



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
INSPEKTORAT

Jalan Lingkar Blang Paseh – Sigli
Telepon (0653) 21451, Fax. (0653) 24360,

Nomor : 700 / 176 / 2024
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Sifat : Rahasia
Perihal : **Pengiriman LHE AKIP**

Sigli, 04 Juli 2024 M
27 Dzulhijjah 1445 H

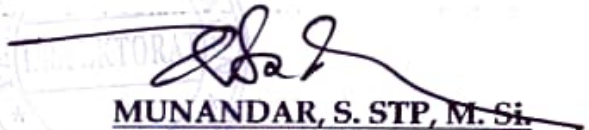
Yang Terhormat,
Kepala Dinas Sosial
di -

Tempat

Terlampir bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor : 700 / 77 / LHE-IK / 2024 tanggal 06 Juni 2024 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Tahun 2023.

Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

SEKRETARIS INSPEKTORAT,
KABUPATEN PIDIE



MUNANDAR, S. STP, M. Si.
PEMBINA TK. I
NIP. 19830404 200112 1 004

TEMBUSAN :

1. Menteri PAN dan RB c.q Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur di Jakarta;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
3. Pj. Bupati Pidie c/q. Kepala bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie di Sigli;
4. Peninggal;



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
INSPEKTORAT

Jalan Lingkar Blang Paseh- Sigli
Telepon (0653) 21451, Fax. (0653) 24360

**BERITA ACARA HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS SOSIAL KABUPATEN PIDIE TAHUN 2023**

Pada hari ini, Kamis tanggal Tiga Belas bulan Juni tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat telah dilakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Tahun 2023, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. H Muslim
Jabatan : Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pidie
Alamat : Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim, Sigli, Kabupaten Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa telah menerima hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Pidie Tahun 2023 dengan nilai hasil evaluasi sebesar **58,05** dengan kategori CC yaitu akuntabilitas kerjanya cukup/memadai, terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja dengan perincian sebagai berikut:

No.	Uraian	Nilai	
		Bobot	Capaian
1.	Perencanaan Kinerja	30%	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30%	12,60
3.	Pelaporan Kinerja	15%	9,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	13,50
Jumlah		100%	58,05

Demikian Berita Acara Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala Dinas Sosial
Kabupaten Pidie,


Drs. H Muslim

NIP. 19641231 199301 1 001

Sigli, 13 Juni 2024

Pengendali Teknis


Alsyah, SH

NIP. 19680508 200604 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
INSPEKTORAT

Jl. Lingkar Blang Pasoh – Sigli
Telepon (0653) 21451, Fax (0653) 24360

Nomor : 700/17 /LHE-IK/2024

Sigli, 06 Juni 2024

Lampiran :

Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie
Tahun 2023**

Kepada Yth:

Kepala Dinas Sosial

Kabupaten Pidie

di –

Tempat

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Tahun 2023, dengan uraian sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Pidie Nomor 26 Tahun 2021 tentang Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;
6. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kabupaten Pidie Tahun 2024; dan
7. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Pidie Nomor 094/51/ST-P/DD/2024 tanggal 06 Mei 2024.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Penerapan SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie 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 "*self assesment*" memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang objektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus (*continues improvement*).

c. Tujuan Evaluasi

1. Tujuan umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan khusus:
 - a) Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup Evaluasi AKIP meliputi:

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

e. Metodologi Evaluasi

Tingkat evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi Mendalam yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu, ditambah dengan pengujian atau pembuktian melalui wawancara secara mendalam.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik:

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

f. Gambaran Umum Dinas Sosial Kabupaten Pidie

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Sosial Kabupaten Pidie merupakan salah satu perangkat kerja Pemerintah Daerah dan Instansi teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie yang dibentuk berdasarkan Qanun Nomor 8 Tahun 2017 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas fungsi dan tata cara kerja Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Dalam menyelenggarakan kewajiban sebagaimana yang dimaksud, Dinas Sosial Kabupaten Pidie mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan program teknis bidang sosial
- b) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan dibidang pemberdayaan social, bantuan sosial dan rehabilitasi sosial
- c) Pelaksanaan pembinaan operasional bidang sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- d) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang sosial
- e) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan lembaga terkait lainnya dibidang sosial

2. Susunan Organisasi

- a) Kepala Dinas;
- b) Sekretariat
 - 1) Sub bagian data dan penyusunan program/perencana ahli muda;
 - 2) Sub bagian umum dan kepegawaian
 - 3) Sub bagian keuangan dan perlengkapan/analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda.
- c) Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
 - 1) pekerja sosial ahli muda;
 - 2) penyuluh sosial ahli muda
- d) Bidang Rehabilitasi Sosial
 - 1) Pekerja Sosial Ahli Muda;

- 2) Pekerja Sosial Ahli Muda
- e) Bidang Pemberdayaan Sosial
 - 1) Penyuluh sosial ahli muda;
 - 2) Penyuluh sosial ahli muda.
- f) Bidang Penanganan Fakir Miskin
 - 1) Penggerak swadaya masyarakat ahli muda
 - 2) Penggerak swadaya masyarakat ahli muda
- g) Kelompok Jabatan Fungsional

3. Sumber Daya Aparatur

Keadaan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut :

a. Menurut pangkat dan Golongan

No	Golongan / Pangkat	Jumlah Pegawai	Satuan
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	Orang
2	Pembina Tk.I (IV/b)	3	Orang
3	Pembina (IV/a)	10	Orang
4	Penata Tk.I (III/d)	7	Orang
5	Penata (III/c)	5	Orang
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	1	Orang
7	Penata Muda (III/a)	2	Orang
8	Pengatur Tk I (II/d)	3	Orang
10	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	1	Orang
Jumlah		33	Orang

b. Tingkat pendidikan

No	Golongan / Pangkat	Jumlah Pegawai	Satuan
1	SLTP	1	Orang
2	SLTA	5	Orang
3	Sarjana Muda/D-3	1	Orang
4	S-1	20	Orang
5	S-2	6	Orang
Jumlah		33	Orang

c. Menurut Jenjang Jabatan

No	Golongan / Pangkat	Jumlah Pegawai	Satuan
1	PIM II	1	Orang
2	PIM III	6	Orang
3	PIM IV	13	Orang
Jumlah		20	Orang

Diketahui dari data diatas pegawai pada Dinas Sosial berjumlah 33 orang, dengan klasifikasi pendidikan mulai dari SLTP sampai dengan S2, menurut jenjang jabatan yang sudah mengikuti PIM I berjumlah 1 orang, PIM III 6 orang, dan PIM IV berjumlah 13 orang.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Sosial Kabupaten Pidie

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Akuntabilitas kinerja memuat tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolak ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi. Sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Pidie Nomor 8 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pidie Tahun 2023-2026, Dinas Sosial Kabupaten Pidie telah menetapkan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU).

Berdasarkan pengukuran kinerja atas Perjanjian Kinerja Tahun 2023, sebagaimana dijelaskan dalam Bab III LKjIP Dinas Sosial Kabupaten Pidie diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Capaian Kinerja Dinas Sosial
Kabupaten Pidie Tahun Anggaran 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	% capaian
1.	Tepenuhinya	Persentase PMKS yang	5.260	5.140	97.71%

	kesejahteraan secara merata dan berkeadilan	memperoleh bantuan sosial			
2.	Meningkatnya kesejahteraan PMKS/PPKS	Persentase PMKS yang tertangani	75.824	74.725	98.55%
		Persentase PMKS Skala yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	79	75	94.93%
		Persentase panti sosial yang menerima program pemberdayaan melalui KUBE atau kelompok sosial ekonomi lainnya	75	50	66.66%
		Persentase panti sosial yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesehatan sosial	24	21	87.50%
		Persentase korban bencana yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	95	92	96.84%
		Persentase korban bencana yang di evakuasi dengan menggunakan sarana prasarana tanggap darurat lengkap	47	42	89.36%
		Persentase penyandang cacat fisik dan mental serta lanjut usia tidak potensial yang menerima jaminan sosial	102	63	61.76%

Sumber: LKjIP Dinas Sosial Tahun 2023

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat beberapa rekomendasi dan belum ditindaklanjuti, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekomendasi dan Hasil Tindak Lanjut Tahun Sebelumnya

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Mempublikasikan Dokumen Perencanaan melalui website atau media lain yang dapat diakses oleh stakeholder	Sudah di tindak lanjuti
2.	Membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi kinerja terhadap rencana aksi	Belum ditindaklanjuti

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	dan target pencapaian kinerja	
3.	Mendefinisikan secara jelas tata cara mengukur indikator kinerja serta metode pengumpulan data kinerja	Belum ditindaklanjuti
4.	Mendefinisikan secara jelas dan nyata data kinerja yang dikumpulkan guna mengukur capaian kinerja	Belum ditindaklanjuti
5.	Mengupayakan pengumpulan data kinerja berbasis teknologi	Belum ditindaklanjuti
6.	Mendefinisikan penyesuaian strategi berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi guna mendukung pencapaian kinerja	Belum ditindaklanjuti
7.	Mengupayakan LKJIP di reviu sebelum di formalkan	Belum ditindaklanjuti
8.	Mempublikasi LKJIP melalui media yang dapat diakses secara luas	Sudah ditindaklanjuti
9.	LKJIP menginformasikan perbandingan pencapaian kinerja SKPK dengan capaian nasional atau SKPK lain yang relevan	Belum ditindaklanjuti
10.	LKJIP menginformasikan upaya efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Belum ditindaklanjuti
11.	Membuat SOP tata cara/petunjuk teknis pengukuran indikator kinerja	Belum ditindaklanjuti
12.	Membuat laporan Monitoring dan Evaluasi baik keseluruhan maupun berjenjang untuk setiap bidang pada Dinas Sosial dilakukan oleh SDM yang memadai dan mengupayakan penggunaan teknologi informasi	Belum ditindaklanjuti

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kategori Predikat Hasil Evaluasi AKIP

No.	Predikat	Interpretasi
1.	AA Nilai >90 - 100	Sangat Memuaskan
2.	A Nilai >80 - 90	Memuaskan
3.	BB Nilai >70 - 80	Sangat Baik
4.	B Nilai >60 - 70	Baik
5.	CC Nilai >50 - 60	Cukup (Memadai)
6.	C Nilai >30 - 50	Kurang
7.	D Nilai 0 - 30	Sangat Kurang

Sumber: Permen PANRB Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan hasil evaluasi, Dinas Sosial Kabupaten Pidie memperoleh nilai 58,05 dengan predikat CC (Cukup/Memadai) dengan akumulasi seluruh nilai komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

Tabel 2.2
Nilai Hasil Evaluasi AKIP

No.	Komponen	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30	12,60
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,50
Jumlah		100	58,05

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja meliputi penilaian atas dokumen perencanaan yang digunakan oleh Perangkat Daerah sekarang yaitu Renstra 2023-2026, Rencana Kerja Tahun 2023, Penetapan Kinerja/Perjanjian Kinerja Tahun 2023, IKU Tahun 2023 dan dokumen Rencana Kerja Anggaran tahun 2023. Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja mendapatkan nilai 22,20 dari bobot 30,00.

Pada komponen Perencanaan Kinerja masih terdapat kelemahan diantaranya

- a. Rencana aksi belum dipantau secara berkala
- b. Indikator kinerja belum memenuhi kriteria SMART (*Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound*) hal ini dikarenakan terdapat indikator yang dipilih belum tergambar secara spesifik, tidak dapat diukur dan tidak terbatas waktu.
- c. Belum adanya diagram *crosscutting* yang informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja meliputi pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Evaluasi terhadap komponen Pengukuran Kinerja mendapat nilai **12,60** dari bobot **30,00**.

Pada komponen Pengukuran Kinerja masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a) Dokumen Indikator Kinerja Utama belum dilengkapi dengan definisi operasional, sumber data dan cara mengukur indikator kinerja;
- b) Belum terdapat sumber data pengukuran kinerja, sehingga belum bisa di nilai data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan capaian kinerja tidak di monitoring secara berkala
- c) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja masih dilakukan secara manual belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- d) Dokumen LKjIP belum memuat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; dan
- e) Tidak terdapat laporan Monitoring dan evaluasi untuk mengukur kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan, sehingga setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja meliputi penilaian atas Laporan Kinerja Tahun 2023. Evaluasi terhadap komponen pelaporan Kinerja mendapat nilai **9,75** dari bobot **15,00**.

Pada komponen Pelaporan Kinerja masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a) Laporan kinerja tidak disusun dan dimonitoring secara berkala

- b) Laporan kinerja belum direviu
- c) Dokumen kinerja belum menginformasikan pencapaian kinerja secara keseluruhan
- d) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- e) Dokumen Laporan Kinerja belum mendefinisikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
- f) Informasi dalam laporan kinerja belum dimanfaatkan untuk mempengaruhi budaya kinerja organisasi (pencapaian output / outcome)

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapat nilai **13,50** dari bobot **25,00**.

Pada komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal masih terdapat kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- b) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti;
- c) Belum ada kebijakan *reward* dan *punishment* atas hasil evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP.
- d) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;

b. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Terhadap permasalahan dan kelemahan yang diuraikan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pidie beserta seluruh jajarannya untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

- 1) Memantau rencana aksi secara berkala;
- 2) Menyesuaikan kembali Indikator kinerja utama agar memenuhi kriteria SMART (*Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound*);
- 3) Membuat diagram *Crosscutting* yang memuat informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan;

- 4) Melengkapi dokumen IKU dengan definisi operasional, sumber data, dan formulasi perhitungan;
- 5) Menyajikan sumber data pengukuran kinerja yang membuktikan data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Mengupayakan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 7) Memuat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja pada dokumen LKjIP;
- 8) Menyajikan informasi capaian kinerja dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di dalam bentuk Laporan Monitoring dan Evaluasi;
- 9) Mengupayakan agar dilakukan reuiu terhadap LKjIP;
- 10) Menginformasikan pencapaian kinerja secara keseluruhan tidak hanya terbatas pada realisasi anggaran;
- 11) Menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP;
- 12) Mendefinisikan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP;
- 13) Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja untuk mempengaruhi budaya kinerja organisasi (pencapaian output / outcome);
- 14) Mendorong terbentuknya kebijakan *reward* dan *punishment* atas hasil evaluasi AKIP sehingga mendorong peningkatan implementasi SAKIP;
- 15) Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (LHE AKIP).

III. PENUTUP

a. Simpulan

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Dinas Sosial Kabupaten Pidie memperoleh nilai 58,05. Dengan nilai tersebut, Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie termasuk dalam predikat Cukup/Memadai (CC). Namun masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja. Terhadap capaian evaluasi kinerja tersebut agar Dinas Sosial Kabupaten Pidie dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Dorongan untuk 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 lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi/instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada unit kerja saudara, kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Pidie sebagai salah satu strategi dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Kami mengharapkan agar saudara beserta jajaran memberikan perhatian pada upaya penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi.

INSPEKTUR
KABUPATEN PIDIE



MUKHLIS, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19680411 198810 1 001

Tembusan:

1. Menteri PAN dan RB c.q. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur di Jakarta;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
3. Pj. Bupati Pidie di Sigli (sebagai laporan);
4. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie di Sigli; dan
5. Peringgal.

**REKAPITULASI NILAI KOMPONEN
EVALUASI AKIP 2023
DINAS SOSIAL KABUPATEN PIDIE**

No	Komponen/Sub komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	22,20	74,00%
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia	6,00	5,40	90,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,50	70,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	12,60	42,00%
2.a	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	6,00	3,60	60,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	0,00	0,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	9,00	60,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	9,75	65,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja	3,00	1,80	60,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	2,70	60,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	70,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	13,50	54,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	5,00	4,50	90,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	70,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	3,75	30,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja			58,05	