

**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP PADA DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
KABUPATEN LANGKAT TAHUN 2022**

**NOMOR : INSP. 66/LHE/2022  
TANGGAL : 16 - 08 - 2022**



**PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT  
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP**

**PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
TAHUN 2022**

**NOMOR : INSP. 66 / LHE / 2022  
TANGGAL : 16 AGUSTUS 2022**

## Ringkasan Eksekutif

Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi SAKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari SAKIP itu sendiri yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di implementasikan oleh Perangkat Daerah (PD).

Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai Surat Perintah Tugas Dari Inspektur Kabupaten Langkat Nomor : 709 – 62.A/SP/Insp/2022 tanggal 11 Juli 2022. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP ini memuat informasi tentang implementasi SAKIP pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat untuk Tahun 2022, hasil penilaian atas implementasi SAKIP beserta catatan hasil evaluasinya dan rekomendasi untuk perbaikan. Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan oleh evaluator untuk menilai implementasi SAKIP sehingga evaluator dapat mengetahui sejauh mana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan.

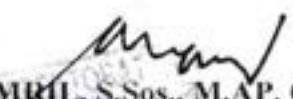
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	30	4,20	6,30	10,50	20,10
Pengukuran Kinerja	30	3,60	5,40	9,00	20,10
Pelaporan Kinerja	15	1,80	2,7	4,50	10,50
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,00	4,50	7,50	13,00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100</b>	<b>12,60</b>	<b>18,90</b>	<b>31,50</b>	<b>63,70</b>

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat Tahun 2022 yang merupakan hasil evaluasi yang dilakukan oleh APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2022, memperoleh nilai total sebesar (63,70). Nilai tersebut termasuk dalam kategori "B" dengan interpretasi Baik.

Kami mengucapkan terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi SAKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan Implementasi SAKIP pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat ditahun yang akan datang.

**Pt. INSPEKTUR KABUPATEN LANGKAT**

  
AMRIL, S.Sos., M.AP., CGCAE.  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19690927 199102 1 001

Daftar isi	
Ringkasan Eksekutif	i
Daftar isi	ii
<b>BAB I.</b>	<b>Pendahuluan</b>
I.	Dasar Hukum Evaluasi ..... 1
II.	Latar Belakang Evaluasi ..... 1
III.	Tujuan Evaluasi ..... 2
IV.	Ruang Lingkup Evaluasi ..... 2
V.	Metodologi Evaluasi ..... 3
VI.	Teknik Evaluasi ..... 3
VII.	Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah ..... 3-5
VIII.	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya ..... 6
<b>BAB II.</b>	<b>Gambaran Hasil Evaluasi</b>
A.	Hasil Evaluasi
1.	Perencanaan Kinerja ..... 7
2.	Pengukuran Kinerja ..... 8
3.	Pelaporan Kinerja ..... 10
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal ..... 11
B.	Rekomendasi Tindak Lanjut ..... 12
<b>BAB III.</b>	<b>Penutup</b>
A.	Simpulan ..... 13
B.	Saran ..... 14

## BAB I PENDAHULUAN

### I. Dasar Hukum Evaluasi.

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor : 709 - 62 A/SP/Insip/2022 tanggal 11 Juli 2022, melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 pada Sekretariat DPRD, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Dinas Pengendaliar: Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Langkat.

### II. Latar Belakang

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. 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 SAKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi SAKIP 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.

### III. Tujuan Evaluasi.

Secara umum tujuan Evaluasi SAKIP 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 SAKIP 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 SAKIP setiap tahunnya adalah 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.

### IV. Ruang Lingkup Evaluasi.

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

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dengan tujuan 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. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

## V. Metodologi Evaluasi.

Metodologi yang dapat digunakan dalam Evaluasi SAKIP 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 SAKIP, 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.

## VI. Teknik Evaluasi

Teknik Evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi SAKIP ini adalah

### 1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah (PD) secara mandiri. Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

### 2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi, yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

### 3. Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah (PD).

## VII. Gambaran Umum Evaluatan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Langkat sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Langkat Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Langkat.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

### 1. Tugas

- Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil.

### 2. Fungsi

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat menyelenggarakan fungsi:

1. Menyiapkan Renstra, Renja dan Lakip Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil;
2. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
3. Menyusun rencana program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
4. Melaksanakan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
5. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
6. Melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
7. Melaksanakan pembinaan Pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil;
8. Menyiapkan penilaian terhadap bawahannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
9. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas pokok dan fungsi;
10. Menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.



### 3. Visi Misi

#### Visi Pemerintah Daerah

Visi Kabupaten Langkat adalah : "Menjadikan Langkat Yang Maju, Sejahtera, Dan Religius, Melalui Pengembangan Pariwisata Dan Infrastruktur Yang Berkelanjutan"

#### Misi Pemerintah Daerah, adalah :

1. Mewujudkan pemberdayaan masyarakat untuk peningkatan kesejahteraan dan pengentasan permasalahan sosial.
2. Meningkatkan pelayanan kebutuhan dasar untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia
3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan prioritas pengembangan pada sektor pariwisata.
4. Meningkatkan kinerja infrastruktur dan tata ruang berkelanjutan.
5. Menciptakan reformasi birokrasi dalam mendukung penyelenggaraan sistem tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat mengemban misi Pemerintah Daerah yang ke 5 (lima) yaitu : Menciptakan reformasi birokrasi dalam mendukung penyelenggaraan sistem tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

### 4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat Berdasarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 63 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:



*Handwritten signature*

### VIII. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya.

Tindak Lanjut rekomendasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat atas rekomendasi Evaluasi LAKIP Tahun sebelumnya (2021) adalah sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	EVALUASI TINDAKLANJUT
1.	Perjanjian Kinerja agar menyajikan Indikator Kinerja Utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya tanpa mengesampingkan indikator lain yang relevan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014	Penerapannya sudah mulai dilakukan namun secara administrasi proses tindak lanjutnya belum dilaksanakan
2.	Lampiran IKU Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil agar menetapkan sasaran dan disesuaikan dengan format Lampiran 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama.	Penerapannya sudah mulai dilakukan namun secara administrasi proses tindak lanjutnya belum dilaksanakan
3.	Laporan Kinerja agar menyajikan informasi pencapaian sasaran strategis yang berorientasi outcome dan diselaraskan dengan Renstra 2019-2024, IKU dan Perjanjian Kinerja Tahunan	Penerapannya sudah mulai dilakukan namun secara administrasi proses tindak lanjutnya belum dilaksanakan
4.	Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja mulai dari Renstra, IKU dan Perjanjian Kinerja serta LAKIP melalui media massa ataupun melalui website Pemkab.Langkat yang bisa di akses oleh masyarakat Kabupaten Langkat	Sedang dalam proses

## BAB II

### GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2022 yang merupakan hasil evaluasi yang dilakukan oleh APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022 memperoleh nilai total sebesar **63,70** nilai tersebut termasuk kategori **"B"** dengan interpretasi **Baik**. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	30	4,20	6,30	10,50	20,10
Pengukuran Kinerja	30	3,60	5,40	9,00	20,10
Pelaporan Kinerja	15	1,80	2,7	4,50	10,50
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,00	4,50	7,50	13,00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100</b>	<b>12,60</b>	<b>18,90</b>	<b>31,50</b>	<b>63,70</b>

#### A. Hasil Evaluasi

##### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja
  - 1) Telah tersedia pedoman teknis perencanaan kinerja.
  - 2) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
  - 3) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
  - 4) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
  - 5) Telah ada dokumen perencanaan akilitas yang mendukung kinerja.
  - 6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

b. Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- 5) Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- 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).
- 7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
- 8) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- 9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- 10) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- 11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

c. Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- 3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
- 4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis walaupun Evaluasi capaian kinerja sudah dilaksanakan dan dituangkan/ disusun dalam dokumen RA.
- 5) Telah ada Perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil evaluasi SAKIP sebelumnya.
- 6) Telah ada perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik

- 7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 8) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

## 2. Pengukuran Kinerja.

### a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja

- 1) Telah ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- 2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan (SOP).

### b. Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja.

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- 5) Setiap level dalam organisasi telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) secara maksimal.

### c. Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 7) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 8) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- 9) Setiap unit satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 10) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

### 3. Pelaporan Kinerja.

#### a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja.

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja (LKIP) telah direvisi.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

#### b. Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja.

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hamhatannya.
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara maksimal.
- 9) Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) belum maksimal.

c. Kondisi Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi Pencapaian keberhasilan kinerja.
- 6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

**4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.**

a. Kondisi Pemenuhan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal.

- 1) Telah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh AP/P
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang

b. Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Internal

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
  - 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- c. Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Internal
- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun sebelumnya (2021) belum seluruhnya ditindaklanjuti.
  - 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
  - 3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal akan dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
  - 4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
  - 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja sebab belum seluruhnya memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## **B. Rekomendasi Tindak Lanjut**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Pelaporan Kinerja
  - a. Agar Dokumen Laporan Kinerja dipublikasikan melalui website <https://disdukcapil.langkatkab.go.id/>
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
  - a. Agar Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun sebelumnya (2021) ditindaklanjuti seluruhnya.
  - b. Agar melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.



### BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan SAKIP pada Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing Perangkat Daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di Instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi /instansi dapat tercapai secara optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian reward dan punishment dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

#### A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2022 memperoleh nilai total sebesar **"63,70"** termasuk dalam kategori **"B"** dengan interpretasi **BAIK** dan Implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya.

Total nilai AKIP hasil Evaluasi Implementasi SAKIP tahun ini (2022) lebih tinggi dari tahun sebelumnya (2021) yaitu sebesar **"53,11"** termasuk dalam kategori **"C"** dengan interpretasi **BAIK**, namun tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan, karena adanya perubahan komponen/sub Komponen penilaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor : 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa terdapat 5 (Lima) komponen Penilaian Kinerja sedangkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, komponen penilaian Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (Empat) komponen Penilaian Kinerja.

**B. Saran**

Rekomendasi yang disampaikan agar segera dapat ditindaklanjuti dan melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat disampaikan, kami menghargai upaya Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

**Pt. INSPEKTUR KABUPATEN LANGKAT**

