



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
INSPEKTORAT

Jalan Yos Sudarso Nomor 06, Palangka Raya, Kalimantan Tengah 73112

Telepon/Faksimile (0536) 3222359

Laman <https://inspektorat.kalteng.go.id>, Pos-el inspektorat@kalteng.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

PADA : DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI KALIMANTAN
TENGAH

NOMOR : 700.1.2.1/025 /LHE/2026/INSP

TANGGAL : 30 APRIL 2026

TERHADAP : AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

MASA EVALUASI : KINERJA TAHUN 2025

A. Pendahuluan

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- d. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- e. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2026 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2026.
- g. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 42 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah.

- h. Surat Tugas dari Pj. Sekretaris Daerah atas nama Gubernur Kalimantan Tengah Nomor : 700/40/SPT/ IRBAN-2/INSP tanggal 16 April 2026 tentang Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Perangkat Daerah.

2. Latar Belakang Evaluasi

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah adalah untuk :

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

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi meliputi 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dokumen yang dievaluasi yaitu, Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2025 serta dokumen terkait lainnya.

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah antara lain :

- a. *Checklist* Pengumpulan Data;
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana;
- c. Observasi;
- d. Studi Dokumentasi.

6. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Sebagai salah satu unit organisasi perangkat kerja Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah, memiliki tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah memiliki fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- d. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan;
- e. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan;
- f. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi perlindungan dan pemenuhan hak anak;
- g. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi pengendalian penduduk;
- h. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi keluarga sejahtera dan peningkatan kualitas hidup keluarga;
- i. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, pelatihan, penelitian dan pengembangan;

- j. perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan fasilitasi, advokasi dan sosialisasi penyusunan informasi data;
- k. penyelenggaraan urusan kesekretariatan Dinas; dan
- l. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai bidang tugas dan tanggung jawab.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Tingkat capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2025 berdasarkan hasil pengukurannya dapat digambarkan sebagai berikut :

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 (%)
Meningkatnya Pemberdayaan Perempuan dalam pembangunan	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)	81,96	74,60	91,02
Mengoptimalkan Kualitas Data pada DP3APPKB Provinsi Kalimantan Tengah	Jumlah ketersediaan Data Tingkat kab/kota	14 Kab/Kota	10 Kab/Kota	71,42
Meningkatnya pelayanan terhadap tindak kekerasan secara komprehensif	Persentase Perempuan korban Kekerasan dan TPPO yang mendapatkan Layanan Komprehensif	100%	102,87%	102,87
Meningkatkan pemenuhan hak dan perlindungan terhadap anak	Indeks Perlindungan Anak (IPA)	67,55	67,55	100
	Persentase Anak Memerlukan Perlindungan khusus yang mendapatkan Layanan komprehensif	65%	90%	100
Meningkatnya Kualitas Keluarga	Indeks Pembangunan Keluarga (Ibangga)	64,36 %	62,72%	97,45
	Angka kelahiran Total/Total Fertility Rate (TFR)	2,24	2,28	99,11 %

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 (%)
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP	BB	A	112,5

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi pada tahun 2024 direkomendasikan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah sesuai kewenangannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- a. Membuat SOP tentang mekanisme pengumpulan data kinerja per bagian/bidang serta mekanisme pengukuran kinerja berdasarkan cara perhitungan yang telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama.
- b. Membuat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data dalam pengukuran kinerja.
- c. Terdapat sumber data yang jelas tentang perhitungan kinerja.
- d. Pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja aparatur serta dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional.
- e. Penyajian seluruh informasi dalam laporan kinerja supaya menjadi perhatian seluruh pegawai (dibuktikan dengan hasil paparan draf laporan kinerja sebelum diformalkan, daftar hadir, undangan serta dokumentasi foto pelaksanaan kegiatan).
- f. Menyusun dokumen Laporan Kinerja secara berkualitas sesuai standar, dengan memperhatikan :
 - 1) Form pendanaan indikatif pada Renstra
 - 2) Perjanjian Kinerja (PK) Eselon II
 - 3) Hasil Evaluasi AKIP oleh APIP / Inspektorat
 - 4) Prestasi yang dicapai dalam suatu periode kinerja
- g. Mendokumentasikan segala aktivitas kinerja dengan baik (Surat tugas, notulen rapat, daftar hadir dan lain sebagainya).

Atas rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya terdapat beberapa bagian yang belum ditindaklanjuti sepenuhnya , yaitu :

- a. Belum semua Bidang membuat SOP tentang mekanisme pengumpulan data kinerja per bagian/bidang serta mekanisme pengukuran kinerja berdasarkan cara perhitungan yang telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama.

- b. Pengukuran Kinerja belum dimanfaatkan sebagai dasar untuk membuat rekomendasi dari atasan/Pimpinan dalam pertimbangan penempatan pegawai.

B. Gambaran Hasil Evaluasi

1. Dari hasil evaluasi implementasi SAKIP tahun 2025 pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah memperoleh **nilai sebesar 81,05 dengan kategori A** (Memuaskan, terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah /unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan beorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 4/pengawas/subkoordinator). Adapun secara rinci penilaian per komponen adalah sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	26,50	26,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,50	22,90
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,10	12,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,15	19,15
Nilai Akuntabilitas Kinerja			80,25	81,05
			A	A

Bila dibandingkan dengan hasil evaluasi di tahun sebelumnya (tahun 2024) terdapat kenaikan sebesar **0,80** poin dari 80,25.

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi 26,50 dari target idealnya 30,00, terdiri dari :

- 1) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, hasil evaluasi 6,00 dari target ideal 6,00.
- 2) 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), hasil evaluasi 7,7 dari target ideal 9,00
- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hasil evaluasi 12,80 dari target idealnya 15,00

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi 22,90 dari target idealnya 30,00, terdiri dari :

- 1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan, hasil evaluasi 4,40 dari target idealnya 6,00.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hasil evaluasi 7,9 dari target idealnya 9,00.
- 3) Dalam pemberian *Reward* dan *Punishment* Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja , namun belum dimanfaatkan dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional. Hasil evaluasi 10,6 dari target idealnya 15,00.

Untuk aspek Pengukuran Kinerja masih belum optimal karena :

- 1) Peran Pimpinan Perangkat Daerah sebagai pengambil keputusan akhir masih belum dapat mengintervensi secara langsung kontrol terhadap pengukuran capaian kinerja sampai level terbawah, terutama terhadap bagian yang berandil signifikan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama organisasi.
- 2) Pengukuran kinerja belum dijadikan sebagai dasar dalam penempatan /penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional. Dalam hal ini Pengukuran Kinerja dapat menghasilkan produk berupa ikhtisar / poin-poin untuk rekomendasi penempatan pegawai serta pengembangan karier.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi 12,50 dari target idealnya 15,00, terdiri dari :

- 1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, hasil evaluasi 3,00 dari target idealnya 3,00.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, hasil evaluasi 3,20 dari target idealnya 4,50.
- 3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, hasil evaluasi 6,30 dari target idealnya 7,50.

Hal-hal yang membuat belum optimalnya capaian pada aspek Pelaporan Kinerja adalah :

- 1) Belum menyajikan pernyataan berupa rencana aksi perbaikan atas tidak tercapainya tujuan/target yang harus dipenuhi pada suatu periode. Pernyataan masih sebatas narasi formal yang menyampaikan penyebab umum yang menjadi permasalahan.
- 2) Dari poin nomor 1 di atas timbul persoalan lanjutan yaitu penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai target kinerja berikutnya menjadi sukar untuk diterjemahkan / dijabarkan pada hal-hal spesifik apa saja yang harus dilakukan perbaikan keberhasilan capaian kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi 19,15 dari target idealnya 25,00, terdiri dari :

- 1) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan, hasil evaluasi 4,00 dari target idealnya 5,00.
- 2) Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, hasil evaluasi 6,4 dari target evaluasi 7,50.
- 3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, hasil evaluasi 8,75 dari target idealnya 12,50.

Belum optimalnya aspek Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal disebabkan karena Evaluasi yang telah dilakukan secara periodik masih belum menghasilkan suatu rencana aksi yang menyasar pada perbaikan secara spesifik, dan juga beberapa rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti secara optimal.

2. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan:

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

- a. Membuat rencana aksi yang minimal memuat pernyataan "siapa harus melakukan apa". Rencana perbaikan dibuat berdasarkan data / kondisi yang dapat diukur serta realistis (dapat dicapai), sehingga evaluasi dapat memberikan hasil yang efektif bagi peningkatan capaian kinerja.
- b. Perangkat Daerah dalam hal ini Pimpinan dapat berinisiatif membuat rekomendasi dalam penempatan SDM, revidi jabatan, dengan memanfaatkan hasil dari pengukuran kinerja baik di level organisasi, bidang, sampai pada tingkatan individu di level terendah.

- c. Untuk menjamin kualitas kontrol terhadap pengukuran capaian kinerja, perlu dibuat mekanisme internal organisasi yang di dalamnya melibatkan Pimpinan secara langsung dalam pengambilan keputusan terhadap pengukuran capaian kinerja sampai level terendah. Hal ini perlu dipertimbangkan terutama untuk memastikan berjalannya kontrol pada Bagian/Bidang yang memiliki andil cukup signifikan bagi capaian Indikator Kinerja Utama..
- d. Mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi implementasi SAKIP yang dilaksanakan oleh APIP.

C. Simpulan dan Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP

1. Simpulan

Secara keseluruhan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian untuk dapat lebih ditingkatkan capaiannya di waktu yang akan datang.

2. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP di masa yang akan datang.

D. Penutup

Demikian hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Tengah. Kami menghargai upaya seluruh jajaran dalam melaksanakan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Selanjutnya kami berharap agar upaya-upaya perbaikan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pt. INSPEKTUR DAERAH,



EKO SULISTIONO, S.STP. MAP, CGCAE
Pembina Tingkat I
NIP. 19791107 199810 1 001