



# INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KENDAL

LAPORAN HASIL EVALUASI

TENTANG

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KENDAL TAHUN 2022

Nomor : 700/167/Insp  
Tanggal : 6 September 2023



## BUPATI KENDAL

Kendal, 26 September 2023

Kepada

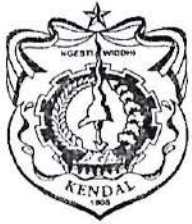
Nomor : 700/228/117sp  
Sifat : Rahasia  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah  
pada Dinas Sosial Kabupaten  
Kendal Tahun 2022.

Yth. Kepala Dinas Sosial  
Kabupaten Kendal  
di-  
KENDAL

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal Tahun 2022, sebagaimana terlampir, disamping hal-hal yang sudah baik dan sesuai dengan ketentuan, masih ada hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian dari Saudara.

Selanjutnya kami minta perhatian Saudara agar mempelajari Laporan Hasil Evaluasi terlampir dan melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja pada website resmi Perangkat Daerah dan <https://esr.menpan.go.id/> dengan tepat waktu.
2. Melaksanakan pengawasan, pemantauan atau pengukuran kinerja secara berjenjang dan periodik atas capaian kinerja sesuai dengan tahapan target yang telah ditetapkan.
3. Melaksanakan secara rutin Rapat evaluasi kinerja dalam rangka memantau progres capaian kinerja yang telah diperjanjikan.



# PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

## INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Stadion Utama Kebondalem Kendal Telp.: (0294) 381498 Fax.: (0294) 381498  
Email: inspektorat@kendalkab.go.id Website: www.inspektorat.kendalkab.go.id

Kendal, 6 September 2023

Nomor : 700/167 /Insp  
Sifat : Rahasia  
Lampiran : 1 (satu) eksemplar  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah pada  
Dinas Sosial Kabupaten  
Kendal Tahun 2022

Kepada :  
Yth. BUPATI KENDAL  
di-  
KENDAL

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Inspektur Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 094/98/INSP tanggal 13 Juni 2023, kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal Tahun 2022.

Laporan hasil evaluasi disajikan dengan pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

BAB I           PENDAHULUAN  
BAB II          GAMBARAN HASIL EVALUASI  
BAB III         PENUTUP

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
8. Peraturan Bupati Kendal Nomor 70 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal;
9. Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 094/98/INSP tanggal 13 Juni 2023, perihal perintah/tugas untuk melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal Tahun 2022.

## **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. 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.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi AKIP, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi AKIP atas implementasi SAKIP perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi AKIP yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, 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.

### **C. Tim Evaluasi**

- |               |  |
|---------------|--|
| 1. Supervisor | : Juweni, S.Sos, M.Si.   |
| 2. Ketua Tim  | : Mohamad Suyuti, SE. MM.  |
| 3. Anggota    | : 1. Dheni Arief Kurniawan, SE.<br>2. Adi Suyono, SE.<br>3. Nur Chasanah, S.Si.T.<br>4. Dyah Agustiningsih |

### **D. Tujuan Evaluasi**

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

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP 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 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.

### **E. Ruang Lingkup Evaluasi**

Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Evaluator kepada seluruh Perangkat Daerah. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP 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 SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

#### **F. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang dapat 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. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

#### **G. Gambaran Umum Perangkat Daerah**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kendal Nomor 83 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kendal Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal, Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Sosial yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan Kepada Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial Kabupaten Kendal, menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang sosial;
2. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang sosial;
3. pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bidang sosial;
4. pengelolaan dan fasilitasi kegiatan di bidang sosial;
5. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang sosial;
6. pelaksanaan administrasi Dinas di bidang sosial; dan
7. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati di bidang sosial.

#### H. **Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah**

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada Dinas Sosial Kabupaten berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya didapatkan nilai **75,50 (tujuh puluh lima koma lima nol)** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**.

#### I. **Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Tindak lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal tahun sebelumnya sudah sudah ditindaklanjuti secara tuntas sebagaimana terdapat dalam eviden Rencana Aksi Tindak Lanjut Rekomendasi.

## BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 22,20 (dua puluh dua koma dua nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan;

Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 5,40 (lima koma empat nol) dengan kriteria :

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja,
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang,
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah,
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek,
- Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dan
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

a. Kualitas

Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 6,30 (enam koma tiga nol) dengan kriteria :

- Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan ;
- Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu,
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai ;
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai ;
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART ;
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis),
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).

Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).

- Setiap perangkat daerah telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja ; dan
  - Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- b. Pemanfaatan
- Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 10,50 (sepuluh koma lima nol), dengan kriteria sebagai berikut :
- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
  - Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
  - Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
  - Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya ;
  - Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
  - Setiap perangkat daerah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; dan
  - Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 24,00 (dua puluh empat koma nol nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan;

Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,80 (empat koma delapan nol), dengan kriteria :

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja; dan
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Kualitas;

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien serta telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 7,20 (tujuh koma dua nol), dengan kriteria :

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan
- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan;

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 12,00 (dua belas koma nol nol), dengan kriteria :

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.;
- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
- Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- Setiap perangkat daerah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan
- Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 10,80 (sepuluh koma delapan nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan;

Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 2,40 (dua koma empat nol), dengan kriteria :

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- Dokumen Laporan Kinerja telah direviu ;
- Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.
- Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu

b. Kualitas;

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 3,15 (tiga koma satu lima), dengan kriteria :

- Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; dan
- Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,25 (lima koma dua lima), dengan kriteria :

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);

- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai ;
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; dan
- Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 18,75 (sembilan belas koma tujuh lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 4,00 (empat koma nol nol), dengan kriteria :

- Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- Evaluasi Kinerja Internal sudah dilaksanakan oleh perangkat daerah; dan
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang,

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 6,00 (enam koma nol nol), dengan kriteria sebagai berikut:

- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan di internal perangkat daerah; dan
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 8,75 (delapan koma tujuh lima), dengan kriteria sebagai berikut :

- Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti secara tuntas;
- Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP;
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja AKIP hasil evaluasi.

B. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Dinas Sosial Kabupaten Kendal Tahun 2022, memperoleh Nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar **75,75 (tujuh puluh lima koma tujuh lima)** dengan kategori predikat **BB, Interpretasi (Sangat Baik)**.

Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut diperoleh dari akumulasi hasil analisis komponen penilaian yang terdiri dari Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

C. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang ditemukan dalam proses evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal, kami rekomendasikan sebagai berikut :

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja pada website resmi Perangkat Daerah dan <https://esr.menpan.go.id/> dengan tepat waktu.
2. Melaksanakan pengawasan, pemantauan atau pengukuran kinerja secara berjenjang dan periodik atas capaian kinerja sesuai dengan tahapan target yang telah ditetapkan.

3. Melaksanakan secara rutin Rapat evaluasi kinerja dalam rangka memantau progres capaian kinerja yang telah diperjanjikan.
4. Laporan evaluasi terhadap capaian kinerja perangkat daerah agar dilaporkan secara tertulis kepada Bupati secara berkala.

## BAB III PENUTUP

### A. Simpulan

Dengan dilaksanakannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal, dapat disimpulkan bahwa aspek yang sangat penting dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi proses bagaimana memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja, bagaimana memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP serta memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Perlunya komitmen yang kuat dari Kepala Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
2. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
3. Menerapkan *reward and punishment* secara berjenjang dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Demikian disampaikan laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal untuk menjadikan periksa dan seperlunya.

INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN KENDAL

  
TAVIP POERNOMO, SH, MM.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19640923 19901 1 1003

Tembusan : Kepada Yth.

1. Kepala Baperlitbang Kabupaten Kendal ;
2. Kepala Bagian Organisasi Setda Kab. Kendal ;
3. A r s i p

4. Laporan evaluasi terhadap capaian kinerja perangkat daerah agar dilaporkan secara tertulis kepada Bupati secara berkala.

Atas perhatian Saudara, disampaikan terima kasih.

BUPATI KENDAL



TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth :

1. Inspektur Provinsi Jawa Tengah, di - Semarang;
  2. Inspektur Daerah Kabupaten Kendal ;
  3. Arsip.
-