

R



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
INSPEKTORAT DAERAH

ꦒꦸꦤꦸꦁꦏꦶꦢꦸꦭꦠꦶꦩꦶꦤꦠꦏꦧꦸꦁꦏꦶꦢꦸꦭꦠꦶꦩꦶꦤꦠꦏꦧꦸꦁꦏꦶꦢꦸꦭ

Jalan Taman Bhakti 2B Wonosari Gunungkidul 55812

Telepon (0274) 391539, Faksimile (0274) 391539

Posel : inspektorat@gunungkidulkab.go.id, Laman: inspektorat.gunungkidulkab.go.id

Wonosari, 28 Maret 2023

Kepada

Yth. Kepala Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Gunungkidul

di

WONOSARI

Nomor : 700.1.2.7/20-LKJ/017
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 Bendel
Hal : **Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Gunungkidul
Tahun 2022**

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 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Latar belakang evaluasi AKIP adalah 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 diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan;

2. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022 mempunyai tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - b. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:
 - 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 pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.
4. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif (*professional judgements*) dan kuantitatif (kriteria penilaian) dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada:
5. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (*empat*) komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang

Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025, dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022, serta dokumen terkait lainnya.

6. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022 menunjukkan kategori **A** dengan nilai sebesar **82,40** (*delapan puluh dua koma empat puluh*). Kondisi ini berarti Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022 **“Memuaskan”** yang ditandai dengan **“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/Sub Koordinator”**.
7. Nilai sebagaimana tersebut pada poin 6, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dievaluasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Tahun 2022

TAHUN 2021				TAHUN 2022			
NO	KOMPONEN	BOBOT	NILAI HASIL EVALUASI	NO	KOMPONEN	BOBOT	NILAI HASIL EVALUASI
1	Perencanaan Kinerja	30%	27,00	1	Perencanaan Kinerja	30%	24,60
2	Pengukuran Kinerja	30%	24,00	2	Pengukuran Kinerja	30%	25,80
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,85	3	Pelaporan Kinerja	15%	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,00	4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,00
JUMLAH		100%	81,85	JUMLAH		100%	82,40
PREDIKAT			A	PREDIKAT			A

Sumber LHE AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2021 dan LKE AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2022

8. Uraian hasil Evaluasi terlampir dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022.
9. Hasil evaluasi AKIP Tahun 2021 tidak ada rekomendasi.
10. Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria, namun perlu perbaikan dengan meningkatkan kinerja melalui upaya inovasi serta layak menjadi percontohan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022, selanjutnya untuk mendapatkan perhatian dan tindak lanjut sebagaimana mestinya.

Pit, INSPEKTUR,
SEKRETARIS DAERAH X



SRI SUHARTANTA, S.IP, M.Si
Pembina Utama Muda, Gol/IVc
NIP. 19710211 199603 1 002

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Gunungkidul.

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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas		Definisi
			2021	Predikat	
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,60	B	
2	Pengukuran Kinerja	30,00	25,80	B	
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,00	B	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,00	B	
Nilai Akuntabilitas Kinerja			82,40	A	
				Interpretasi	MEMUASKAN
					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/Sub koordinator.
No	Catatan				Saran/Rekomendasi
1	PERENCANAAN KINERJA				
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia				
	1-				
	2-				
	3-				
	4-				
	5-				
	6-				
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan				
	1-				
	2-				

No	Catatan	Saran/Rekomendasi
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
8-		
9-		
10-		
11-		
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
2	PENGUKURAN KINERJA	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	
1-		
2-		
3-		
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	
1-		
2-		
3-		

No	Catatan	Saran/Rekomendasi
4-		
5-		
6-		
7-		
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
8-		
9-		
10-		
3	PELAPORAN KINERJA	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		
6-		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	
1-		
2-		

No	Catatan	Saran/Rekomendasi
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
8-		
9-		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		
6-		
7-		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	
1-		
2-		
3-		
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		

No	Catatan	Saran/Rekomendasi
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas	
1-		
2-		
3-		
4-		
5-		

Wonosari, Maret 2023



Pt. INSPEKTUR,
SEKRETARIS DAERAH

SRI SUHARTANTA, S.IP, M.Si
Rembina Utama Muda, Gol. IV/c
NIP.19710211 199603 1 002

SUB LAMPIRAN
LEMBAR KERJA EVALUASI UNIT/SATUAN KERJA
TAHUN 2022

Nama PD : DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Kluster PD : PENDUKUNG

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	B	24,60		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,40		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					Surat Edaran Bupati Gunungkidul Nomor 050/0237 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2022 dan Surat Edaran Bupati Gunungkidul Nomor 050/3300 tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2022
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.					RPJPD 2005-2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.					RPJMD dan Renstra 2021-2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.					RENJA PD dan RKPD 2022 (Murni dan Perubahan)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.					Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), Kerangka Acuan Kerja (KAK), Rencana Aksi (Triwulan)
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.					RKA/DPA-SKPD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,20		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					Dokumen RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				-	Dokumen RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan) diupload dalam website
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				-	Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), Kerangka Acuan Kerja (KAK), Rencana Aksi (triwulan)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
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).				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				-	CASCADING RPJMD 2021-2026
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				-	Perjanjian Kinerja (Murni dan Perubahan)
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				-	Jika seluruh pegawai telah menyusun SKP, Maka "Y", jika belum maka "T"
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12,00		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				-	RENJA PD Tahun 2022 dan DPA 2022 (Murni dan Perubahan)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				-	RENJA PD Tahun 2022 (Murni dan Perubahan)
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				-	ISI SHEET KKE 1.c.3

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				-	Laporan TEPRALaporan Pengendalian
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				-	Laporan TEPRALaporan Pengendalian
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				-	http://e-gov.gunungkidulkab.go.id/sakip/home
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				-	http://e-gov.gunungkidulkab.go.id/sakip/home
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12,00		
Kriteria:						
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				-	Perbup Tambahan Penghasilan PNS di Lingkungan Kab. Gunungkidul Tahun 2022
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				-	http://e-gov.gunungkidulkab.go.id/sakip/home
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				-	RKA hasil refocusing
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				-	RKA Perubahan Tahun Anggaran 2022
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				-	RENJA PD dan RKPD 2022 Perubahan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				-	Laporan TEPRALaporan Pengendalian
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				-	Laporan TEPRALaporan Pengendalian
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				-	RKA hasil refocusing
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				-	Undangan, Daftar Hadir dan Notulen sosialisasi Perbup Tambahan Penghasilan PNS di Lingkungan Kab. Gunungkidul Tahun 2022 atau telah di share dalam WAG

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					LKJIP 2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					LKJIP 2022
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).					LKJIP 2022
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.					LKJIP 2022
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					LKJIP 2022
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					LKJIP 2022
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	7,50		
Kriteria:						
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).					IKU
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					SOSIALISASI LAP KINERJA
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					RENJA PERUBAHAN
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					RKA PERUBAHAN/DPA PERUBAHAN
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					TEPRA
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					TEPRA
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					BUDAYA KINERJA

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	-				Tindak Lanjut
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	-				Tindak Lanjut
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	-				Tindak Lanjut