



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAPORAN HASIL REVIU

Laporan Kinerja (LKj)

TAHUN ANGGARAN 2025



**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN 2026**



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
JL. PEMUDA, Telp/Fax (0756) 22143
E-mail : disdukcapi1301@gmail.com
PAINAN

LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TAHUN 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 800.1.10/6/DISDUKCAPIL/2026 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Internal Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2026 tanggal 5 januari 2026.

B. Latar Belakang Evaluasi

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. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Akutabilitas Kinerja dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP.

Evaluasi AKIP Internal ini diharapkan dapat meningkatkan capaian kinerja nilai AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2026 yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana dokumen penilaian AKIP telah di buat untuk diunggah di aplikasi penilaian kinerja.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai dokumen yang telah siap dan yang perlu diperlu diperbaiki;
 - b. Menilai capaian indikator kinerja aparatur sampai level staf;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan internal AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- 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 atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya;
- f. Periode Evaluasi Tahun 2026.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 24 s.d. 26 Februari 2026 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi

1. Beriskhan,S.Sos.M.Si	: Penanggung Jawab
2. Yef Indra,SH.MM	: Ketua
3. Cipto,SE	: Sekretaris
4. Sartoni Nursalim, S.Kom	: Anggota
5. Hayatul Fitro, S.Kom	: Anggota
6. Anfebrianita, S.Pt., MT	: Anggota
7. Khairat,SH.M.Si	: Anggota
8. Fio Denci Fakhriya, SH	: Anggota
9. Susmita Permana,SH.M.Si	: Anggota
10. Leni Surya Nengsih	:Anggota

G. Periode yang Dievaluasi

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja (LKj) Perangkat Daerah Tahun 2025.

H. Objek yang Dievaluasi

Objek yang dievaluasi adalah Dokumen dan data yang harus diunggah untuk penilaian AKIP Tahun 2026.

I. Metodologi Evaluasi

Tingkat evaluasi yang akan dilakukan adalah evaluasi secara terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 37 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan Bidang Layanan Administrasi Kependudukan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian dengan kantor kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama Daerah dan pengadilan agama yang berkaitan dengan pencatatan nikah, talak, cerai, dan rujuk bagi penduduk yang beragama Islam;

- b. pengoordinasian dengan kantor kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama Daerah dalam memelihara hubungan timbal balik melalui pembinaan masing-masing kepada instansi vertikal dan UPTD;
- c. pengoordinasian antar lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah di Daerah dalam penertiban pelayanan administrasi kependudukan;
- d. penyusunan tata cara perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian urusan administrasi kependudukan di Daerah;
- e. pengadaan blangko dokumen kependudukan selain blangko KTP-el, formulir, dan buku untuk pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil sesuai dengan kebutuhan;
- f. pengelolaan dan pelaporan penggunaan blangko dokumen kependudukan, formulir, dan buku untuk pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil;
- g. pembinaan, pembimbingan, dan supervisi terhadap pelaksanaan tugas UPTD, termasuk meminta laporan pelaksanaan tugas UPTD yang berkaitan dengan pelayanan pencatatan sipil;
- h. pembinaan, pembimbingan, dan supervisi terhadap penugasan kepada nagari;
- i. pelayanan secara aktif pendaftaran peristiwa kependudukan dan pencatatan peristiwa penting;
- j. penerimaan dan permintaan data kependudukan dari perwakilan republik indonesia melalui menteri;
- k. fasilitasi penyelenggaraan urusan administrasi kependudukan;
- l. penyelenggaraan pemanfaatan data kependudukan;
- m. sosialisasi penyelenggaraan urusan administrasi kependudukan;
- n. kerja sama dengan organisasi kemasyarakatan dan perguruan tinggi;

- o. komunikasi, informasi, dan edukasi kepada pemangku kepentingan dan masyarakat;
- p. penyajian data kependudukan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan;
- q. supervisi bersama dengan kantor kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama Daerah dan pengadilan agama mengenai pelaporan pencatatan nikah, talak, cerai, dan rujuk bagi penduduk yang beragama islam dalam rangka pembangunan basis data kependudukan;
- r. pengawasan penyelenggaraan urusan administrasi kependudukan; dan
- s. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan perundang-undangan.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian evaluasi internal Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 telah dilakukan oleh Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 700.1.2.8/714/INS/2025 tanggal 26 Februari 2025. Terhadap rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun lalu telah ditindaklanjuti oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 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/Subkoordinator.

BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai 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 koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada 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.
CC (Nilai > 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.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

D (Nilai > 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.
-----------------------	--

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil memperoleh nilai **86** dengan predikat **A** dengan Interpretasi **“Memuaskan”** dengan pengertian “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/Subkoordinator”, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	26,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	14,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,00
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		86,00
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- Perencanaan Kinerja sebesar 26,0 (%), ini menunjukkan bahwa Dinas Dukcapil telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang memenuhi standar yang baik yaitu SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis dan menyajikan crosscutting dalam pencapaian kinerja. Telah terdapat Pedoman Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA. Dimana untuk Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA telah di formalkan, di publikasikan dan telah memenuhi kriteria SMART.

- b. Masih terdapat catatan yaitu Target kinerja pada indikator kinerja “nilai kematangan inovasi OPD” yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tidak dapat dicapai (achievable)
- c. Setiap pegawai belum optimal dalam memahami, peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Hal ini dapat dilihat pada rendahnya jumlah perjanjian kinerja individu yang telah ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran Kinerja 24,00 (%) bahwa telah Pengukuran Kinerja telah melakukan pengukuran kinerja untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah menetapkan pedoman teknis berupa SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja.
- b. Pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi belum dilakukan secara berkala per triwulan. Pengukuran kinerja berkala
- c. Pengukuran kinerja setiap level organisasi telah dilakukan secara berkala per triwulan, namun terbatas pada hasil pengukuran kinerja penilaian SKP individu melalui Aplikasi E-Kinerja. Pengukuran Kinerja secara berkala belum menginformasikan tentang kendala/hambatan dan rekomendasi perbaikan kedepan.
- d. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini dikuatkan dengan belum adanya SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja. Dan juga tidak ada dilakukan rapat-rapat pembahasan tentang monitoring capaian rencana aksi dan pengukuran kinerja per triwulan yang melibatkan setiap pegawai/individu.

3. Pelaporan Kinerja

1. Pelaporan Kinerja sebesar 14,00 (%), telah terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja dan pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian kebijakan.

Namun demikian masih terdapat catatan yaitu:

- Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja

4. Evaluasi Kinerja

- a. Evaluasi Internal sebesar 22,00 (%), dimana telah dilakukan pemantauan capaian kinerja internal sesuai SOP dan telah dilaksanakan di seluruh bidang
- b. Nilai AKIP tahun 2024 lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Nilai Sakip tahun sebelumnya 89,49% sedangkan nilai AKIP tahun 2024 84,38%

III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Menetapkan Perjanjian Kinerja untuk setiap jabatan yang memegang program, kegiatan, dan anggaran, sehingga dapat dipastikan penjenjangan kinerja yang selaras dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi dan terpenuhinya kualitas perencanaan kinerja.

- c. Melakukan monitoring atas capaian rencana aksi secara optimal, tertib administrasi dan mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring dalam bentuk notulen dan daftar hadir peserta rapat, memuat informasi tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semesteran) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Memperbaharui SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas atas pengukuran dan pengumpulan data kinerja sesuai dengan standar dan pedomannya.
- b. Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan untuk masing-masing indikator kinerja.
- c. Melibatkan seluruh staf/individu dalam pemantauan capaian kinerja melalui monitoring rencana aksi secara berkala per triwulan sehingga setiap individu peduli atas capaian dan hasil pengukuran kinerja unit dan individu, serta membuat notulen dan daftar hadir rapat monev dimaksud.

3. Pelaporan Kinerja

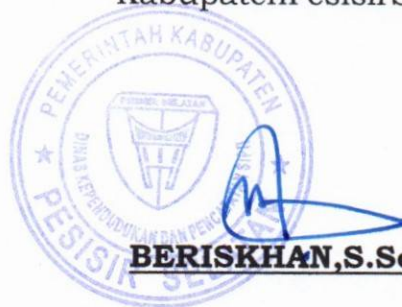
- a. Melakukan perhitungan tingkat efisiensi sumber daya secara memadai dengan memperhitungkan antara anggaran, realisasi anggaran dan capaian keluaran.

4. Evaluasi Kinerja

- a. Membuat laporan monitoring evaluasi kinerja dengan pendalaman secara memadai terhadap pemantauan capaian kinerja untuk target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi/saran perbaikan.
- b. Meningkatkan implementasi AKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP OPD.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 ini disampaikan agar menjadi perhatian pada upaya peningkatan implementasi AKIP perangkat daerah dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang telah ditetapkan oleh Tim sampaikan selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Pesisir Selatan



BERISKHAN, S.Sos.M.Si

NIP. 19720302 199302 1 001