



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI  
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Letnan Jenderal M. T. Haryono Nomor 2, Telanaipura, Jambi 36122  
Telepon (0741) 61606, Faksimile (0741) 62317

LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)  
TAHUN 2025

NOMOR : LAP.700/224/ITPROV-4/VI/2026  
TANGGAL : 27 JUNI 2026  
TENTANG : HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)  
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN  
PENGENDALIAN PENDUDUK PROVINSI JAMBI TAHUN 2025.  
TAHUN : 2026

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP pada Pemerintah Provinsi Jambi dilakukan secara “*self assesment*”, sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan sistem “*self-assesment*” memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang objektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*).

Gubernur Jambi selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Provinsi Jambi perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi dibawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

B. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

|     |    |    |
|-----|----|----|
| WRJ | PT | KT |
|     |    |    |

1

- Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  7. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi;
  8. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 118 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi;
  9. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 185/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2025 Tahun 2024 tentang Penetapan Penguatan dan Tanggung Jawab Tugas dalam Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi;
  10. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1219/KEP.GUB/ITPROV-1.1/2025 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2026; dan
  11. Surat Tugas Inspektur Provinsi Jambi Nomor B-700.1.2.1\_167/ST/ITPROV-2/IV/2026 Tanggal 19 April 2026 tentang Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi Binaan Wilayah I.

### C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) bertujuan sebagai berikut:

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.

### D. Sasaran Evaluasi

Mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

### E. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025, meliputi sebagai berikut:

1. Penilaian perencanaan kinerja;
2. Penilaian pengukuran kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

### F. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi antara kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Adapun teknik evaluasi yang digunakan, yaitu:

1. Ceklis pengumpulan data dan informasi;
2. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
3. Observasi; dan
4. Studi dokumentasi.

G. Gambaran Umum Unit Kerja

1. Dasar Hukum Pembentukan

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, yang dibentuk berdasarkan:

- a. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi;
- b. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi;
- c. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Provinsi Kota Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi; dan
- d. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

2. Tugas dan Fungsi

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mempunyai tugas “Membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk yang menjadi kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a. Perumusan dan melaksanakan kebijakan daerah baik strategis maupun teknis di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk;
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan di bidang tugasnya;
- d. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Gubernur; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan hal yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya.

Untuk mengetahui tingkat capaian kinerja dibutuhkan suatu skala penilaian. Skala penilaian yang digunakan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD. Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, menunjukkan bahwa capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

|                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| WRJ                                                                                   | PT                                                                                    | KT                                                                                    |
|  |  |  |

| No | Sasaran                                                                                    | Indikator Kinerja                       | Target | Realisasi | Capaian |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------|-----------|---------|
| 1  | Meningkatnya Kualitas Pembangunan Desa, Kualitas Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Anak | Persentase Desa Mandiri                 | 14     | 28,45     | 203,21  |
|    |                                                                                            | Angka Kelahiran Total 15-49 Tahun (TFR) | 2,22   | 2,08      | 93,69   |
|    |                                                                                            | Indeks Pembangunan Gender (IPG)         | 0,8934 | 0,895     | 100,18  |
|    |                                                                                            | Indeks Perlindungan Khusus Anak         | 78,8   | 79,57     | 100,98  |

Hasil pengukuran capaian indikator kinerja tersebut, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi memperoleh persentase capaian kinerja “sangat tinggi”, artinya seluruh indikator kinerja memperoleh capaian kinerja diatas 91%. Dalam merealisasikan target kinerja Tahun 2025 tersebut, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mendapat dukungan anggaran APBD sebesar Rp13.411.255.919,00 yang digunakan untuk melaksanakan 10 (sepuluh) program dengan 18 (delapan belas) kegiatan dan 26 (dua puluh enam) sub kegiatan.

I. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun sebelumnya, diketahui terdapat 6 (enam) rekomendasi dan telah ditindaklanjuti sebanyak 6 (enam) rekomendasi atau 100%.

II. HASIL EVALUASI

Nilai evaluasi AKIP merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dengan rincian masing-masing komponen dan sub komponen sebagai berikut:

| No                          | Komponen/Sub Komponen/Kriteria                                                                                                                                                                                                                                         | Bobot  | Nilai Akuntabilitas Kinerja |             |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------|-------------|
|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                        |        | Nilai                       | Capaian (%) |
| 1                           | 2                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3      | 4                           | 5           |
| 1                           | PERENCANAAN KINERJA                                                                                                                                                                                                                                                    | 30.00  | 21,60                       | 72          |
| 1.a                         | Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia                                                                                                                                                                                                                             | 6.00   | 4,80                        | 80          |
| 1.b                         | Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan ( <i>cascading</i> ) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain ( <i>crosscutting</i> ) | 9.00   | 6,30                        | 70          |
| 1.c                         | Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan                                                                                                                                                                                    | 15.00  | 10,50                       | 70          |
| 2                           | PENGUKURAN KINERJA                                                                                                                                                                                                                                                     | 30.00  | 23,10                       | 77          |
| 2.a                         | Pengukuran Kinerja telah dilakukan                                                                                                                                                                                                                                     | 6.00   | 4,80                        | 80          |
| 2.b                         | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan                                                                                                                 | 9.00   | 6,30                        | 70          |
| 2.c                         | Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien                                                                                              | 15.00  | 12,00                       | 80          |
| 3                           | PELAPORAN KINERJA                                                                                                                                                                                                                                                      | 15.00  | 12,00                       | 80          |
| 3.a                         | Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja                                                                                                                                                                                                                    | 3.00   | 2,40                        | 80          |
| 3.b                         | Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya                                                                                         | 4.50   | 3,60                        | 80          |
| 3.c                         | Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya                                                                                                                                            | 7.50   | 6,00                        | 80          |
| 4                           | EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL                                                                                                                                                                                                                                | 25.00  | 20,00                       | 80          |
| 4.a                         | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan                                                                                                                                                                                                             | 5.00   | 4,00                        | 80          |
| 4.b                         | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai                                                                                                                                                          | 7.50   | 6,00                        | 80          |
| 4.c                         | Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja                                                                                                | 12.50  | 10,00                       | 80          |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja |                                                                                                                                                                                                                                                                        | 100.00 | 76.70                       |             |

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2025 memperoleh nilai **76,70** predikat **“BB”** dengan interpretasi **“Sangat Baik”** dengan Catatan. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Tahun 2025 sebagai berikut:

**a. Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja memperoleh nilai **21,60** dari bobot nilai **30**. Hal ini menunjukkan belum seluruh kriteria penilaian kinerja terpenuhi. Uraian lebih rinci pemenuhan kriteria dimaksud sebagai berikut:

**1. Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja**

- a) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yaitu Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/Kep.Gub/Setda.Org-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi Tanggal 16 Agustus 2022;
- b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jambi tahun 2025-2045;
- c) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 9 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 25 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jambi Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- d) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek/tahunan yaitu Renja Tahun 2025 dan Perubahannya, Renja Tahun 2026, dan Pohon Kinerja Tahun 2025 dan 2026;
- e) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Rencana Aksi Tahun 2025 dan 2026, Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025 dan 2026, *Cascading* Kinerja Tahun 2025 dan 2026, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan 2026; dan
- f) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu DPA Tahun Anggaran 2025 beserta perubahannya dan DPA Tahun 2026.

**2. Kualitas Perencanaan Kinerja**

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan/ditetapkan diantaranya: Renstra Tahun 2025-2029, Renja Tahun 2025 beserta perubahannya, Renja Tahun 2026, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, *Cascading* Kinerja, Pohon Kinerja, dan Indikator Kinerja Utama (IKU), serta DPA beserta perubahannya;
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu pada aplikasi esr.menpan.go.id dan website E-SAKIP diantaranya: Renstra 2025-2029, Renja, Rencana Aksi, Pohon Kinerja, Indikator Kinerja Utama (IKU), *Cascading* Kinerja, dan Perjanjian Kinerja;
- c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, yaitu : Perjanjian Kinerja Tahun 2026, Pohon Kinerja dan Diagram *cascading*;
- d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra sudah sesuai dengan visi dan misi Perangkat Daerah akan tetapi rumusan pernyataan sasaran tidak merujuk pada hasil akhir (kondisi yang dicapai) dari program/kegiatan instansi atau pegawai dalam satu tahun;
- e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) memenuhi kriteria SMART. Indikator kinerja pada Renstra 2025-2029, Renja 2026, IKU 2026 sudah masuk dalam

|                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| WRJ                                                                                   | PT                                                                                    | KT                                                                                    |
|  |  |  |

kriteria SMART, akan tetapi pada Perjanjian Kinerja 2026 masih terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi salah satu kriteria SMART;

- f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*/tidak diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
- g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis. Target minimal yang ditetapkan pada Renja 2026 telah sesuai dengan RPJMD atau Renstra dan target provinsi;
- h) Pada dokumen Perencanaan Kinerja tidak tergambar hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Diagram Cascading*);
- i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Diagram Crosscutting*);
- j) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu pegawai eselon 2-3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural telah membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) akan tetapi terdapat sasaran strategis yang tidak sesuai dengan level/jenjang jabatan pegawai; dan
- k) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja.

### 3. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai yaitu pada DPA Dinas P3AP2 Tahun 2025 jumlah anggaran sebesar Rp13.411.255.919,00;
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai yaitu Rencana Aksi telah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja;
- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*, akan tetapi pada PK Eselon II Tahun 2026 terdapat Target yang kurang dari realisasi kinerja tahun 2025;
- d) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, akan tetapi pemantauan tidak dilakukan karena belum membuat laporan Monev Rencana Aksi per triwulan;
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, langkah perbaikan ini tertuang dalam Renja 2026, akan tetapi belum menyajikan hasil analisis/evaluasi kinerja sesuai kondisi sebenarnya;
- f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja tertuang dalam Renja 2026 akan tetapi belum menyajikan faktor, hambatan dan isu/kebijakan terkait capaian kinerja;
- g) Setiap unit/satuan kerja dan Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Komitmen unit/satuan kerja ini dituangkan dalam Perjanjian Kinerja/SKP Eselon 1, 2 dan 3 tahun 2025, 2026; dan
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Setiap pegawai membuat dan menandatangani

|                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| WAS                                                                                   | ST                                                                                    | KT                                                                                    |
|  |  |  |

Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi dan menjadi catatan dalam perencanaan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Rumusan pernyataan sasaran tidak merujuk pada hasil akhir (kondisi yang dicapai) dari program/kegiatan instansi atau pegawai dalam satu tahun, diantaranya Sasaran Kinerja pada Pengolah Data Informasi pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Masih terdapat indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026 yang belum memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measureable, Achieveable, Relevan, Time Bond*) diantaranya Indikator Kinerja pada UPTD PPA tidak memenuhi kriteria *Relevan*;
- c) Pada Perencanaan kinerja tidak tergambar hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) disebabkan pohon kinerja dan/atau *cascading* kinerja Tahun 2026 tidak memadai;
- d) Sasaran pada tingkat Ess II antara *cascading* kinerja dengan PK 2026 Ess II tidak selaras. Pada *cascading* kinerja "Mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang bersih, transparan dan akuntabel dengan pelayanan publik berkualitas", sedangkan pada PK "meningkatkan kualitas pembangunan desa, kualitas penduduk, pemberdayaan perempuan dan anak";
- e) Terdapat sasaran strategis yang tidak sesuai dengan level/jenjang jabatan pegawai, yaitu :
  - sasaran strategis pada jabatan Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana : "Mewujudkan peran serta masyarakat dalam pembinaan keluarga sejahtera untuk penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas serta mengatur jarak kehamilan". Sasaran strategis dimaksud lebih tepat untuk eselon II;
  - sasaran strategis pada jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda "Meningkatnya penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan perlindungan perempuan kewenangan Provinsi", sasaran strategis dimaksud lebih tepat untuk eselon III;
- f) Target kinerja pada PK Eselon II Tahun 2026 dengan indikator :
  - Indeks Perlindungan Khusus Anak : target 78,8 indeks. Sementara realisasi kinerja tahun 2025 dengan indikator yang sama capaian kinerjanya sudah mencapai 79,57 indeks;
  - Persentase Desa Mandiri : Target 26,91. sementara realisasi kinerja tahun 2025 sudah 28,45.
- g) Pemantauan terhadap Rencana Aksi belum dilakukan, tidak ada laporan monitoring Rencana Aksi per triwulan pada tahun 2025; dan
- h) Perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja belum menyajikan hasil analisis/evaluasi kinerja sesuai kondisi sebenarnya, hal tersebut terlihat pada dokumen Renja Perubahan Tahun 2025 tidak menyajikan faktor, hambatan dan isu/kebijakan terkait capaian kinerja.

**b. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja memperoleh nilai **23,10** dari bobot nilai **30**. Hal ini menunjukkan belum seluruh kriteria penilaian kinerja terpenuhi. Uraian lebih rinci pemenuhan kriteria sebagai berikut:

**1. Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja**

- a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;

|     |    |    |
|-----|----|----|
| VPJ | PT | KT |
|     |    |    |

7

- ## 2. Kualitas Pengukuran Kinerja

- ### 3. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- | NAME | PT | KT |
|------|----|----|
| f    | se | /  |
- 8

- e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja dapat dilihat dari Renja Perubahan yang telah diformalkan;
- f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja tertuang dalam RKA/DPA perubahan;
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- i) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, yaitu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala dan pelaporan serta penilaian kinerja individu setiap bulan; dan
- j) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, yaitu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala dan pelaporan serta penilaian kinerja individu setiap bulan.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi dan menjadi catatan dalam pengukuran kinerja yaitu:

- a) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala namun belum terdokumentasikan dengan baik (tidak ada laporan Rencana Aksi per triwulan pada tahun 2025);
- b) Laporan Monev belum menginfokan faktor hambatan dan solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan;
- c) Laporan Monev Renja Triwulan belum memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan; dan
- d) Renja belum memberikan informasi terkait faktor keberhasilan capaian kinerja, hambatan dan upaya yang akan dilakukan dalam pencapaian kinerja.

### c. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja memperoleh nilai **12,00** dari bobot nilai **15**. Hal ini menunjukkan belum seluruh kriteria penilaian kinerja terpenuhi. Uraian lebih rinci pemenuhan kriteria sebagai berikut:

#### 1. Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja

- a) Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2025 telah disusun;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu LKj telah ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah dengan disertai stempel Perangkat Daerah;
- d) *Dokumen Laporan Kinerja telah direviu oleh bagian organisasi.*
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu pada aplikasi [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id); dan
- f) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu kepada Sekda cq. Kepala Biro Organisasi.

| WRJ                                                                                   | PT                                                                                    | KT                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |

## 2. Kualitas Pelaporan Kinerja

- a) Dokumen Laporan Kinerja disusun sesuai dengan standar yaitu penyusunan LKj sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yaitu pada bab III LKj Akuntabilitas Kinerja: Capaian Kinerja DP3AP2 Tahun 2025;
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan yaitu pada bab III LKj Akuntabilitas Kinerja: Tabel 3.1 Target dan Realisasi Kinerja DP3AP2 Tahun 2025;
- d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah/RENSTRA yaitu pada bab III LKj Akuntabilitas Kinerja;
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya yaitu pada bab III LKj Akuntabilitas Kinerja;
- f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja) yaitu pada bab III LKj Akuntabilitas Kinerja;
- g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, akan tetapi Informasi terkait Efisiensi pada LKj belum memadai (tidak ada subbab Efisiensi Sumber Daya); dan
- i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

## 3. Kualitas Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggungjawab);
- b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- c) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- d) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- e) Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- f) Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; dan
- g) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi dan menjadi catatan dalam pelaporan kinerja yaitu:

- a) Informasi terkait Efisiensi pada LKj belum memadai (tidak ada subbab Efisiensi Sumber Daya);
- b) LKj belum memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit seperti:
  - 1) Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen;

- 2) Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen;
- 3) Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; dan
- 4) Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala / hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi / adaptif.

#### d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai **20,00** dari bobot nilai **25**. Hal ini menunjukkan belum seluruh kriteria penilaian kinerja terpenuhi. Uraian lebih rinci pemenuhan kriteria sebagai berikut:

##### 1. Pemenuhan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu Pedoman Teknis Pengukuran Indikator Kinerja dan Pengumpulan data Kinerja tahun 2024-2026;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah; dan
- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

##### 2. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar seperti yang dituangkan pada Pedoman/SOP Mekanisme Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai yaitu pegawai yang telah mengikuti dan memiliki sertifikat Bimtek Pelaksanaan Evaluasi AKIP;
- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, seperti yang tersaji dalam Laporan Monev Renja per tri wulan;
- d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada unit kerja/perangkat daerah; dan
- e) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), dimana pelaporan monev renja di upload pada aplikasi E-Paket Provinsi Jambi.

##### 3. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti berdasarkan Laporan Tindak Lanjut LHE AKIP /BA TL LHE AKIP Tahun sebelumnya;
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
- c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum maksimal.

Adapun kriteria yang belum terpenuhi dan menjadi catatan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu :

- a) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilakukan dengan pendalaman yang memadai; dan
- b) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja.

### III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

a. Komponen Perencanaan Kinerja:

1. Agar menyusun rumusan pernyataan sasaran yang merujuk pada hasil akhir dari program/kegiatan instansi atau pegawai dalam satu tahun;
2. Melakukan perbaikan perjanjian kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional serta memastikan rumusan sasaran strategis, indikator kinerja dan penentuan target kinerja memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Relevant, Time Bond*);
3. Menyelaraskan dokumen perencanaan kinerja Tahun 2026 antara Pohon Kinerja dan/atau *cascading* kinerja dengan Renja, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian kinerja;
4. Menyusun sasaran strategis yang sesuai dengan level/jenjang jabatan pegawai;
5. Menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan target kinerja tahun selanjutnya;
6. Menyusun Laporan Monitoring Evaluasi Rencana Aksi tahun 2025; dan
7. Melakukan perbaikan terhadap dokumen Renja dengan menyajikan faktor, hambatan dan isu/kebijakan terkait capaian kinerja agar menjadi langkah perbaikan bagi perencanaan kinerja tahun berikutnya;

b. Komponen Pengukuran Kinerja:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi Renja, monitoring dan evaluasi rencana aksi dan capaian kinerja per triwulan secara tepat waktu dengan menyajikan informasi terkait faktor keberhasilan capaian kinerja, hambatan dan upaya/solusi/rekomendasi yang akan dilakukan dalam pencapaian kinerja dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan;
2. Menyusun Laporan monitoring dan evaluasi Renja, monitoring dan evaluasi rencana aksi dan capaian kinerja per triwulan secara tepat waktu dengan menyajikan informasi terkait faktor keberhasilan capaian kinerja, hambatan dan upaya/solusi/rekomendasi; dan
3. Menyampaikan informasi terkait faktor keberhasilan capaian kinerja, hambatan dan upaya yang akan dilakukan dalam pencapaian kinerja dalam Renja dan Perubahan Renja.

c. Komponen Pelaporan Kinerja:

1. Menambahkan Subbab Efisiensi Sumber Daya pada Bab III LKj yang menyajikan informasi efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan;
2. Menyajikan informasi analisis efisiensi penggunaan sumber daya dengan baik dan jelas;
3. Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan data dan analisis data kinerja;
4. Menyajikan informasi faktor hambatan dan solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan; dan
5. Memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti :
  - a) Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen;
  - b) Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen;

|                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| VPJ                                                                                   | PT                                                                                    | KT                                                                                    |
|  |  |  |

- c) Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; dan
  - d) memberikan rekomendasi jika terdapat kendala / hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi / adaptif.
- d. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal:
- 1. Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan pendalaman yang memadai dengan menyajikan Laporan Monev Renja, Laporan Monev Rencana Aksi per tri wulan;
  - 2. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan perencanaan kinerja; dan
  - 3. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

#### IV. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Tahun 2025 adalah **76,70** Predikat **"BB"** kategori **"Sangat Baik"** dengan Catatan.

b. Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik

Dari Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1. Menindaklanjuti dengan segera semua rekomendasi yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE); dan
- 2. Melakukan tertib administrasi data dukung yang dipersyaratkan dalam Evaluasi AKIP.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengapresiasi segala upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi beserta jajaran dalam menerapkan SAKIP, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



INSPEKTUR,

**H. AGUS HERIANTO, S.H., QGIA, CGCAE, QRMP**

Pembina Utama Madya

NIP. 19690819 199703 1 004