



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR : 703/05.h/Inspekt 1.3
TANGGAL : 13 Maret 2024

**INSPEKTORAT KABUPATEN ROTE NDAO
2024**



**PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO
INSPEKTORAT**

Kompleks Perkantoran Bumi Ti'i Langga Permai
Jln. Lekunik Ba'a, Telp./Fax (0380) 8571095
Website : www.rotendaokab.go.id

**PERNYATAAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
TAHUN ANGGARAN 2023**

Kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2023 sesuai Pedoman Evaluasi atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Pengukuran Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao.

Evaluasi bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Pengukuran Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid. Berdasarkan Evaluasi kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan hasil evaluasi pengukuran kinerja ini.

Ba'a, 13 Maret 2024

Inspektur, 



Arkalans H. Lenggu, S.Pd, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199303 1 011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Kami telah selesai melakukan Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2023 ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi APIP ini merupakan wujud pertanggung jawaban atas kinerja dan implementasi good governance terhadap public dan stakeholders. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran capaian kinerja secara terperinci yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2023. Hasil Evaluasi ini juga sebagai instrumen umpan balik untuk melakukan perbaikan dalam perencanaan tahun depan terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta Peningkatan Penyelenggaraa Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat.

Akhirnya kami berharap Laporan Hasil Evaluasi AKIP ini dapat memberikan kontribusi sebagai media informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao .

Ba'a, 13 Maret 2024

Inspektur,



Arkalaus H. Lenggu, S.Pd, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199303 1 011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Dasar Hukum Evaluasi.....	1
B. Latar Belakang Evaluasi	1
C. Tujuan Evaluasi.....	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	2
E. Metodologi Evaluasi	3
F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.....	5
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	10
A. Penjelasan Hasil Evaluasi.....	10
1) Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja.....	10
2) Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja.....	10
3) Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja	11
4) Evaluasi Atas Evaluasi Internal.....	12
B. Rekomendasi	13
BAB III PENUTUP.....	14
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Pasal 17 ayat (3) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah
8. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Rote Ndao Nomor :094/41/Inspekt 1.1 tanggal 29 Februari 2024

B. LATAR BELAKANG

Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem AKIP menerapkan siklus *Planning, Do, Check* dan *Act* (P-D-C-A) di mana pada masing-masing poses dibutuhkan suatu evaluasi sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus (*continues improvement*). Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi pemerintah secara konsisten dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

Kabupaten Rote Ndao dan Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Daerah Kabupaten Rote Ndao melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao

Evaluasi internal untuk pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao melaksanakan AKIP dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Evaluasi ini diharapkan juga dapat mendorong Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanatkan dalam RPJMN/RPJMD.

C. TUJUAN EVALUASI

- a. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat atas implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup 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 juga penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas Implementasi AKIP mencakup:

- 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.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan **teknik sebagai berikut:**

a. *Checklist* pengumpulan data dan informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan di isi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

c. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana (*desk*)

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, dianalisa dan disimpulkan.

d. Pengisian lembar kerja evaluasi (LKE)

Pelaksanaan penilaian dengan metodologi ini menggunakan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) dengan komponen sebagai berikut:

1	Perencanaan Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Perencanaan kinerja	6.00%	
	b	Kualitas Perencanaan kinerja	9.00%	
	c	Pemanfaatan Perencanaan kinerja	15.00%	
2	Pengukuran Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Pengukuran	6.00%	
	b	Kualitas Pengukuran	9.00%	
	c	Implementasi Pengukuran	15.00%	

3	Pelaporan Kinerja			15.00%
	a	Pemenuhan Pelaporan	3.00%	
	b	Penyajian Informasi Kinerja	4.50%	
	c	Pemanfaatan Informasi Kinerja	7.50%	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			25.00%
	a	Pemenuhan Evaluasi	5.00%	
	b	Kualitas Evaluasi	7.55%	
	c	Pemanfaatan Evaluasi	12.5%	
				100.00%

Hasil evaluasi Sistem AKIP dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Dengan parameter sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>), pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
2	A	>80-90	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/subkordinator
3	BB	>70-80	Sangat Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung.akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator

No	Kategori	Nilai	Interpretasi
4	B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama, terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
5	CC	>50-60	Cukup (memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	C	>30-50	Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplimentasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar dilevel pusat.
7	D	>0-30	Sangat Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

a. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah/Unit Kerja

Tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao sesuai Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 23 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural Sekretariat Daerah sebagai berikut:

1. Tugas :

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris

Daerah.

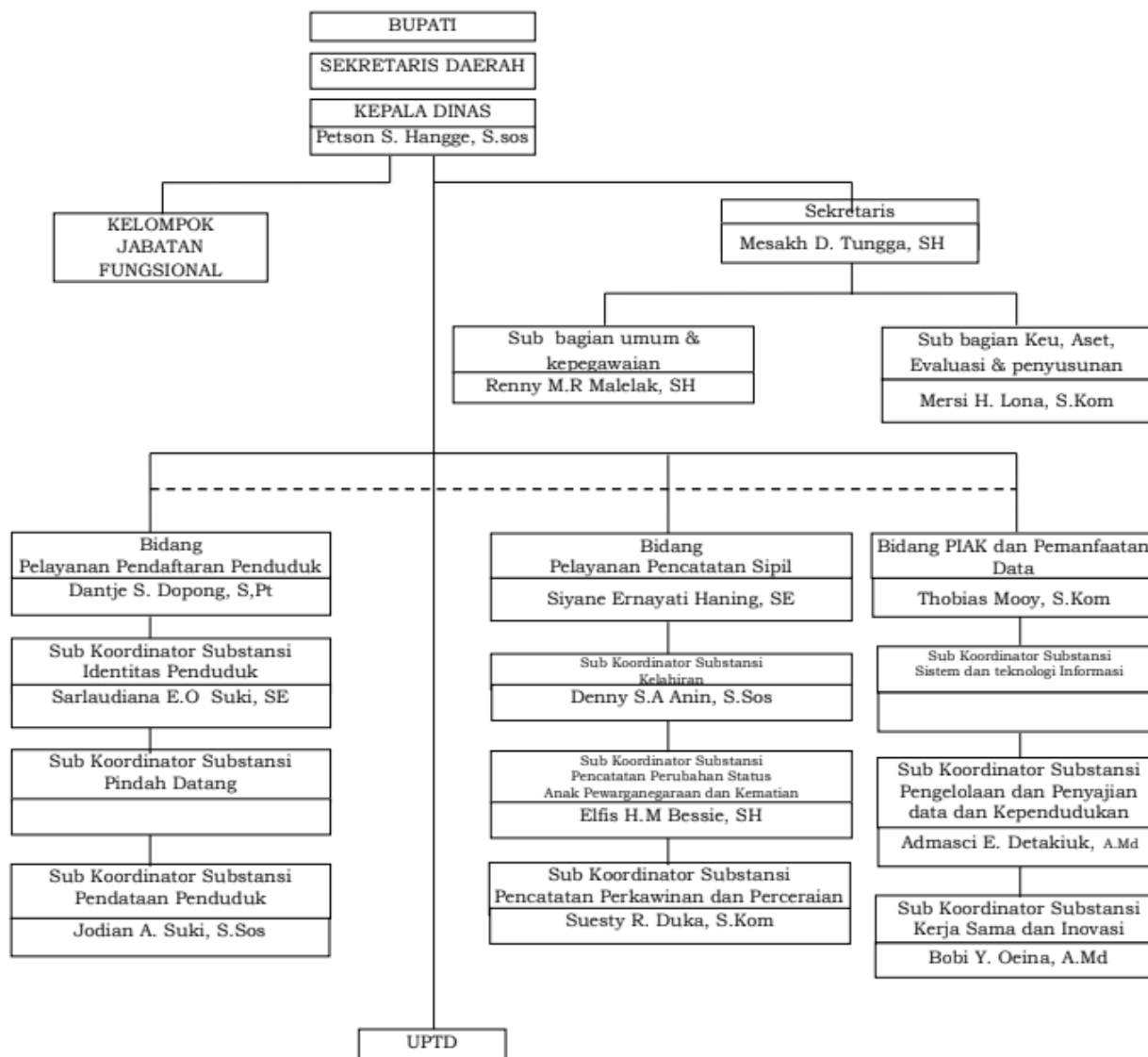
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan Tugas pembantuan Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil..

2. Fungsi :

Untuk melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- b) Pelaksanaan kebijakan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- d) Pelaksanaan administrasi dinas bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati dan amanat Peraturan Perundang-undangan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil



b. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja tahun 2023

1. Tabel Indikator Kinerja Tahun 2023

Sasaran	No	Indikator	Formula Pengukuran
Meningkatnya akuntabilitas, transparansi dan responsibilitas pelayanan public	1	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	<i>Rata – rata Nilai 9 Unsur Penilaian Survei Kepuasan Masyarakat pada Pelayanan Kependudukan dan Catatan Sipil</i>
Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	Persentase cakupan kepemilikan Akta Kelahiran pada anak 0- 17 tahun	$\frac{\text{Jumlah anak 0 – 17 tahun berakta Kelahiran}}{\text{Total Jumlah anak 0 – 17 tahun}} \times 100$
	2	Rasio Pasangan Berakte Nikah	$\frac{\text{Jumlah pasangan berakte nikah}}{\text{Jumlah keseluruhan pasangan nikah}} \times 100$
	3	Persentase Cakupan Penerbitan Kartu Penduduk	$\frac{\text{Jumlah KTP berNIK yang diterbitkan}}{\text{Jumlah Penduduk Wajib KTP}} \times 100$

2. Tabel Perjanjian Kinerja Tahun 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja
1		2			5
1	Meningkatnya Transparansi dan Responsibilitas Pelayanan Publik Perangkat Daerah		1.1 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Poin	85
2		Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2.1 Persentase cakupan kepemilikan Akta Kelahiran pada anak 0- 17 tahun	%	98,66
			2.2 Rasio Pasangan Berakte Nikah	%	95,76
			2.3 Persentase Cakupan Penerbitan Kartu Penduduk	%	34,17

Jumlah Pagu Anggaran pada tahun 2023 adalah senilai Rp 2.509.535.000,00 dengan realisasi sebesar Rp 2.489.312.324,00 atau sebesar 99,19%.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Penjelasan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Berdasarkan evaluasi internal Inspektorat Daerah Kabupaten Rote Ndao Nilai Akuntabilitas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao Tahun 2023 sebesar 67,20 dengan kategori B “**Baik**”, dengan pernyataan: “Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level esalon 2/unit kerja”. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian evaluasi terhadap komponen manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

1) EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar 22,20 dari bobot nilai 30,00. Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

a) Ketersediaan dokumen perencanaan kinerja

Ketersediaan dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 5,40 dari bobot nilai 6,00.

b) Kualitas dokumen perencanaan kinerja

Kualitas dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 6,30 dari bobot nilai 9,00.

c) Pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja

Pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 10,50 dari bobot nilai 15,00.

Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja menunjukkan bahwa seluruh dokumen kinerja telah tersedia dengan baik, namun kualitas dokumen perencanaan kinerja masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan untuk menjamin keberlanjutan arah pembangunan jangka panjang dan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target 5 (lima) tahunan atau jangka menengah, serta dokumen perencanaan kinerja belum dijadikan sebagai media evaluasi untuk penyempurnaan perencanaan kinerja yang lebih baik.

2) EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 19,50 dari bobot nilai 30,00 Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Pengukuran kinerja memenuhi

kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

a) Pemenuhan Pengukuran Kinerja

Pemenuhan pengukuran kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 4,20 dari bobot nilai 6,00.

b) Kualitas Pengukuran Kinerja

Kualitas pengukuran kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 6,30 dari bobot nilai 9,00.

c) Implementasi Pengukuran Kinerja

Implementasi pengukuran kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 9,00 dari bobot nilai 15,00.

Pengukuran kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao sudah baik, namun masih belum dijadikannya pengukuran kinerja sebagai acuan untuk pemberian penghargaan/sanksi atas tidak tercapainya kinerja terhadap tunjangan kinerja/penghasilan, jabatan struktural/fungsional, dan penyesuaian organisasi menjadi sebuah kelemahan kelemahan. Serta, Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja belum memanfaatkan aplikasi yang tersedia dan masih dilakukan secara manual.

3) EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA (BOBOT NILAI 15%)

Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja memperoleh nilai sebesar 10,50 dari bobot nilai 15,00 Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Pelaporan kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

a) Pemenuhan pelaporan kinerja

Pemenuhan pelaporan kinerja belum sepenuhnya dapat disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 2,10 dari bobot nilai 3,00.

b) Kualitas penyajian kinerja

Kualitas Penyajian Kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 3,15 dari bobot nilai 4,50.

c) Pemanfaatan pelaporan kinerja

Pemanfaatan pelaporan kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 5,25 dari bobot nilai 7,50.

Pelaporan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao sudah

baik, namun masih terdapat kelemahan yakni Dokumen Laporan Kinerja belum dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja ke depan dalam rangka pencapaian kinerja yang berkesinambungan dan memberikan hasil yang signifikan dalam pencapaian tujuan, namun masih sebatas pada euforia pencapaian kinerja tinggi pada tahun berjalan. Laporan Kinerja belum dijadikan rujukan dalam perumusan program/kegiatan yang memiliki nilai manfaat yang lebih besar dalam pencapaian tujuan. Serta, Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

4) EVALUASI ATAS EVALUASI INTERNAL (BOBOT NILAI 25%)

Evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai sebesar 15,00 dari bobot nilai 25,00. Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Evaluasi kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

a) Pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemenuhan evaluasi kinerja belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 3,00 dari bobot nilai 5,00.

b) Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 4,50 dari bobot nilai 7,50.

c) Implementasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Implementasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya disajikan dengan baik dimana nilai yang diperoleh sebesar 7,50 dari bobot nilai 12,50.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum memiliki Sumber Daya Evaluator yang handal dalam melakukan evaluasi, sehingga kesimpulan yang dihasilkan belum mampu memberikan sumbangsi efektif bagi pencapaian tujuan organisasi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum memiliki upaya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan monitoring secara berkala dalam rangka memberikan rekomendasi perbaikan aktivitas pencapaian target kinerja yang diharapkan. Serta, belum mengalokasikan sumber daya ataupun pengambilan kebijakan yang memberikan reward dan punishment bagi pencapaian target kinerja untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

B. Rekomendasi

Terhadap catatan kekurangan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao agar :

1. Melakukan evaluasi Intern terhadap dokumen Renstra yang masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai target;
2. Melakukan analisis ketersediaan sumber daya, kendala/hambatan serta peluang dari pencapaian target kinerja tahun sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya dengan titik fokus pada upaya keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi;
3. Menyempurnakan dan memastikan kembali formula pengukuran kinerja yang disesuaikan dengan data yang relevan dan kondisi riil yang terjadi untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang handal.
4. Mendorong pemanfaatan Laporan Kinerja sebagai dasar pertimbangan penentuan kebijakan strategis, aktivitas organisasi, program/kegiatan serta pengalokasian anggaran, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan yang lebih baik.
5. Meningkatkan kualitas evaluasi implementasi SAKIP Internal secara berkala sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah dan berkelanjutan serta meningkatkan kompetensi evaluator, sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan dasar peningkatan capaian kinerja organisasi.
6. Mendorong pemanfaatan Laporan Kinerja sebagai dasar pertimbangan pemberian reward dan punishment bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Pegawai Negeri Sipil untuk mendorong percepatan penerapan SAKIP yang berkualitas.
7. Mendorong pemanfaatan aplikasi teknologi informasi “Veali Malole” pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai sarana pengumpulan dan pengukuran data kinerja.

BAB III

PENUTUP

Demikian hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao, terlampir disampaikan kepada Pj. Bupati Rote Ndao atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Mengetahui
Inspektur, 



Arkalaus H. Lunggu, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19650808 199303 1 011

LEMBAR KERJA EVALUASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ROTE NDAO						
No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker Total Jawaban	67.2 Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		22.2	Catatan	Daftar Evidence
1. a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4		
Kriteria:					1. Pedoman teknis tentang perencanaan kinerja sudah ada yaitu PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 2. Juknis tentang penyusunan PK, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan KIP sesuai dengan PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 4. Pemenuhan kriteria dari 6 dokumen yang harus disediakan, DISDUKCAPIL sudah menunjukan 6 dokumen (100%)	1. PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 2. RPJPD Kabupaten Rote Ndao Tahun 2005 - 2025 3. Renstra 2019 - 2024 DISDUKCAPIL 4. Renja 2023 DISDUKCAPIL 5. Dokumen perencanaan aktivitas berupa Perencanaan Kinerja Tahunan (PKT) Tahun 2023 6. RKA 2023 dan DPA 2023 7. RPJMD
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		ya			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		ya			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		ya			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		ya			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		ya			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		ya			
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	B	6.3		
Kriteria:					1. Dokumen perencanaan kinerja DISDUKCAPIL dan perencanaan kinerja pegawai DISDUKCAPIL telah disusun dan telah diformalkan. 2. Dokumen perencanaan telah dipublikasikan di situs PEMDA KABUPATEN ROTE NDAO 3. 11 kriteria yang ada 10 kriteria kualitas telah dipenuhi (90.90%) 4. Adanya kualitas rumusan hasil yang telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang dicapai 6. Ukuran keberhasilan telah memenuhi kriteria SMART 5. IKU telah menggambarkan kondisi utama yang harus dicapai 7. Target yang ditetapkan DISDUKCAPIL dalam perencanaan kinerja masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai target 8. Adanya pohon kinerja DISDUKCAPIL 9. Adanya SKP setiap Pegawai DISDUKCAPIL	1. Renstra 2019 - 2024 DISDUKCAPIL 2. Renja 2023 DISDUKCAPIL 3. PKT Tahun 2023 4. RKA/DPA/DPPA/ 2023 5. SKP Kepala DISDUKCAPIL 6. SKP Seluruh Pegawai (Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, dan staf) 7. Pohon Kinerja
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		ya			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		ya			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		ya			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		ya			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		ya			
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan)		ya			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		ya			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan		ya			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan		ya			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		ya			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		ya			
1. c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5		
Kriteria:					1. Target kinerja utama seluruhnya tercapai. 2. Setiap pegawai sudah cukup memahami, peduli dalam berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan karena setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerjanya masing-masing melalui SKP. 3. 8 Kriteria pemanfaatan perencanaan kinerja yang terpenuhi dari 8 kriteria (100%)	1. DPA/DPPA 2023 2. Evaluasi RKP per triwulan Tahun 2023 3. SKP Kepala Dinas DUKCAPIL 4. SKP Seluruh Pegawai (Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, dan staf) 5. Laporan Monitoring dan Evaluasi DISDUKCAPIL
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		ya			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		ya			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		ya			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		ya			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja		ya			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		ya			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		ya			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		ya			
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		19.5		
2. a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		ya		1. Adanya Juknis ada pedoman teknis terkait pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, namun sudah ada definisi operasional kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja (Permenpan 53 Tahun 2014) 2. Ada mekanisme yang jelas antara lain berupa SOP terkait pengumpulan data kinerja. 3. Kriteria keberadaan dokumen pengukuran kinerja terpenuhi dari 3 kriteria (100%)	Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 DISDUKCAPIL Kab.Rote Ndao
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		ya			Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 84 Tahun 2023 tentang Petunjuk teknis penyusunan PK, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 97 Tahun 2023 tentang petunjuk teknis evaluasi akuntabilitas instansi pemerintah Kabupaten Rote Ndao
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		tidak			

<https://drive.google.com/drive/folders/1A7qdEGZlVoyvP0X3L8StJznrp6RlGqe?usp=sharing>

https://drive.google.com/drive/folders/1Z-UNVBxcd7XETOG4eY-u9xiMhPAVP2C?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/1Ds6r923VQbUbnRASuo0mceRlHrSHanY7?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/1xlfW2SIBVUYlBivjcnbvZ1m4qgPL7Ni?usp=drive_link

2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam b mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	B	6.3		
1 Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		ya		1. Pengumpulan data kinerja sudah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) bernama Vevalimolele sejak tahun 2022 yang terintegrasi dengan webside Pemda Kab.Rote Ndao	1. Aplikasi VevaliMalole dokumen
2 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		ya		2. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)	
3 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		ya		3. Pemenuhan kriteria 7 dari 7 atau 100%	2. Evaluasi Aplikasi E-SAKIP Disuducapil Tahun 2023
4 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		tidak		4. Evaluasi Kinerja Tahun 2023 (menjawab poin 1 s/d 5)	
5 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		tidak			
6 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		ya			
7 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		tidak			
2. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian c Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	CC	9		
1 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		tidak		1. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	PERATURAN DAERAH NO 3 TAHUN 2020 TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN PERANGKAT DAERAH.
2 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		tidak		2. Pemenuhan kriteria 9 dari 10 atau 90%	
3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		tidak		3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian organisasi sesuai dengan PERDA nomor 3 tahun 2020 tentang susunan organisasi dan perangkat daerah	
4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		ya			
5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		ya			
6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		ya			
7 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		tidak			
8 Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		ya			
9 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		tidak			
10 Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		tidak			
3 PELAPORAN KINERJA	15.00		10.5		
3. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja a	3.00	B	2.1		
1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		ya		1. LKIP DISDUKCAPIL sudah dipublikasikan secara eksternal.	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023
2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		ya		2. 6 kriteria manfaat dokumen pengukuran kinerja terpenuhi dari 6 kriteria (100%).	
3 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		ya			
4 Dokumen Laporan Kinerja telah direview.		ya			
5 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		ya			
6 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		ya			
3. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar b menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	4.50	B	3.15		
1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		ya		1. LKIP DISDUKCAPIL sudah disusun sesuai sistematika berdasarkan Permendagri 86 Tahun 2017. Namun, belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional/internasional.	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023
2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		ya		2. 8 kriteria manfaat dokumen pengukuran kinerja terpenuhi dari 9 kriteria (88,89%).	
3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		ya			
4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		ya			
5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun		ya			
6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		tidak			
7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		ya			
8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		ya			
9 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan)		ya			
3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar c dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	B	5.25		
1 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		ya		Secara umum informasi dalam LKIP DISDUKCAPIL telah menjadi perhatian dan menjadi salah satu acuan dalam menyusun perencanaan pembinaan dan pengawasan untuk rencana kerja tahun berikutnya telah mempengaruhi budaya kerja DISDUKCAPIL.	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023
2 Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		ya			

https://drive.google.com/drive/folders/1T-VclhZfdutdhoieMcnF9rSh2VWkCTWx?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/16flvP3Zxt3pFobnicKaH8m7LS3IAuFH?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/1UfXsjKOSomuQqu5vof5RzOttBQilQCA?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/1QPez26kzXfN6GlgFzQPoR9LPjFVJaND?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/1h3mRdopia18m6la-Swh2ybeNPj2Hda?usp=drive_link

3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		ya			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		ya			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		ya			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi		ya			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		ya			
4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		25.00		15		
4. a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	CC	3		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		ya		1. Ketersediaan dokumen pedoman evaluasi dn hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sudah ada berupa Juknis. 2. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja masing-masing perangkat daerah tertuang di dalam LKIP Perangkat Daerah. 3. Evaluasi akuntabilitas kinerja secara berjenjang dalam DISDUKCAPIL tertuang dalam hasil penilaian SKP.	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023 2. Juknis tentang penyusunan PK, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan KIP (Permenpan 53 Tahun 2014) 3. Capaian kinerja unit kerja dan setiap pegawai tertuang dalam hasil penilaian SKP secara berjenjang.
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		ya			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		ya			
4. b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	CC	4.5		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		tidak		1. Sudah dilaksanakannya Evaluasi internal SAKIP namun belum sesuai dengan pedoman Permenpan RB NOMOR 88 tahun 2021.	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023 2. PERBUP 97 Tahun 2023. 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja DUKCAPIL Tahun 2023
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		tidak			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		ya			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		ya			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		tidak			
4. c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	CC	7.5		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		ya		Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja sudah dimanfaatkan dalam perbaikan manajemen kinerja dan memberikan dampak yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	1. LKIP DISDUKCAPIL Tahun 2023 2. SKP Tahun 2023 Pegawai DISDUKCAPIL
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		ya			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		ya			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		ya			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		ya			

https://drive.google.com/drive/folders/1m1u7Sj-qUyHCx8Ij_x5AYi-hcTTHuA0?usp=drive_link

https://drive.google.com/drive/folders/12ONxT3fwwE7Wazd_LxalidAZ-YMSoh9?usp=drive_link