



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

INSPEKTORAT

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung Kode Pos 56216

Telepon (0293) 492422 Faximile (0293) 491040

Surat Elektronik : temanggunginspektorat@gmail.com Laman : www.inspektorattemanggungkab.go.id

Nomor : R/90.LHE/700/003/V/2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Dinas Sosial Tahun 2025

Temanggung, 5 Mei 2025

Kepada:

Yth. Kepala Dinas Sosial
Kabupaten Temanggung
di
Temanggung

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih 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; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level perangkat daerah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang menjadi fokus untuk diungkap melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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; dan
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi AKIP memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja

yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen - komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	0	0	25	25
Nilai AKIP	15	22,5	62,5	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE AKIP seperti pada lampiran LHE ini.

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:

Tabel 2
Kondisi atau Gambaran Kriteria Sesuai dengan Gradasi Nilai

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria Telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

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

Tabel 3
Predikat dan Interpretasi

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai)

Predikat	Interpretasi
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator.

B. PENILAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN SEBELUMNYA

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi mengamanatkan pemerintah daerah untuk melakukan penilaian kinerja unit organisasi. Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Laporan hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja.

PKO dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu Capaian Perjanjian Kinerja (PK) dan Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Capaian PK merupakan hasil pengukuran terhadap kinerja Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi setiap tahunnya yang dituangkan dalam laporan kinerja. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi adalah unit instansi pemerintah yang melakukan pencatatan, pengolahan, pengikhtisaran, dan pelaporan data kinerja. Hasil evaluasi AKIP merupakan hasil evaluasi yang diterbitkan oleh Inspektorat setiap tahunnya.

Dengan memperhatikan prinsip PKO yaitu berorientasi hasil serta mempertimbangkan koreksi terhadap anomali capaian kinerja unit kerja, maka dilakukan normalisasi capaian perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan berikut:

- (i) Jika capaian kinerja setiap indikator >110% maka akan dinormalisasi menjadi 110%; dan
- (ii) Jika capaian kinerja setiap indikator ≤110% maka tidak dilakukan normalisasi.

Setelah normalisasi capaian PK dilakukan terhadap masing masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat AKIP. Predikat AKIP menjadi faktor koreksi besaran capaian PK. Semakin tinggi predikat AKIP menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian PK yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat AKIP semakin rendah pula capaian PK yang diakui sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat AKIP

Predikat AKIP	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Rumus PKO
AA	0%	100% X %CAPAIAN PK
A		
BB	10%	90% X %CAPAIAN PK
B	15%	85% X %CAPAIAN PK
CC	20%	80% X %CAPAIAN PK
C	30%	70% X %CAPAIAN PK
D		

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian PK yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian PK dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian PK berdasarkan predikat AKIP. Total capaian PK merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK pada setiap indikator kinerja. Nilai kinerja organisasi (NKO) merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja. Hasil NKO dikelompokkan menjadi 5 (lima) predikat, yaitu 1) Sangat Kurang; 2) Kurang; 3) Butuh Perbaikan; 4) Baik; dan 5) Istimewa dengan rincian sesuai tabel berikut.

Tabel 5.
Predikat PKO

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat PKO
NKO > 100%	Istimewa
80% < NKO ≤ 100%	Baik
60% < NKO ≤ 80%	Butuh Perbaikan
20% < NKO ≤ 60%	Kurang
0% ≤ NKO ≤ 20%	Sangat Kurang

Selanjutnya, setiap predikat PKO memiliki makna yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi. Terjemahan pada setiap predikat adalah sebagai berikut.

Tabel 6.
Interpretasi Predikat PKO

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
Istimewa	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
Baik	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
Butuh Perbaikan	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.
Sangat Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

Hasil PKO Dinas Sosial Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **91,91%** dengan predikat “**Baik**”. Predikat tersebut menggambarkan tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target. Perhitungan hasil penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil PKO Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1	2	3	4	5	6	7	8	9 (7 x (100%-8))
1	Meningkatnya pelayanan terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	Persentase Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) yang ditangani	63%	68,12%	108,13%	108,13%	15%	91,91%
Total Capaian Perjanjian Kinerja								91,91%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian Perjanjian Kinerja								91,91%
Predikat Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)						Baik		

C. HASIL EVALUASI AKIP

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kabupaten Temanggung Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **78,20** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**.

Rincian hasil evaluasi per komponen yaitu sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Evaluasi AKIP

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
		2024	2025
a. Perencanaan Kinerja	30	21,30	21,30
b. Pengukuran Kinerja	30	20,40	24,60
c. Pelaporan Kinerja	15	11,10	12,30
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00	20,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	67,80	78,20
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Sosial Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen perencanaan Dinsos belum memuat hubungan kinerja dan aktivitas antar bidang/instansi lain yang berkaitan yang tergambarkan dalam diagram crosscutting.
- Belum tersusunnya Laporan Monev Renaksi yang memuat informasi terkait rekomendasi atas hasil monev pencapaian kinerja secara berkala.
- Masih terdapat indikator kinerja program yang belum terdistribusikan ke dalam Perjanjian Kinerja Eselon III serta terdapat ketidaksesuaian indikator kinerja yang tertuang dalam PK dengan dokumen perencanaan lainnya.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja terdapat catatan yaitu belum terdapat penyesuaian aktivitas pada Rencana Aksi Tahun 2025.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja terdapat catatan yaitu belum terdapat penyesuaian aktivitas pada Renaksi atas monev triwulanan yang telah dilakukan.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

-

D. REKOMENDASI

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

1. Menyusun diagram crosscutting yang menggambarkan hubungan kinerja dan aktivitas antar bidang/instansi lain yang berkaitan.
2. Menyusun Laporan Monev Renaksi 2025.
3. Menyesuaikan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.
4. Menyempurnakan Rencana Aksi Tahun 2025.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Evaluasi AKIP Dinas Sosial telah dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Dinas Sosial Kabupaten Temanggung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan unit kerja Saudara dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR
KABUPATEN TEMANGGUNG,**

Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si.

Pembina Utama Muda
NIP. 196612111994031005

Lampirkan:

1. CHE
2. LKE