALEK

Ir. WIJIONO, S.T., M.MKes.
Pembina
NIP. 19730805 199703 1 007

