



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATATAN SIPIL
KABUPATEN KENDAL
TAHUN 2022**



LHE Nomor : 700 / 270 /2023
Tanggal : 9 Oktober 2023



BUPATI KENDAL

Kendal, 12 Oktober 2023

Kepada

Nomor : 700/280/Insp
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Kendal Tahun
2022

Yth. Kepala Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten
Kendal
di-
K e n d a l

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022 sebagaimana terlampir, di samping hal-hal yang sudah baik dan sesuai dengan ketentuan, masih ada hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian dari Saudara.

Selanjutnya kami minta perhatian Saudara agar mempelajari Laporan Hasil Evaluasi terlampir dan melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja pada website resmi Pemerintah daerah dan <https://esr.menpan.go.id/> tepat waktu;
2. Meningkatkan kualitas dokumen laporan kinerja Perangkat Daerah dengan menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, daya, analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja), selanjutnya, mendorong pemanfaatan laporan kinerja sehingga dapat memberikan saran/ masukan dan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
3. Melakukan reviu dan penyempurnaan cascading kinerja untuk memastikan kualitas penjenjangan/ cascading kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke terendah dengan memperhatikan logical framework dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai PermenPANRB No. 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/ cascading kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan program dan kegiatan yang efektif dan efisien dalam mengungkit kinerja;

4. Melaksanakan reviu dan penyempurnaan penyusunan Pohon Kinerja yang digunakan sebagai alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja;
5. Melaksanakan reviu dan pencermatan atas dokumen laporan kinerja secara berjenjang oleh Pimpinan perangkat daerah agar berkualitas dan sistematis dengan berpedoman kepada PermenPAN RB nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Pimpinan perangkat daerah agar melaksanakan pengawasan secara periodik atas capaian kinerja di setiap bidang sehingga sesuai dengan tahapan target yang telah ditetapkan;
7. Memastikan rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;
8. Penyusunan Kualitas Rumusan Hasil yang terdiri dari Tujuan dan Sasaran untuk dilengkapi dengan Kertas Kerja sesuai Format pada Permendari Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Melakukan penyelarasan Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah sehingga tercermin Target indikator yang akan dicapai;

Atas perhatian Saudara, disampaikan terima kasih.



TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth :

1. Inspektur Provinsi Jawa Tengah di- Semarang;
 2. Inspektur Daerah Kabupaten Kendal di-Kendal;
 3. Arsip.
-



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Notomudigdo No. 5 Kendal Telp.: (0294) 381498 Fax.: (0294) 381498
Email: inspektorat@kendalkab.go.id Website: www.inspektorat.kendalkab.go.id

Kendal, 9 Oktober 2023

Nomor : 700/271/Insp
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Tahun 2022

Kepada :
Yth. BUPATI KENDAL

Di
Kendal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 094/98/INSP tanggal 13 Juni 2023, kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022**.

1. Dasar Evaluasi

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian ;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;

- h. Peraturan Bupati Kendal Nomor 70 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal;
- i. Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 094/98/INSP tanggal 13 Juni 2023, perihal perintah/tugas untuk melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022.

2. Tim Evaluasi

- a. Supervisor : R. Bayu Adhi Pamungkas, S.E.
- b. Ketua Tim : Christiana S, S.Sos, M.Si.
- c. Anggota : Kuat Sugiyanto, S.Sos, M.Si.
- d. Anggota : Dyna Puspasari, S.E, S.H.
- e. Anggota : Lukman Sudiatmoko, S.T, M.M.
- f. Anggota : Rukma Janti Vitayat, S.E.

3. Laporan Hasil Evaluasi

Laporan hasil evaluasi disajikan dengan pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

- BAB I PENDAHULUAN
- BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI
- BAB III PENUTUPAN

BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti :

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Bupati Kendal Nomor 70 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal;
3. Surat Perintah tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 094/98/INSP tanggal 13 Juni 2023, perihal perintah untuk melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;

3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Tim Evaluator kepada seluruh Perangkat Daerah. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

F. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Kendal Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja disebutkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal merupakan unsur pelaksana urusan wajib dasar bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan Pertanahan yang menjadi kewenangan daerah .

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal dalam

melaksanakan urusannya mempunyai fungsi untuk :

- a. Perumusan kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- b. Pengorganisasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal** berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya didapatkan nilai **72,40 (tujuh puluh dua koma empat nol)** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022**, tahun sebelumnya sudah ditindaklanjuti secara tuntas sebagaimana terdapat dalam eviden.

BAB. II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

1). Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 22,20 (), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan;

Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 5,40 (lima koma empat nol) dengan kriteria :

Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

b. Kualitas;

Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 6,30 (enam koma tiga nol) dengan kriteria :

Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)

Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, Dokumen Perencanaan Kinerja dipublikasikan tepat waktu, Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading), Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, namun dokumen di upload belum tepat waktu.

c. Pemanfaatan;

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 10,50 (sepuluh koma lima nol), dengan kriteria sebagai berikut:

Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang

ingin dicapai; Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track; Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya belum di upload; Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 22,20 (dua puluh dua koma dua nol), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 5,40 (lima koma empat nol), dengan kriteria :

Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Kualitas

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 6,30 (enam koma tiga nol), dengan kriteria :

Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja; Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 10,50 (sepuluh koma lima nol), dengan kriteria :

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah

mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja dengan nilai 10,50 (sepuluh koma lima nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 2,10 (dua koma satu nol), dengan kriteria :

Dokumen Laporan Kinerja telah disusun, Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan, Dokumen Laporan Kinerja belum dikoreksi secara berjenjang, Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

b. Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 3,15 (tiga koma satu lima), dengan kriteria :

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

c. Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,25 (lima koma dua lima), dengan kriteria :

Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai belum sesuai; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi

berikutnya dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 17,50 (tujuh belas koma lima nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 3,50 (tiga koma lima nol), dengan kriteria :

Belum Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sudah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang, data tidak sesuai dengan efiden (nota dinas penyampaian LKJIP Kepada atasan) atau berjenjang belum ada.

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 5,25 (lima koma dua lima), dengan kriteria sebagai berikut:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 8,75 (delapan koma tujuh lima), dengan kriteria sebagai berikut:

Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal baru sebagian yang ditindaklanjuti; Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5) Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Sesuai hasil evaluasi atas capaian kinerja tahun 2022 pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal** memperoleh Nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar 72,40 (tujuh puluh dua koma empat nol) dengan kategori predikat **BB**, Interpretasi (Sangat Baik).

Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut diperoleh dari akumulasi hasil analisis komponen penilaian yang terdiri dari Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang ditemukan dalam proses evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal**, kami rekomendasikan sebagai berikut :

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja pada website resmi Pemerintah daerah dan <https://esr.menpan.go.id/> tepat waktu;
2. Meningkatkan kualitas dokumen laporan kinerja Perangkat Daerah dengan menyajikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, daya, analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja), selanjutnya, mendorong pemanfaatan laporan kinerja sehingga dapat memberikan saran/masukan dan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya;
3. Melakukan reviu dan penyempurnaan cascading kinerja untuk memastikan kualitas penjenjangan/ cascading kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke terendah dengan memperhatikan logical framework dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai PermenPANRB No. 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan/ cascading kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan program dan kegiatan yang efektif dan efisien dalam mengungkit kinerja;
4. Melaksanakan reviu dan penyempurnaan penyusunan Pohon Kinerja yang digunakan sebagai alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja;
5. Melaksanakan reviu dan pencermatan atas dokumen laporan kinerja secara berjenjang oleh Pimpinan perangkat daerah agar berkualitas dan sistematis dengan berpedoman kepada PermenPAN RB nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Pimpinan perangkat daerah agar melaksanakan pengawasan secara periodik atas capaian kinerja di setiap bidang sehingga sesuai dengan tahapan target yang telah ditetapkan;
7. Memastikan rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;
8. Penyusunan Kualitas Rumusan Hasil yang terdiri dari Tujuan dan Sasaran untuk dilengkapi dengan Kertas Kerja sesuai Format pada Permendari Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

9. Melakukan penyesuaian Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah sehingga tercermin Target indikator yang akan dicapai;

BAB. III PENUTUP

A. Simpulan

Dengan dilaksanakannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022**, dapat disimpulkan bahwa aspek yang sangat penting dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi proses bagaimana memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat implementasi SAKIP, bagaimana menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja, bagaimana memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP serta memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

- a. Perlunya komitmen yang kuat dari Pimpinan Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
- b. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
- c. Menerapkan *reward and punishment* secara berjenjang dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Demikian laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2022**. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.

Demikian untuk menjadikan periksa, dan guna seperlunya.


INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN
KENDAL
INSPEKTORAT
DAERAH
TAVIP POERNOMO, SH, MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 196409231990111003

Tembusan : Kepada Yth.

1. Bupati Kendal (sebagai laporan);
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal.