



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Mataram No.1 Kota Pekalongan Kode Pos 51111
Telp. (0285) 421042 Pos-el: inspektorat.kotapkl@gmail.com Laman: <https://inspektorat.pekalongankota.go.id/>

Nomor : 700.1.2.8/033.17/RHS/2025 Pekalongan, 1 Oktober 2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025

Yth. Kepala DPMPPA Kota Pekalongan
di

PEKALONGAN

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 Tugas Plt. Inspektur Kota Pekalongan Nomor 700/070/2025 tanggal 11 Agustus 2025, kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada DPMPPA Kota Pekalongan Tahun 2025.

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 Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 46.C Tahun 2024 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Pekalongan Tahun 2025;
5. Keputusan Wali Kota Pekalongan Nomor 700.1.1.1/0591 Tahun 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Kota Pekalongan Tahun 2025;
6. Surat Keputusan Inspektur Kota Pekalongan Nomor 700/020 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan;
7. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kota Pekalongan Nomor 700/070/2025 tanggal 11 Agustus 2025..

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.

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.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan tujuan antara lain:

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. Ruang Lingkup Evaluasi

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; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik evaluasi melalui:

1. *Self Assessment OPD*.
2. Wawancara.
3. Analisis Data
4. Studi Dokumentasi.

F. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Tugas dan Fungsi DPMPPA Kota Pekalongan

Tugas dan Fungsi DPMPPA Kota Pekalongan berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak.

Tugas pokok DPMPPA menurut Perwal tersebut adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan dan penetapan sasaran, program bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak;
 - b. perumusan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak;
 - c. pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang
 - d. pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan perempuan dan anak;
 - e. pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang pemberdayaan lembaga kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat;
 - f. pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang
 - g. kesekretariatan;
 - h. pengarahannya dan pengoordinasian pelaksanaan dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
 - i. pengoordinasian pengendalian, pengawasan, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dan pelaksanaan tugas; dan
 - j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
2. Struktur Organisasi DPMPA Kota Pekalongan terdiri atas:
- a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat
 1. Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - c. Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat;
 - d. Bidang Pemberdayaan Perempuan, Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Perempuan dan Anak;
 - e. UPTD; dan
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Indikator Kinerja Utama

Target Capaian Indikator Kinerja DPMPA Kota Pekalongan Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG	Indeks	28,56
2	Skor Kota Layak Anak	Skor	769,90
3	Persentase Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persen	9,49
4	Nilai SAKIP OPD	Nilai	83,45

4. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja DPMPPA Kota Pekalongan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	Nilai	83,45
2	Meningkatnya Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persentase Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persen	9,49
3	Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan	Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG	Indeks	28,56
4	Meningkatnya Skor Kota Layak Anak	Skor Kota Layak Anak	Skor	769,90

5. Pagu Anggaran

Anggaran berdasarkan DPPA Tahun 2025

Perangkat Daerah	Pagu Anggaran (Rp)
DPMPPA Kota Pekalongan	5.741.063.000

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada DPMPPA Kota Pekalongan berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya didapatkan nilai 83,05 dengan predikat A (Memuaskan).

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada DPMPPA Kota Pekalongan tahun sebelumnya sudah dilaksanakan melalui kegiatan Pemutakhiran Data Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP yang telah dituangkan dalam Berita Acara Hasil Pemutakhiran dengan kategori S (Selesai).

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 24,60 (dua puluh empat koma enam), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dan mendapat nilai A, yaitu telah terpenuhi pedoman teknis perencanaan kinerja dokumen perencanaan kinerja jangka panjang; dokumen perencanaan kinerja jangka menengah; dokumen perencanaan kinerja jangka pendek; dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.

b. Kualitas

Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik dan mendapat nilai BB, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut :

Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan; Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai; Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai; Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART; Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*); Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

Namun terdapat sebagian kriteria kualitas belum optimal yaitu:

- 1) DPMPPA Kota Pekalongan telah menyusun pohon kinerja namun belum seluruhnya berpedoman pada Permen PANRB Nomor 89 Tahun 2021 karena Pohon Kinerja yang telah disusun belum menggambarkan hubungan logis antar jenjang kinerja dan penyusunan pohon kinerja

belum optimal dalam menggali/mencari terkait kemungkinan adanya *crosscutting* kinerja antar perangkat daerah.

- 2) Indikator kinerja Renstra, IKU dan PK belum selaras, indikator kinerja di Renstra ada 7 (tujuh) indikator sedangkan indikator kinerja di IKU dan PK ada 4 (empat) indikator.

c. Pemanfaatan

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dan mendapat nilai BB dengan kriteria terpenuhi 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*; Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; 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 unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) 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.

Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 24,60 (dua puluh empat koma enam), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen Pengukuran Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan sehingga memperoleh nilai A dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut :

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 dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan nilai BB, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut :

Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja, Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; Pengukuran kinerja telah

dilakukan secara berkala; Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi); dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Namun terdapat sebagian kriteria kualitas belum optimal yaitu pengumpulan data kinerja melalui Pusaka.pekalongankota.go.id belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal oleh perangkat daerah.

c. Pemanfaatan

Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai BB, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut :
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 unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja nilai 12,60 (dua belas koma enam), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Dokumen Laporan Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan sehingga memperoleh nilai A, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut :

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 telah dipublikasikan; dan 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 BB dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

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

Namun terdapat sebagian kriteria kualitas belum optimal yaitu dokumen Penyusunan Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar (karena pada sistematika tertulis bab II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA, belum sesuai dengan PermenPAN Nomor 53 Tahun 2014 seharusnya Bab II PERENCANAAN KINERJA).

c. Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai BB, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Informasi dalam laporan kinerja belum 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 belum 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 21,75 (dua puluh satu koma dua lima), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Dokumen Laporan Kinerja telah ada, memenuhi kriteria dan berkelanjutan sehingga memperoleh nilai A, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai BB, dengan kriteria terpenuhi sebagai berikut:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/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 A, dengan kriteria sebagai berikut :

Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal; 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 dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. DPMPPA Kota Pekalongan memperoleh nilai evaluasi AKIP sebesar 83,55 (delapan puluh tiga koma lima lima) dengan predikat A (Memuaskan), artinya terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator).

Rincian hasil evaluasi tersebut sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,60	24,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,60	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,30	12,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,25	21,75

Nilai Hasil Evaluasi	82,75	83,55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja	A	A

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi AKIP sebagaimana tersebut di atas serta dalam rangka mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, maka kepada Kepala DPMPPA Kota Pekalongan direkomendasikan agar melakukan upaya perbaikan untuk setiap komponen, sub-komponen AKIP pada tahun 2025 sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- 1) Menyempurnakan pohon kinerja yang telah disusun dengan perpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 2) Menyelaraskan indikator kinerja Renstra, IKU dan PK.

2. Pengukuran Kinerja

- 1) Mengoptimalkan pemanfaatan pusaka.pekalongankota.go.id sebagai media pengumpulan data kinerja perangkat daerah.

3. Pelaporan Kinerja

- 1) Menginfokan analisis semua program/ kegiatan/ sub kegiatan yang mendukung/ kurang mendukung capaian kinerja.
- 2) Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Setda dalam penyusunan LKjIP agar meningkatkan kualitas sesuai standar terkait sistematika (khusus pada bab II belum sesuai ketentuan) maupun substansi untuk berpedoman pada PermenPan RB Nomor 53 Tahun 2014.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- 1) Menyusun resume hasil penilaian mandiri atas AKIP DPMPPA dengan memuat rekomendasi, tindak lanjut, di tandatangani oleh tim evaluasi internal dan disetujui oleh pimpinan perangkat daerah.
- 2) Meningkatkan kualitas pengembangan SDM Tim Pelaksana SAKIP;

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Dengan dilaksanakannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada DPMPPA Kota Pekalongan tahun 2025 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.

Hasil penilaian akhir DPMPPA Kota Pekalongan sudah mendapatkan predikat A (Memuaskan), artinya terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator).

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guna mendorong implementasi SAKIP yang lebih baik adalah :

1. Perlunya komitmen yang kuat dari Pimpinan Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
2. Untuk meningkatkan nilai atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah sebaiknya setiap Perangkat Daerah memiliki Teknologi Informasi (*Aplikasi/Website/Portal*) yang terintegrasi serta dapat diakses oleh publik;
3. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
4. Menerapkan *reward* dan *punishment* secara berjenjang dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada DPMPPA Kota Pekalongan tahun 2025. Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi AKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sbagai dasar perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP DPMPPA Kota Pekalongan di tahun yang akan datang. Selanjutnya untuk beberapa kelemahan yang ada agar segera ditindaklanjuti sesuai rekomendasi.


Plt. Inspektur
Kota Pekalongan
SRI MULYANI, S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 19671003 199703 2 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

1. Wali Kota Pekalongan (sebagai Laporan);
2. Sekretaris Daerah Kota Pekalongan (sebagai Laporan);
3. Kepala Baperida Kota Pekalongan;
4. Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Pekalongan;
5. Arsip.