



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601 PO BOX 4420
PAINAN

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2022

PADA

**DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nomor : 713/660/LHE-AKIP/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan, Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesisir Selatan
Nomor : 713/660/LHE-AKIP/Insp-PS/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/654/Kpts/BPT-PS/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, tanggal 27 Desember 2022;
8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/23/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah

Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 6 Februari 2023.

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. Untuk mengetahui sejauhmana 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.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah atau perangkat daerah (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

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;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya.
- f. Periode Evaluasi Tahun 2022.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 28 Februari s.d 2 Maret 2023 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

Susunan Tim Evaluasi SAKIP berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/457/Insp-PS/II/2023, tanggal 27 Februari 2023, sebagai berikut:

1. Rusdiyanto, S.H.,M.Hum. : Penanggung Jawab
2. Afrijon, S.H. : Wakil Penanggung Jawab
3. Medi Yuheman, S.H. : Pengendali Teknis
4. Rivvi Reny Midona, S.T. : Ketua Tim
5. Nurhayati, S.H. : Anggota
6. Tri Marlisa, S.T. : Anggota
7. Siti Wahyu Hidayat, A.Md. : Anggota
8. Nadia Dwi Tasya, S.E. : Anggota
9. Nova Susanti, A.Md. : Anggota

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2022.

H. Objek yang Dievaluasi:

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

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

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

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
2. Pelaksanaan layanan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kependudukan dan pencatatan sipil;
4. Pelaksanaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 706/973/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022 tanggal 29 Maret 2022, terhadap semua rekomendasi evaluator sudah ditindaklanjuti oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit

	<p>kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.</p>
<p>A (Nilai > 80 - 90)</p>	<p>Memuaskan</p> <p>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.</p>
<p>BB (Nilai > 70 - 80)</p>	<p>Sangat Baik</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator.</p>
<p>B (Nilai > 60 - 70)</p>	<p>Baik</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 /unit kerja.</p>
<p>CC (Nilai > 50 - 60)</p>	<p>Cukup (Memadai)</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.</p>
<p>C (Nilai > 30 - 50)</p>	<p>Kurang</p> <p>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen</p>

	kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

- A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memperoleh nilai **89,49** dengan kategori **A** dengan pengertian **Memuaskan**, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,13
2	Pengukuran Kinerja	30,00	26,68
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,93
4	Evaluasi Internal	25,00	23,75
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		89.49
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 27,13 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia sebesar 6,00:
 1. Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja
 2. Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja (PK) unit/satuan kinerja dan Rencana Kerja Tahunan/Renja, maupun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi.

3. Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa DPA dan DPA Perubahan.
 4. Setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik sebesar 8,78:
1. Terdapat dokumen perencanaan kinerja (RKT) dan perjanjian Kinerja (PK) yang belum memenuhi syarat diformalkan.
 2. Semua dokumen perencanaan (Renstra, Renja, IKU dan PK) telah dipublikasikan
 3. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja, dengan kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang dicapai dan indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART.
 4. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai yang tertuang secara berkelanjutan.
 5. Semua dokumen perencanaan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai dan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategis, kebijakan dan aktivitas antar bidang.
- c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil uang berkesinambungan sebesar 12,36:
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
 2. Aktivitas yang dilaksanakan dan target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah tercapai dengan baik.
 3. Rencana Aksi kinerja yang dipantau secara berkala dalam setiap tiga bulan dengan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja setiap triwulan menunjukkan perbaikan.
 4. Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik disetiap triwulan.

5. Unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan masih berkisar 75%-90%

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 26,68 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Pengukuran Kinerja yang telah dilakukan sebesar 6,00:
 1. Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP.
 2. Telah terdapat defenisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dengan menetapkan IKU.
 3. Telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan sebesar 7,93:
 1. Pimpinan selalu terlibat dalam sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
 2. Data kinerja masih 75%-90% mendukung untuk mengukur capaian kinerja.
 3. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, sehingga capaian kinerja tahun berjalan melebihi dari capaian tahun sebelumnya.
 4. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit bawahnya secara berjenjang dilaksanakan sampai dengan eselon IV.
 5. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien sebesar 12,75:
 1. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan.

2. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian kebijakan dan aktivitas serta penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
3. Pengukuran kinerja masih berkisar 40%-90% dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional berdasarkan nilai SKP dalam 2 tahun terakhir.
4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
5. Terdapat efisien atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
6. Setiap unit/ satuan kerja dan Pegawai yang memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja masih berkisar 75%-90%.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 11,93 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja sebesar 3,00:
 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
 2. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan dan telah direviu.
 3. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
 4. Dokumen Laporan Kinerja disampaikan tepat waktu.

- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standard menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan sebesar 4,38:
 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara kualitas sesuai standar yang mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dengan analisis dan evaluasi realisasi kinerja target tahunan.
 2. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya.

3. Dokumen Laporan Kinerja menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja masih berkisar 75% dengan kinerja nasional.
 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas terhadap keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata atau hambatannya.
 5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisien atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategis/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya sebesar 4,55:
1. Informasi dalam laporan kinerja masih berkisar 40%-90% menjadi perhatian utama pimpinan.
 2. Penyajian informasi masih berkisar 75%-90% pegawai yang peduli terhadap informasi laporan kinerja.
 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan yang dipergunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja masih berkisar 40%-90% untuk mencapai kinerja.
 4. Informasi Laporan Kinerja telah dipergunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang dihadapi berikutnya.
 5. Masih berkisar 40%-90% informasi dalam Laporan Kinerja yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 23,75 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sebesar 5,00:
1. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan sesuai SOP.

2. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja
 3. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai sebesar 7,50:
1. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan sesuai SOP.
 2. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 3. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
 4. Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja yang dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).
- c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja OPD, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja sebesar 11,25:
1. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD masih berkisar 40%-75% yang telah ditindaklanjuti .
 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.
 3. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 4. Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah (OPD) direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 27,13 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia sebesar 6,00, dan direkomendasikan agar mempertahankan hal sebagai berikut:
 1. Perencanaan kinerja selalu berpedoman pada pedoman teknis perencanaan kinerja
 2. Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah selalu dilengkapi dengan Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Perjanjian Kinerja (PK) unit/satuan kinerja dan Rencana Kerja Tahunan/Renja, maupun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi.
 3. Dokumen perencanaan anggaran mendukung kinerja yang tercantum di dalam DPA dan DPA Perubahan.
 4. Setiap unit/satuan kerja selalu merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik masih sebesar 8,78, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
 1. Agar dokumen perencanaan kinerja (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) memenuhi syarat diformalkan, yang memiliki nomor, tanggal, ditandatangani dan di stempel.
 2. Agar semua dokumen perencanaan (Renstra, Renja, IKU dan PK) selalu dipublikasikan tiap tahunnya.
 3. Agar dokumen perencanaan kinerja selalu menggambarkan kebutuhan atas kinerja, dengan kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) menggambarkan kondisi kinerja yang dicapai dan indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART.

4. Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) selalu menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan.
 5. Agar semua dokumen perencanaan selalu menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai dan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategis, kebijakan dan aktivitas antar bidang.
- c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan sebesar 12,36, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
1. Agar anggaran yang ditetapkan selalu mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
 2. Agar aktivitas yang dilaksanakan dan target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja tercapai dengan baik.
 3. Agar Rencana Aksi Kinerja yang dipantau setiap bulan dengan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja setiap bulan menunjukkan perbaikan.
 4. Agar perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik disetiap bulan.
 5. Agar ditingkatkan unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 26,68 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Pengukuran Kinerja yang telah dilakukan sebesar 6,00, maka direkomendasikan agar mempertahankan hal sebagai berikut:
1. Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja selalu memiliki SOP sebagai standar.
 2. Selalu terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dengan menetapkan IKU.

3. Selalu terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan masih sebesar 7,93, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
1. Agar pimpinan selalu terlibat dalam sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
 2. Agar data kinerja lebih dari 90% mendukung untuk mengukur capaian kinerja.
 3. Agar Pengukuran Kinerja dilakukan secara berkala, dan capaian kinerja tahun diusahakan berjalan melebihi dari capaian tahun sebelumnya.
 4. Agar Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit bawahnya secara berjenjang dilaksanakan sampai dengan staf.
 5. Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja selalu memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien masih sebesar 12,75, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
1. Agar Pengukuran Kinerja selalu menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan.
 2. Agar Pengukuran kinerja selalu menyesuaikan terhadap kebijakan dan aktivitas, serta penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
 3. Agar Pengukuran kinerja lebih dari 90% dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional berdasarkan nilai SKP dalam 2 tahun terakhir.
 4. Agar Pengukuran Kinerja selalu mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.

5. Agar terdapat efisien atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
6. Agar setiap unit/satuan kerja dan Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 11,93 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja sebesar 3,00, maka direkomendasikan agar mempertahankan hal sebagai berikut:
 1. Dokumen Laporan Kinerja selalu disusun secara berkala.
 2. Dokumen Laporan Kinerja selalu diformalkan dan direviu secara berjenjang.
 3. Dokumen Laporan Kinerja selalu dipublikasikan.
 4. Dokumen Laporan Kinerja selalu disampaikan tepat waktu.
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan masih sebesar 4,38, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
 1. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu disusun secara kualitas sesuai standar yang mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dengan analisis dan evaluasi realisasi kinerja target tahunan.
 2. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu memberikan informasi tentang analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya.
 3. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu memberikan informasi tentang analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan level kinerja nasional.
 7. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu memberikan informasi tentang kualitas keberhasilan/kegagalan dalam mencapai target kinerja beserta upaya nyata atau hambatannya.

8. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu menginfokan efisien atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 9. Agar Dokumen Laporan Kinerja selalu menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategis/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya masih sebesar 4,55, maka direkomendasikan hal sebagai berikut:
1. Agar informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan.
 2. Agar Penyajian informasi pegawai yang peduli terhadap informasi laporan kinerja diatas 90%.
 3. Agar informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan yang dipergunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja lebih dari 90% untuk mencapai kinerja.
 4. Agar informasi laporan kinerja selalu dipergunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang dihadapi berikutnya.
 5. Aagr informasi dalam Laporan Kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 23,75 dengan uraian sebagai berikut :

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sebesar 5,00, maka direkomendasikan untuk mempertahankan hal sebagai berikut:
1. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan sesuai SOP.
 2. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan pada seluruh unit kerja
 3. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan secara berjenjang.

- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai sebesar 7,50, maka direkomendasikan untuk mempertahankan hal sebagai berikut:
1. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan sesuai SOP.
 2. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 3. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
 4. Pemantauan capaian kinerja internal selalu dilaksanakan pada seluruh unit kerja yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).
- c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja OPD, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja masih sebesar 11,25, maka direkomendasikan hal sebagai berikut::
1. Agar rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD ditindaklanjuti dengan segera.
 2. Agar ditingkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.
 3. Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD selalu dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 4. Agar hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja selalu dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang

bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih



RUSDIYANTO, S.H.,M.Hum
Pembina Utama Muda
NIP. 19641112 199203 1 008

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

**DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBANI :
RIVVI RENY MIDONA, S.T.
NIP. 19800126 200801 2 001**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021	Bobot 2021	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2022	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	29,75	Perencanaan Kinerja	30,00	27,13
2	Pengukuran Kinerja	25,00	20,56	Pengukuran Kinerja	30,00	26,68
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,21	Pelaporan Kinerja	15,00	11,93
4	Evaluasi Internal	10,00	9,88	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	23,75
5	Capaian Kinerja	20,00	16,50			
Nilai Akuntabilitas Kinerja			89,90			89,49
			A			A

No	Catatan
1	Terdapat RKT dan PK belum memenuhi syarat diformalkan
2	Rencana Aksi dipantau setiap tiga bulan dengan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja setiap triwulan
3	Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi/hasil disetiap triwulan
4	Unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli serta berkomitmen masih berkisar 75%-90%
5	data kinerja masih 75%-90% mendukung untuk mengukur capaian kinerja
6	Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit bawahnya masih sampai eselon IV
7	Pengukuran kinerja berkisar 40%-90% dalam penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional berdasarkan SKP
8	Setiap unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja masih 75%-90%
9	Informasi dalam laporan kinerja masih 40%-90% menjadi perhatian utama pimpinan
10	Penyajian informasi masih berkisar 75%-90% pegawai yang peduli terhadap informasi laporan kinerja
11	Informasi dalam laporan kinerja berkla digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan yang dipergunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja masih berkisar 40%-90% untuk mencapai kinerja
12	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD masih berkisar 40%-90% yang telah ditindaklanjuti

No	Rekomendasi
1	Agar dokumen perencanaan RKT dan PK memenuhi syarat diformalkan
2	Agar Rencana Aksi dipantau setiap bulan dengan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja setiap bulan
3	Agar Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja mewujudkan kondisi/hasil disetiap bulan
4	Agar Unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan
5	Agar data kinerja lebih dari 90% mendukung untuk mengukur capaian kinerja
6	Agar pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit bawahnya sampai dengan staf
7	Agar pengukuran kinerja lebih 90% dalam penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional berdasarkan SKP
8	Agar setiap unit/satuan kerja dan pegawai yang memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
9	Agar Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan
10	Agar penyajian informasi lebih dari 90% pegawai yang peduli terhadap informasi laporan kinerja
11	Agar Informasi dalam laporan kinerja berkla digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan yang dipergunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja lebih dari 90% untuk mencapai kinerja
12	Agar Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD segera ditindaklanjuti

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	90,44%	27,13	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6,00	100,00%	6,00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Y	1	OK	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	97,50%	8,78	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	B	0,75	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan	A	1	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	A	1		KKE1B5
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	A	1		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1		KKE1B6-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	A	1	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Y	1	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	A	1	OK	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	82,38%	12,36	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	A	1		
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	B	0,75	OK	KKE1C3-4
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	0,67	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	B	0,67	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	0,75	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	0,75	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	88,94%	26,68	
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6,00	100,00%	6,00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	A	1		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	A	1	OK	
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9,00	88,14%	7,93	B
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja	Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,75	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,75	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	A	1		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	A	1		

KKE1C3-4

6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0,67	OK	
7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
II.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)		15,00	85,00%	12,75		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		A	1	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,5		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		A	1		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		A	1		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		A	1		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	OK	
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	79,52%	11,93		
III.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)		3,00	100,00%	3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK	
III.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (30%)		4,50	97,22%	4,38		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		B	0,75	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		A	1	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1	OK	
III.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)		7,50	60,71%	4,55		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0,5		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,5	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		A	1	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,5	OK	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	95,00%	23,75		
IV.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)		5,00	100,00%	5,00		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		A	1		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1		

IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	100,00%	7,50		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		Y	1	OK	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		A	1	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	90,00%	11,25		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		C	0,5	OK	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		A	1	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		A	1	OK	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		A	1		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		A	1	OK	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		89,49	A	

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "Y/T"

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "A/B/C/D/E"

**KERTAS KERJA EVALUASI
(KKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

**DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBANI :
RIVVI RENY MIDONA, S.T.
NIP. 19800126 200801 2 001**

**KERTAS KERJA EVALUASI
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI**

NO	TUJUAN	TUJUAN MENGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		TUJUAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR TUJUAN
1	RENSTRA SKPD Meningkatnya kepuasan Pelayanan di Bidang Administrasi Kependudukan					Indeks kepuasan pelayanan di Bidang Administrasi Kependudukan
		Y	1	Y	1	
2		Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	
			100.00%		100.00%	

SASARAN	KINERJA UTAMA	SASARAN MENGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS	SASARAN BERORIENTASI HASIL	INDIKATOR SASARAN	IKU
RENSTRA SKPD Meningkatnya tertib kepemilikan dokumen kependudukan					Persentase cakupan kepemilikan dokumen kependudukan
	Y	Y	1	Y	1
Meningkatnya pemanfaatan database kependudukan					Persentase jenis data agregat kependudukan yang dimanfaatkan Persentase lembaga pengguna yang menggunakan akses
	Y	Y	1	Y	1
			100.00%		100.00%

**KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA**

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
	IP					
	OUTCOME					
1	Meningkatnya tertib administrasi kependudukan	SAMA	Pesentase cakupan kepemilikan dokumen kependudukan	SAMA	133,73%	95,35%
2	Meningkatnya pemanfaatan database kependudukan	SAMA	Persentase jenis data agregat kependudukan yang dimanfaatkan oleh OPD	SAMA	132,64%	110,53%
			Persentase OPD yang menggunakan akses pemanfaatan data		218,18%	198,54%
					161,52%	135%

INDIKATOR KINERJA UTAMA IP

NO	TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BERKELANJUTAN SELAMA PERIODE RENSTRA		MENGGAMBARKAN KONDISI		KUALITAS TARGET										JUMLAH	KUALITAS TARGET			
			SELARAS RPJMD	SELARAS RENSTRA	RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART	BASIS DATA MEMADAI	LOGIS	SELARAS RPJMD	SELARAS RENSTRA	RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART	BASIS DATA MEMADAI	LOGIS	SELARAS RPJMD	SELARAS RENSTRA	RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART	BASIS DATA MEMADAI		LOGIS			
1	Meningkatnya tertib kepemilikan dokumen kependudukan	Persentase cakupan kepemilikan dokumen kependudukan	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
2	Meningkatnya pemanfaatan database kependudukan	Persentase jenis data agregat kependudukan yang dimanfaatkan lembaga pengguna	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1
		Persentase lembaga pengguna yang menggunakan akses pemanfaatan data	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%	0		100,00%	

antara berkelanjutan-menggambarkan kondisi dan kualitas target, apa tidak lebih baik jika disamakan saja mekanisme pengukurannya? misal jika salah satu tidak terpenuhi, maka nilai menjadi T, sama perlakuannya