



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
TAHUN 2024**

PADA :
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KENDAL**

**LHE Nomor : 000.8.6.3/282/Insp
Tanggal : 11 September 2025**



BUPATI KENDAL

Kendal, 23 Oktober 2025

Nomor : 000-8-6-3/393/lnsp.
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kendal Tahun 2024.

Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kendal.

di -

KENDAL.

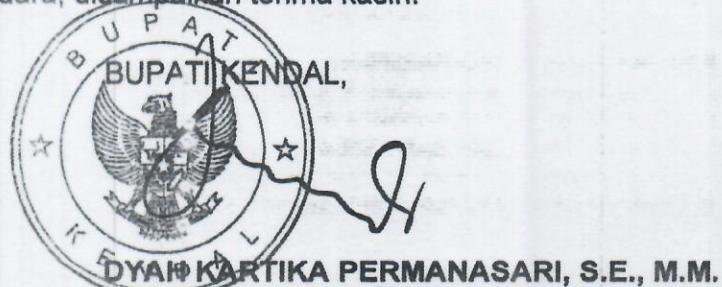
Berdasarkan Surat Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 800.1.11.1/402/INSP tanggal 21 Juli 2025, Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2024, di samping hal-hal yang sudah baik dan sesuai 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. Agar Meningkatkan koordinasi dan asistensi dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kendal dan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal terkait dengan dokumen perencanaan beserta pelaporannya dalam rangka mendukung tercapainya target kinerja yang diperjanjikan, pengendalian penyusunan capaian kinerja secara periodik sehingga menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, masih dijumpai kelemahan-kelemahan sebagai berikut:
 - a. Pada tabel 2.6 belum menampilkan anggaran pada masing-masing kegiatan;
 - b. tabel 3.0 Kategori Capaian Kinerja belum ada, tabel tersebut dapat digunakan sebagai alat Predikat nilai capaian kinerja yang dikelompokkan

- dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. setelah tabel 3.9 seharusnya terdapat tabel yang menampilkan Efisiensi anggaran Tahun Anggaran 2024, dalam Pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja;
 - d. pada tabel 3.10 dalam keterangan perlu dilengkapi foto bukti fisik Aplikasi yang telah dicapai sebagai inovasi.
 - e. Pada Huruf D Penghargaan, menjelaskan Pada tahun 2024, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mendapatkan penghargaan dari ombusman, yaitu penilaian kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik tahun 2024, dengan predikat Kualitas tertinggi, dengan nilai 96,60, untuk dilengkapi bukti (foto penyerahan dan bukti fisik foto tanda penghargaan).
2. Agar Meningkatkan koordinasi secara berjenjang terkait tindak lanjut hasil rekomendasi LHE Reviu APIP dan segera menindaklanjuti dengan membuat laporan tindak lanjut dan mengirimkan ke Inspektorat Daerah Kabupaten Kendal sebelum membuat atau menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) pada tahun berikutnya.

Atas perhatian Saudara, disampaikan terima kasih.



Tembusan:

1. Inspektor Provinsi Jawa Tengah;
2. Inspektor Daerah Kabupaten Kendal ;

JI. Soekarno-Hatta No. 193 Kendal 51313 Telp. (0294) 381232 -381251 Fax (0294) 381062 Psw. 212

e-mail : bupati@kendalkab.go.id website : www.kendalkab.go.id



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL INSPEKTORAT DAERAH

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

Kendal, 11 September 2025

Nomor : 000.8.6.3/282/Insp
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Dinas
Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten
Kendal Tahun 2024.

Yth. Bupati Kendal
di-
KENDAL

Bersama ini dengan hormat kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal Tahun 2024. Evaluasi tersebut
berpedoman pada Peraturan Bupati Kendal Nomor 70 Tahun 2022 tentang
Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di
Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.

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

BAB I PENDAHULUAN
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI
BAB III PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja

Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1570);
9. Peraturan Bupati Kendal Nomor 70 Tahun 2022 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Berita Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2022 Nomor 70);
10. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Kendal Nomor 023 Tahun 2024 tentang Kriteria, Penjelasan Kriteria, Gradiasi *Professional Judgements* atas Pemenuhan Kriteria, dan Nilai atas Gradiasi Kebijakan Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal; dan
11. Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal Nomor : 800.1.11.1/402/INSP tanggal 21 Juli 2025, perihal untuk melaksanakan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2025 untuk Implementasi di Tahun 2024.

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

Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) harus dilakukan dengan sebaik- baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi.

C. Tim Evaluasi

1. Penanggung Jawab : Rini Utami, S.H., M.A.
2. Supervisor : Juweni, S.Sos, M.Si.
3. Ketua Tim : Mastur S.E., M.M.
4. Anggota : 1. Adi Suyono, S.E.
 2. Lilik Rahmawati, S.Tr.Ip.

D. Tujuan Evaluasi

Secara umum, tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) setiap tahunnya adalah minimal untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

E. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dilaksanakan oleh Tim Evaluator kepada seluruh Perangkat Daerah. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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.

F. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

G. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Kendal Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal, tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Sedangkan fungsi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal adalah :

1. Perumusan kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
2. Pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
4. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
6. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil; dan
7. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh bupati di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

H. Gambaran Umum Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya didapatkan nilai **72,15 (tujuh puluh dua koma satu lima)** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**.

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti seluruhnya selanjutnya diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut Rekomendasi.

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 23,10 (dua puluh tiga koma satu nol), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 4,80 (empat koma delapan nol) dengan kriteria :

- Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- Telah 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 diformalkan ;
- Dokumen Perencanaan Kinerja dipublikasikan tepat waktu;
- Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai ;
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai ;
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound (SMART)* ;
- Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) atau indikator tidak konsisten;
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai

(achievable), menantang, dan realistik;

- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan dan belum disusun *Cascading* yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penata Laksana Puncaknya dan Lingkungan.
- Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan dan belum disusun *Crosscutting*.
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Pimpinan telah menandatangani Perjanjian Kinerjanya, namun Perjanjian Kinerja tidak konsisten dengan dokumen renstra dan Perjanjian Kinerja Eselon III tidak mempedomani ketentuan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal; dan
- Semua pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

c. Pemanfaatan

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, memperoleh nilai 12,00 (dua belas koma nol 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*;
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya ;
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;

- Semua pegawai telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 22,50 (dua puluh dua koma lima nol), dengan kriteria sebagai berikut :

a. Keberadaan

Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,80 (empat koma delapan nol), dengan kriteria :

- Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 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 7,20 (tujuh koma dua 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;
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi; dan
- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi.

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 telah 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;
- Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan
- Pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3 Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 11,25 (sebelas koma dua lima), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 4,00 (empat koma nol nol), dengan kriteria :

- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- Dokumen Laporan Kinerja telah direview ;
- Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; dan
- Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan 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 5,25 (lima koma dua lima), dengan kriteria :

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

c. **Pemanfaatan**

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, memperoleh nilai 6,00 (enam koma nol nol), dengan kriteria :

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan;
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- 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 belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; dan
- Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4 Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 18,00 (delapan belas koma nol nol), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 4,00 (empat koma nol nol), dengan kriteria :

- Telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- Evaluasi Kinerja Internal sudah dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; dan
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, memperoleh nilai 6,25 (lima koma dua lima), dengan kriteria sebagai berikut:

- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia yang memadai;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan di internal Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; dan
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi.

c. Pemanfaatan

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

- Rencana Aksi Tindak Lanjut Rekomendasi telah disusun.
- Telah terjadi peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);

- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas di internal Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal.

B. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Sesuai hasil evaluasi atas capaian kinerja Tahun 2023 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal memperoleh Nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar 74,85 (tujuh puluh empat koma delapan lima) 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.

C. 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 Tahun 2024, direkomendasikan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kendal untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi dan asistensi dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kendal dan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal terkait dengan dokumen perencanaan beserta pelaporannya dalam rangka mendukung tercapainya target kinerja yang diperjanjikan, pengendalian penyusunan capaian kinerja secara periodik sehingga menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, masih dijumpai kelemahan-kelemahan sebagai berikut:
 - a. pada tabel 2.6 belum menampilkan anggaran pada masing-masing program dan kegiatan;
 - b. tabel 3.0 kategori capaian kinerja belum ada, tabel tersebut dapat digunakan sebagai alat Predikat nilai capaian kinerja yang dikelompokkan dalam skala

- pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. setelah tabel 3.9 seharusnya terdapat tabel yang menampilkan efisien anggaran tahun anggaran 2024, dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam perjanjian kinerja;
 - d. pada tabel 3.10 dalam keterangan perlu dilengkapi foto bukti fisik aplikasi yang telah dicapai sebagai inovasi.
 - e. Pada Huruf D (penghargaan), menjelaskan pada tahun 2024, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mendapatkan penghargaan dari ombusman, yaitu penilaian kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik tahun 2024, dengan predikat Kualitas tertinggi, dengan nilai 96,60, untuk dilengkapi bukti (foto penyerahan dan bukti fisik foto tanda penghargaan).
 - f. Pada tabel 2.2, tabel rencana kinerja belum menampilkan target capaian tahun sebelumnya.
2. Meningkatkan koordinansi secara berjenjang terkait tindak lanjut hasil rekomendasi LHE Reviu APIP dan segera menindaklajuti dengan membuat laporan ditindak lanjut dan mengirimkan ke Inspektorat daerah sebelum membuat atau penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) pada tahun berikutnya.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

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

B. Dorongan terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang lebih baik

1. Perlunya komitmen yang kuat dari Kepala Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan akuntabilitas;
2. Agar Perangkat Daerah dapat mengimplementasikan Informasi dalam laporan kinerja sebagai kontribusi perubahan pada budaya kinerja organisasi;
3. 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 untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.



Tembusan :

1. Kepala Baperlitbang Kabupaten Kendal ;
2. Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kendal.