



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
INSPEKTORAT

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP)
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI LAMPUNG
TAHUN ANGGARAN 2022**

Nomor : 700/ 26 /IV.01/20/2023
Tanggal : 12 Juni 2023



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

INSPEKTORAT

Jln. Dr. Susilo No.42 Telp. (0721) 252332, 253729,252960, (FAX) 254895
BANDARLAMPUNG – 35213

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Wilayah : INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH II
Nomor : 700 / 26 /IV.01/ 20 /2023
Tanggal : 12 - 6 - 2023
Satuan Kerja : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Provinsi Lampung
Tahun Anggaran : Tahun Anggaran 2022

Bab I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Lampung Nomor: 700/117/SPT/IV.01/20/2022 tanggal 26 April 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Oleh karena itu, 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 atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022 dilaksanakan mulai tanggal 26 April s.d. 2 Mei 2023.

C. Tujuan Evaluasi

Secara khusus, tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk :

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi adalah penelaahan informasi dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022, yaitu :

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.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) melalui beberapa teknik evaluasi, antara lain :

- Pengumpulan data dan informasi;
- Studi dokumentasi;
- Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
- Verifikasi data; dan
- Pengolahan data.

F. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung

Visi

Renstra Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung sebagaimana telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 yaitu: “Rakyat Lampung Berjaya” (Aman, Berbudaya, Maju dan Berdaya Saing, Sejahtera).

Makna Visi tersebut bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung adalah:

1. Kesetaraan gender dan keadilan gender adalah hasil dari ketiadaan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atas dasar kesempatan, alokasi sumber daya atau manfaat dan akses terhadap pelayanan;
2. Perlindungan perempuan dan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi perempuan dan anak dan haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi;

3. Keluarga berkualitas adalah keluarga yang didalamnya tercakup rasa tenteram, aman, dan damai.

Misi

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung mendukung pencapaian Misi Ke-tiga “**Meningkatkan Kualitas SDM dan Mengembangkan Upaya Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas**” untuk urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Kebijakan

Berdasarkan kebijakan strategis Dokumen Perubahan Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 terdapat masing-masing 4 (empat) Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu:

- 1) Meningkatnya Proporsi Anggaran Responsif Gender terhadap APBD.
IKU: Persentase Anggaran Responsif Gender terhadap APBD.
- 2) Meningkatnya Capaian Kabupaten/ Kota Layak Anak di Provinsi Lampung.
IKU: Persentase Kabupaten/ Kota Layak Anak di Provinsi Lampung.
- 3) Meningkatnya Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak.
IKU: Persentase Korban Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak yang Mendapat Layanan Penanganan Komprehensif.
- 4) Meningkatkan Partisipasi Keluarga Berencana (KB).
IKU: Cakupan KB Aktif.

G. Gambaran Umum Implementasi AKIP Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dari hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun 2022, temuan dan rekomendasi atas evaluasi AKIP Tahun 2021 telah ditindaklanjuti serta dijadikan masukan perbaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Bab II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kondisi

Berdasarkan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022, kondisi berupa gambaran kinerja perangkat daerah; maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum dan sesudah, serta dampak keberhasilan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,60** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada subkomponen, sebagai berikut:

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, diperoleh nilai sebesar **4,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh

- 1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
- 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- 4) Terdapat perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja; dan
- 5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

- b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Dari hasil evaluasi atas subkomponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, diperoleh nilai sebesar **6,30** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- 3) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 4) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
- 5) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
- 6) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
- 7) Setiap unit/ satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja; dan
- 8) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari:

- (1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja yang sebenarnya yang perlu dicapai.
 - Pohon Kinerja dan *Cascading*, Perubahan Renstra Bab. VI Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Kegiatan telah

dibuat; namun pada BAB VI. Perubahan Restra belum diuraikan kondisi yang menjadi sebab perlunya dilakukan perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024; baik dari sisi regulasi, visi misi kepala daerah mau pun kebutuhan pendanaan tambah/ kurang masing-masing program/kegiatan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

(2) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART.

- Perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024 yang disusun belum sepenuhnya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bounds*), terutama pada kriteria Specific yang perlunya penggambaran kinerja yang jelas dalam menetapkan tujuan, lokasi, permasalahan, penerima manfaat dan prioritas yang menjadi alasan adanya perubahan Renstra dimaksud.

(3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.

- BAB IV Tujuan dan Sasaran Perubahan Renstra 2019 – 2024, dapat dicapai dan realistis namun di beberapa sasaran masih belum menantang karena sebagian besar target jangka menengah dapat dituntaskan di tahun 2022, sebelum berakhirnya masa jabatan kepala daerah di 2024.

c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen tersebut di atas, diperoleh nilai sebesar **10,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- 3) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;

- 4) Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- 5) Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik;
- 6) Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; dan
- 7) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,90** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen Dokumen Pengukuran Kinerja telah dilakukan, diperoleh nilai sebesar **4,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh:

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

b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Dari hasil evaluasi atas sub komponentersebutdiatas, diperoleh nilai sebesar **7,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00**. yang ditunjukkan oleh:

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
 - 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - 4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
 - 5) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - 6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi); dan
 - 7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi).
- c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen tersebut di atas, diperoleh nilai sebesar **10,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh:

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan;
- 2) Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 4) Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 5) Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- 6) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 7) Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan

- 8) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **10,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada subkomponen, sebagai berikut :

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **2,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah di reviu;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan; dan
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** yang ditunjukkan oleh:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;

- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun – tahun sebelumnya;
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (*Benchmark* Kinerja);
- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hambatannya;
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari:

- (1) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

- BAB. III Akuntabilitas Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung dalam pencapaian kinerja telah menguraikan capaian sasaran beserta indikator, namun ada yang belum sepenuhnya mencapai 100%.

- c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar 5,25 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 7,50. yang ditunjukkan oleh:

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab);
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;

- 4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- 6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; dan
- 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **18,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada subkomponen, sebagai berikut :

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** yang ditunjukkan oleh:

- 1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah; dan
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen tersebut di atas, diperoleh nilai sebesar **5,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah; dan

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari:

- (1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (aplikasi).
 - Penilaian AKIP Tahun 2022 pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung masih secara manual menggunakan LKE format excel.
- c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Dari hasil evaluasi atas subkomponen tersebut di atas, diperoleh nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** yang ditunjukkan oleh:

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;
- 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal;
- 3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- 4) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

- a. agar Dokumen Perencanaan Strategis berupa Renstra menguraikan kondisi yang menjadi sebab perlunya dilakukan perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024 dan Perubahan IKU; baik dari sisi regulasi, visi misi kepala daerah mau pun kebutuhan pendanaan tambah/ kurang masing-masing program/kegiatan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. ✓
- b. agar Perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024 yang disusun mengacu pada kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bounds*); terutama pada kriteria *Specific* yang perlunya penggambaran kinerja yang jelas dalam menetapkan tujuan, lokasi, permasalahan, penerima manfaat dan prioritas yang menjadi alasan adanya perubahan Renstra dimaksud. ✓
- c. agar target sasaran BAB IV Tujuan dan Sasaran Perubahan Renstra 2019 – 2024 disusun lebih menantang karena sebagian besar target jangka menengah sudah dapat dituntaskan di tahun 2022, sebelum berakhirnya masa jabatan kepala daerah di 2024. ✓

2. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

- a. agar BAB. III Akuntabilitas Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung dalam pencapaian kinerja konsisten menguraikan capaian sasaran beserta indikator, dan mendorong kinerja program kegiatan dapat sepenuhnya mencapai kinerja 100%. ✓

3. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

- a. agar seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun Anggaran 2022 segera ditindaklanjuti; ✓
- b. agar evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2022 menjadi acuan perbaikan di tahun berikutnya. ✓

Bab III. Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun 2021 secara umum diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar 30,00 dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,60**;
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar 30,00 dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,90**;
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar 15,00 dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **10,80**; dan
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar 25,00 dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **18,75**.

Sehingga Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung Tahun 2021 secara keseluruhan mendapatkan nilai **73,05** dengan predikat **BB** dan Interpretasi "**Sangat Baik**", yaitu: "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. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah agar segera ditindaklanjuti, baik terhadap peningkatan implementasi AKIP, pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, pemanfaatan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
2. Pimpinan perangkat daerah pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung agar berkomitmen menjadikan hasil evaluasi AKIP Tahun Anggaran 2022 sebagai acuan perbaikan dan peningkatan akuntabilitas yang dipimpin;
3. Memenuhi data dukung (*evidence*) secara memadai.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung, untuk mendapat perhatian dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 12 - 6 - 2023

Pt. INSPEKTUR PEMBANTU
WILAYAH II

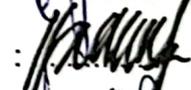


Drs. ANDRIAN SYARIEF, M.I.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19691110 199003 1 008

Tim Evaluator :

1. Heri Susanto, S.E., M.Si. : 

2. Aries Pubalingga, S.I.P., M.Si. : 

3. Neksen, S.Sos : 

4. Serly C. Utami, S.E., MM. : 

5. Rinaldy, S.H., M.M. : 

Mengetahui:

INSPEKTUR,



Ir. FREDY SM. M.M., CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP. 19650202 199010 1 001