

## Matrik Tindak Lanjut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2023 Atas Hasil Evaluasi Sakip 2022

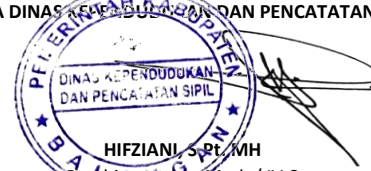
No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>						
1	Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 4,2 (70%) dengan kriteria : Tidak terdapat terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	Untuk menyusun dan menetapkan SOP/pedoman teknis perencanaan kinerja	Akan dilakukan pembaruan penyusunan dan penetapan SOP/ Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Selesai	<a href="https://drive.google.com/file/d/17ytikz2XpwG4UckhPM86Nng-sIHsR_5B/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/17ytikz2XpwG4UckhPM86Nng-sIHsR_5B/view?usp=sharing</a>
2	Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 7,2 (80%) dengan kriteria: Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu, Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, Indikator Kinerja Utama (IKU) sudah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai (achievable), menantang, dan realistis, Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading), Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	Menyusun dan menetapkan SOP/pedoman teknis pengukuran kinerja	Akan dilakukan pembaruan penyusunan dan penetapan SOP/ Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja pada tahun 2023	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Selesai	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wqvK5codiZ7pdUIHeRau7U1b0AdUF74/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wqvK5codiZ7pdUIHeRau7U1b0AdUF74/view?usp=sharing</a>
3	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 12 (80%), dengan kriteria sebagai berikut: Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track; Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
<b>B. Pengukuran Kinerja</b>						

No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
1	Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 4,2 (70%), dengan kriteria: Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja; belum sepenuhnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	Dalam pengukuran kinerja menjadi dasar usulan penetapan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional	Akan menyampaikan surat rekomendasi untuk ASN atas hasil pengukuran kinerja sebagai pertimbangan untuk usulan penetapan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional	Kepala Dinas	Masih dalam proses pertimbangan untuk pengusulan penetapan atau penghapusan jabatan	-
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 7,20 (80%), dengan kriteria Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja; Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)	Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) menginformasikan ; a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. b. Perbandingan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Untuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 akan menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Belum dilakukan karena belum disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023	-
3	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 10.50 (70%), dengan kriteria: Pengukuran Kinerja sudah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
<b>C. Pelaporan Kinerja</b>						
1	Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 2,40 (80%), dengan kriteria: Dokumen Laporan Kinerja telah disusun, Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan, Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi, Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan dan Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Menyusun/membuat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui/diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan	Akan dilakukan pembaruan penyusunan dan penetapan SOP/ Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Tahun 2023	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Selesai	<a href="https://drive.google.com/file/d/1OCmk338z5i9RHadiQzi5hg7O3AII6cR/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1OCmk338z5i9RHadiQzi5hg7O3AII6cR/view?usp=sharing</a>

No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
2	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya memperoleh nilai 3,15 (70%), dengan kriteria: Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar; Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja); Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)	Melaksanakan perbaikan atas faktor hambatan pada Monev dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada Monev triwulan berikutnya	Melaksanakan perbaikan atas faktor penghambat pada monev dengan meningkatkan realisasi pada monev triwulan berikutnya	Bidang Teknis	PPTK terus berupaya melakukan perbaikan dengan melaksanakan program dan kegiatan semaksimal mungkin	-
3	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 6,00 (80%), dengan kriteria: Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai; Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi					
<b>D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>						
1	Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 3,5 (70%), dengan kriteria : Belwn sepenuhnya terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang	Menindaklanjuti rekomendasi pada LHE AKIP Tahun sebelumnya dengan indikator peningkatan nilai evaluasi AKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya	Untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023 nantinya akan dituangkan tindak lanjut hasil rekomendasi LHE Tahun 2021 dan Tahun 2022	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Belum dilakukan karena belum disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023	-
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 6,00 (80%), dengan kriteria sebagai berikut: Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)	Mengajukan permintaan reuiu Laporan Kinerja (LKJIP) tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi SAKIP dan Reuiu LPPD	Setelah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023 selesai disusun nantinya akan langsung meminta Inspektorat dalam hal ini APIP untuk melakukan reuiu terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2023	Kepala Dinas	Belum dilakukan karena belum disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023	-

No	Hasil Evaluasi Inspektorat	Rekomendasi Inspektorat	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian	Link Google Drive
3	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 7,5 (60 %), dengan kriteria sebagai berikut: Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; belwn seluruhnya terjadi peningkatan implementasi SAK.IP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi basil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal; Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan Belum seluruhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal					

MENGETAHUI :  
 KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL,



**HIFZIANI, S.Pt./MH**  
 Pembina Utama Muda / IV C  
 NIP. 196310301986031010