



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

INSPEKTORAT

Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung 56213

Telepon (0293) 492422 Faksimile (0293) 491040

Laman: www.inspektorat.temanggungkab.go.id Pos-el : temanggunginspektorat@gmail.com

Nomor : R/166.LHE/700/003/VII/2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Ikhtisar Hasil Evaluasi
AKIP PD di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Temanggung Tahun
2025

Temanggung, 30 Juni 2025

Kepada:
Yth. Bupati Temanggung
di
Temanggung

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat Laporan Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88

Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (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.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level perangkat daerah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Evaluasi dilaksanakan oleh seluruh Pejabat Fungsional Auditor dan PPUPD di lingkungan Inspektorat Kabupaten Temanggung mulai Tanggal 1 April sampai dengan 31 Mei 2025. Isu penting yang menjadi fokus untuk diungkap melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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; dan
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi AKIP memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen - komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	0	0	25	25
Nilai AKIP	15	22,5	62,5	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

Tabel 2

Kondisi atau Gambaran Kriteria Sesuai dengan Gradasi Nilai

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria Telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Tabel 3

Predikat dan Interpretasi

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik

Predikat	Interpretasi
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai)
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator.

B. HASIL EVALUASI AKIP

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2025 menunjukkan nilai rata-rata sebesar **72,82** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**. Hasil evaluasi tersebut meningkat dibanding tahun sebelumnya yang rata-rata sebesar 69,29 dengan predikat B.

Secara umum terdapat peningkatan dalam implementasi SAKIP dibanding tahun sebelumnya, tetapi hasil evaluasi pada komponen perencanaan belum mengalami perubahan signifikan dikarenakan pada saat evaluasi dilaksanakan, implementasi SAKIP masih menggunakan Renstra tahun 2024-2026 sehingga tindaklanjut atas hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya belum seluruhnya dapat dilaksanakan.

Rincian hasil evaluasi per komponen yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah

No.	Perangkat Daerah	Tahun 2024		Tahun 2025	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	83,20	A	83,65	A
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	74,80	BB	80,60	A
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	73,75	BB	75,80	BB
4	Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga	73,00	BB	73,45	BB
5	Setda Temanggung (Bagian Umum)	72,85	BB	75,35	BB
6	Dinas Komunikasi dan Informatika	71,50	BB	74,20	BB

No.	Perangkat Daerah	Tahun 2024		Tahun 2025	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
7	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	72,80	BB	74,80	BB
8	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup	71,90	BB	74,90	BB
9	Dinas Kesehatan	69,70	B	70,60	BB
10	Sekretariat DPRD	70,00	B	70,90	BB
11	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	70,20	BB	77,80	BB
12	Kecamatan Kedu	69,70	B	70,30	BB
13	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	72,90	BB	73,00	BB
14	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	72,85	BB	77,00	BB
15	Dinas Sosial	67,80	B	78,20	BB
16	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	68,55	B	72,55	BB
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	69,30	B	81,50	A
18	Kecamatan Parakan	65,70	B	70,30	BB
19	Kecamatan Wonobojo	68,80	B	71,35	BB
20	Kecamatan Pringsurat	69,20	B	71,80	BB
21	Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan	65,55	B	72,55	BB
22	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	69,10	B	73,05	BB
23	Kecamatan Bulu	68,35	B	71,80	BB
24	Kecamatan Kaloran	65,40	B	69,30	B
25	Kecamatan Kledung	65,30	B	70,30	BB
26	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	67,30	B	71,65	BB
27	Kecamatan Gemawang	64,20	B	67,00	B
28	Kecamatan Kandangan	66,65	B	69,70	B
29	Kecamatan Bejen	67,60	B	69,45	B
30	Kecamatan Selopampang	69,55	B	72,45	BB
31	Kecamatan Jumo	65,60	B	69,40	B
32	Kecamatan Tretep	64,85	B	67,75	B
33	Kecamatan Bansari	66,40	B	71,20	BB

No.	Perangkat Daerah	Tahun 2024		Tahun 2025	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
34	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	70,00	B	71,75	BB
35	Dinas Perhubungan	70,60	BB	71,70	BB
36	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	68,65	B	70,90	BB
37	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	69,70	B	74,00	BB
38	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	70,95	BB	73,45	BB
39	Inspektorat	74,00	BB	78,15	BB
40	Kecamatan Temanggung	66,30	B	70,00	B
41	Kecamatan Tembarak	66,70	B	70,90	BB
42	Kecamatan Candiroto	67,30	B	70,30	BB
43	Kecamatan Ngadirejo	67,15	B	71,95	BB
44	Kecamatan Kranggan	66,00	B	70,45	BB
45	Kecamatan Tlogomulyo	66,60	B	70,70	BB
46	RSUD	69,20	B	71,65	BB
Rata-rata Nilai dan Predikat		69.29	B	72,82	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Aspek keberadaan

Dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, DPA, Rencana Aksi, Perjanjian Kinerja) telah tersedia dan telah dipertahankan setidaknya 5 tahun terakhir.

b. Aspek Kualitas

Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil (*outcome*), dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja kolaboratif dengan bidang lain (*crosscutting*). Terdapat beberapa catatan terkait perencanaan kinerja, yaitu sebagai berikut:

- (1) Terdapat Rumusan Tujuan dan Sasaran PD yang belum menggambarkan kondisi yang ingin dicapai. Rumusan Tujuan dan Sasaran masih berorientasi “kerja”, bukan “kinerja/hasil kerja”, sebagai contoh:

“meningkatnya pembinaan...”; “meningkatnya koordinasi...”, meningkatnya penyelenggaraan...”, dll.

Koordinasi, pembinaan, penyelenggaraan adalah "kerja", bukan "hasil kerja". Hendaknya apa yang dihasilkan dari meningkatnya koordinasi, pembinaan, dan penyelenggaraan tersebut yang dinyatakan sebagai kinerja. Perlu dibedakan apa yang akan dihasilkan (kinerja) dengan apa yang akan dikerjakan (aktivitas) atau apa yang akan dibuat (output).

- (2) Masih terdapat Tujuan dan sasaran PD yang belum secara langsung menjawab isu strategis yang diuraikan. Pernyataan Tujuan dan Sasaran masih terlalu makro (luas), belum sesuai level kinerja PD serta tugas dan fungsi PD.
- (3) Terdapat Renstra PD yang belum menyajikan indikator Tujuan dan indikator kegiatan serta sasaran program/kegiatan.
- (4) Indikator kinerja belum seluruhnya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*) belum cukup untuk mengukur kinerja, belum berorientasi hasil dan belum sesuai dengan level kinerja jabatan, di antaranya:
 - a. Tujuan “Meningkatnya kualitas kinerja pemerintahan yang akuntabel, efektif, bersih dan melayani” dengan Indikator kinerja “Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)” hanya cukup untuk mengukur aspek kualitas pelayanan, belum cukup untuk mengukur aspek kualitas kinerja yang akuntabel, efektif dan bersih.
 - b. Terdapat Indikator Sasaran yang belum cukup untuk mengukur Sasaran yang dirumuskan. Sebagai contoh: Indikator Sasaran “Indeks Risiko Bencana” tidak cukup untuk mengukur Sasaran "Meningkatnya perlindungan dan keamanan masyarakat".
 - c. Indikator program di Renstra masih berorientasi kegiatan/aktivitas, belum berorientasi outcome/hasil.
Sebagai contoh: Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa, dengan indikator kinerja:
 - Persentase pelanggaran disiplin kepala desa dan perangkat desa/kelurahan;
 - Persentase jumlah desa yang menyelesaikan RKPDesa tepat waktu; dan
 - Persentase jumlah desa yang menyelesaikan APBDesa tepat waktu.

Indikator tersebut belum cukup untuk mengukur kinerja Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa, belum sesuai level kinerja jabatan dan hanya mengukur aspek perencanaan dalam hal ketepatan waktu belum mencakup aspek kepatuhan, serta belum menggambarkan aspek pelaksanaannya.

Indikator program hendaknya menggambarkan hasil/outcome seluruh kegiatan/sub kegiatan di dalamnya, bukan output/proses/aktivitas.

- (5) Penyajian rumusan Tujuan, Sasaran dan Indikator kinerja dalam dokumen perencanaan (Renstra, Renja, PK) dan pelaporan kinerja (LKjIP) belum konsisten.
- (6) Terdapat penetapan target yang kurang menantang, yaitu:
 - a. Sama dari tahun ke tahun;
 - b. Lebih kecil dibanding realisasi tahun sebelumnya;
 - c. Berupa predikat (bukan angka) sehingga tidak dapat diperbandingkan dan diukur capaiannya (Capaian = realisasi:target).

Sebagai contoh:

- a. Target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Tahun 2024, 2025 dan 2026 berupa predikat "B", sehingga tidak dapat diukur peningkatan dan capaiannya (Capaian=Realisasi:Target).
 - b. Target IKU Indeks Risiko Bencana di Renstra Tahun 2024 sebesar 142,00; Tahun 2025 sebesar 141,50 dan Tahun 2026 sebesar 141. Target IRB tahun 2025 di PK sebesar 141,50 lebih tinggi dibanding realisasi Tahun 2024 yang sebesar 20,92 (LKjIP). IRB merupakan indikator negatif (semakin kecil angkanya maka semakin baik kinerjanya) karena itu seharusnya target IRB Tahun 2025 lebih rendah dibanding realisasi Tahun 2024.
- (7) Dokumen perencanaan belum menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, belum menggambarkan hubungan "sebab-akibat" atau "jika-maka" (jika output/outcome di level bawah tercapai maka outcome di level atasnya tercapai).
- (8) Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) sebagian besar telah dipublikasikan tetapi belum seluruhnya tepat waktu.
- (9) Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, dan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

c. Aspek Pemanfaatan

- (1) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- (2) Belum terdapat perbaikan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi yang lebih baik.
- (3) Indikator kinerja pada dokumen PK dan SKP belum sepenuhnya sesuai/selaras dengan dokumen perencanaan (Renstra dan Renja)

2. Komponen Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

a. Aspek keberadaan

Sebagian besar Renstra, Renja dan dokumen IKU telah menyajikan definisi operasional, rumus dan cara ukur masing masing Indikator Kinerja, tetapi masih ada indikator kinerja yang belum terdefinisi secara spesifik dan jelas.

Sebagai contoh:

- (1) Indikator kinerja IKM belum menjelaskan jenis pelayanan apa saja yang diukur kepuasan masyarakatnya.
- (2) Indikator program "Persentase warga yang dilayani" dengan rumus perhitungan: "Jumlah orang yang terlayani/Jumlah orang yang akan terlayani" dengan satuan target "%" belum terdefinisi dengan jelas/spesifik bagaimana menentukan jumlah orang yang akan terlayani dan tidak menunjukkan adanya progress kinerja (tidak dapat diperbandingkan dari tahun ke tahun).

b. Aspek Kualitas

- (1) Laporan Monev Renaksi belum menyajikan rencana aksi, permasalahan dan tindak lanjut dalam rangka capaian kinerja.
- (2) Renaksi tahun berjalan belum menunjukkan adanya penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
- (3) Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan dan pengukuran data kinerja belum mengacu ke tiap-tiap jenis indikator kinerja yang digunakan.

c. Aspek Pemanfaatan

- (1) Renaksi tahun berjalan belum menunjukkan adanya penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.

- (2) Matriks pembagian peran hasil (MPH) menunjukkan bahwa sasaran dan indikator kinerja dalam SKP belum selaras dengan sasaran dan indikator kinerja di dokumen perencanaan (Renstra, Renja dan PK).

3. Komponen Pelaporan Kinerja

a. Aspek keberadaan

Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

b. Aspek Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja secara umum telah memenuhi Standar, menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, tetapi masih ditemukan beberapa laporan kinerja dengan kekurangan sebagai berikut:

- (1) Dokumen Laporan Kinerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar, yaitu belum menyajikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan (Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target). Laporan Kinerja melaporkan capaian PK organisasi, oleh karena itu hendaknya Laporan Kinerja menyajikan Ikhtisar PK.
- (2) Laporan Kinerja belum membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Regional/Nasional/Internasional dan target Jangka Menengah (periode terakhir Renstra).

c. Aspek Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan tahun berikutnya. Sebagai contoh masih terdapat penetapan target kinerja yang lebih rendah dibanding realisasi tahun sebelumnya.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya belum seluruhnya ditindaklanjuti oleh perangkat daerah.

C. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami telah menyampaikan kepada perangkat daerah terkait untuk menindaklanjuti beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Menyusun rumusan tujuan dan sasaran yang menggambarkan kondisi kinerja (hasil kerja) yang ingin dicapai dan sesuai dengan isu strategis serta tugas dan fungsi PD.

2. Menetapkan Indikator Tujuan, Indikator Sasaran, Indikator Program dan Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan dengan jelas, spesifik dan konsisten antar dokumen perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja.
3. Menetapkan Indikator Tujuan, Indikator Sasaran, Indikator Program dan Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan yang spesifik, measurable, achievable, relevan, memiliki time bound, dapat diperbandingkan antar periode, cukup untuk mengukur outcome yang diharapkan, berorientasi hasil dan sesuai dengan level kinerja jabatan.
4. Memetakan hubungan kinerja kolaboratif dengan bidang/PD/Instansi lain (crosscutting) dalam diagram cascading dan menjelaskannya dalam dokumen perencanaan kinerja (Renstra dan Renja). Kinerja kolaboratif artinya untuk mencapai sebuah outcome dibutuhkan kerjasama dengan pihak lain.
5. Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja berdasarkan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
6. Melakukan perbaikan Dokumen Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan kondisi yang lebih baik.
7. Menyusun dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dengan mengacu pada dokumen perencanaan (Renstra dan Renja).
8. Menyusun dokumen SKP yang selaras dengan dokumen PK, Renstra dan Renja tahun berkenaan.
9. Menyajikan ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja PD (Kepala PD) tahun yang bersangkutan (Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target) dalam Laporan Kinerja (bab 2).
10. Menyajikan rencana aksi, permasalahan dan tindak lanjut dalam rangka capaian kinerja dalam Laporan Monev Renaksi.
11. Memanfaatkan dokumen Rencana aksi untuk menyesuaikan aktivitas dalam mencapai kinerja.
12. Menetapkan target indikator kinerja yang menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun, dapat diperbandingkan (berupa angka) dan tidak lebih rendah dari realisasi tahun sebelumnya.
13. Mempublikasikan dokumen Renja Tahun 2026 dan Renstra Tahun 2025-2029 maksimal 1 bulan setelah disahkan.
14. Menyusun dokumen perencanaan dengan menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, menggambarkan hubungan "sebab-akibat" atau "jika-

maka" (jika output/outcome di level bawah tercapai maka outcome di level atasnya tercapai).

Terhadap hasil evaluasi tersebut, Kami telah menyampaikan kepada seluruh perangkat daerah agar memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan unit kerjanya dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Demikian laporan ini kami sampaikan untuk menjadikan pemeriksaan.

INSPEKTUR

KABUPATEN TEMANGGUNG,



Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 196612111994031005

Tembusan:

- Yth. 1. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung
2. Kepala Bagian Organisasi Setda Kab. Temanggung