



INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025

PADA

**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nomor : 700/ 437 /ITDAPROV.IV/2025

Tanggal : 17 Desember 2025



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Ade Irma Nasution Telp. 354221 – Fax.350977
PALEMBANG - SUMATERA SELATAN

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025 DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA SELATAN

Nomor : 700 / 437 /ITDAPROV.IV/2025

RINGKASAN EKSEKUTIF

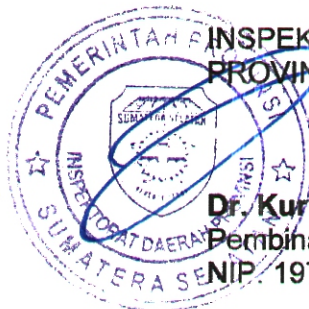
Hasil Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari AKIP itu sendiri untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di implementasikan oleh perangkat daerah. Evaluasi SAKIP pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Tahun 2025 telah dilaksanakan sesuai Surat Tugas Inspektur Nomor 700/00884/ST/ITDAPROV.IV/2025 tanggal 11 Agustus 2025. Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan evaluator sehingga evaluasi dapat mengetahui sejauh mana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 2025 :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2(30%) Kualitas	3(50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,43	8,15	13,58	27,16
Pengukuran Kinerja	30	3,63	5,45	9,08	18,16
Pelaporan Kinerja	15	2,23	3,34	5,57	11,14
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,75	5,63	9,38	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	15,04	22,56	37,61	75,21

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan memperoleh nilai **75,21 (tujuh puluh lima koma dua puluh satu)** atau predikat **“BB” (sangat baik)**, sedangkan hasil Evaluasi AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Tahun 2024 adalah **80,80 (delapan puluh koma delapan puluh)** atau predikat :”A” (memuaskan) .

Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi AKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada tahun mendatang.



INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,

Dr. Kurniawan, AP., M.Si, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/c)
NIP. 197506171995011001

BAB I PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 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 Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tanggal 04 Maret 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah.
5. Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 700/00884/ST/ITDAPROV.IV/2024 tanggal 11 Agustus 2025, melakukan Evaluasi AKIP pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

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. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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 AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP 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.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP 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 AKIP 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 AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP.
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

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

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
3. Penilaian pelaporan kinerja 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 dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP 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 AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Checklist 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 secara mandiri (mengisi lembar LKE). Checklist 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.

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

2. Fungsi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi :

- a. penyelenggaraan penyusunan program dan anggaran dekonsentrasi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- b. penyelenggaraan pengelolaan keuangan APED dan APEN;
- c. penyelenggaraan pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara/ daerah;
- d. penyelenggaraan pengelolaan urusan ASN;
- e. pembinaan dan koordinasi penyusunan dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran tugas pembantuan bidang administrasi kependudukan di kabupaten/kota;
- f. pembinaan dan koordinasi urusan ASN meliputi pengangkatan, pemberhentian dan penilaian kinerja pejabat yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota;
- g. pembinaan dan koordinasi perangkat daerah yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten / kota;
- h. pembinaan dan koordinasi pengelolaan barang milik negara Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil di kabupaten/kota,
- i. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
- j. penyusunan perencanaan dan kebijakan teknis di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- k. penyelenggaraan kebijakan di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- l. penyelenggaraan pembinaan umum dan koordinasi di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- m. penyelenggaraan pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan serta pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- n. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
- o. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan di kabupaten/kota; dan
- p. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut rekomendasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan atas rekomendasi evaluasi AKIP tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	EVALUASI/ TINDAKLANJUT
1.a	Membuat tujuan/sasaran yang mempunyai kualitas tumusan hasil yang jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan di capai	sudah ditindaklanjuti
b	Dapat merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dalam bentuk diagram <i>crosscutting</i> pada pohon kinerja dan cascading serta IKU	Belum ditindaklanjuti
c	menetapkan target dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik, dan monev rencana aksi per triwulan dengan nilai rata-rata capaian target dapat dicapai sepenuhnya	Sudah ditindaklanjuti
d	seluruh pegawai hendaknya lebih memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Belum ditindaklanjuti
2.a	Dapat mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi sehingga terjadi perampingan jabatan struktural	Belum di tindaklanjuti
b	Dapat menimbulkan efisiensi atas penggunaan anggaran secara optimal dalam mencapai kinerja yang baik	Belum ditindaklanjuti
c	Dilaksanakan berkala dan terstruktur	Belum di tindaklanjuti
d	Dilakukan oleh seluruh unit kerja dalam organisasi (mulai dari sekretariat yang terdiri dari 3 bagian sampai dengan seluruh Bidang Teknis)	Belum di Tindaklanjuti
e	Melakukan pemantauan atas pengukuran kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	Belum ditindaklanjuti
f	Dilakukan, dipahami dan pedulikan oleh seluruh unit kerja dalam organisasi serta pegawai secara optimal	Belum di tindaklanjuti
g	Pengukuran kinerja dilakukan berjenjang	Sudah di tindaklanjuti
3	Dokumen Laporan Kinerja (LKJiP) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Sudah di tindaklanjuti
a	Dokumen laporan Kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi Kinerja dengan realisasi Kinerja di Level nasional/internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja)	Sudah di tindaklanjuti
b	Informasi tentang kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya apabila target kinerja belum tercapai secara maksimal	Sudah di tindaklanjuti
c	Informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara jelas	Belum di tindaklanjuti
d	Penyajian informasi dalam laporan kinerja dapat menjadi kepedulian seluruh pegawai	Belum di Tindaklanjuti
e	Informasi dalam laporan kinerja berkala seluruhnya dapat digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Belum di tindaklanjuti
f	Informasi dalam laporan kinerja berkala secara maksimal dapat digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Belum di tindaklanjuti

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2024 memperoleh nilai total sebesar **75,21 (tujuh puluh lima koma dua puluh satu)** kategori **“BB” (sangat baik)**. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2(30%) Kualitas	3(50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,43	8,15	13,58	27,16
Pengukuran Kinerja	30	3,63	5,45	9,08	18,16
Pelaporan Kinerja	15	2,23	3,34	5,57	11,14
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,75	5,63	9,38	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	15,04	22,56	37,61	75,21

A. Hasil Evaluasi.

1. Perencanaan Kinerja

Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja. Dokumen Renja sudah selaras dengan Renstra Perangkat Daerah, dan RPJMD Provinsi Sumatera Selatan. Indikator Kinerja Utama sudah memenuhi kriteria *smart*. Dokumen Perencanaan Jangka Pendek telah menggambarkan kebutuhan, tetapi belum ada hasil evaluasi tahun sebelumnya. Rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja telah dijabarkan kedalam dokumen perencanaan perangkat daerah namun belum menetapkan perencanaan kinerja dalam bentuk diagram/peta *crosscutting* pada pohon kinerja dan cascading.

2. Pengukuran Kinerja.

- 1) Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang baku dan terdokumentasi.
- 2) Proses pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara konsisten, akurat, dan tepat waktu, sehingga beberapa indikator kinerja utama tidak memiliki data yang lengkap maupun terverifikasi sesuai pedoman pengelolaan kinerja.
- 3) Hasil pengukuran kinerja belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan, sehingga tindak lanjut terhadap capaian kinerja belum sistematis dan belum sepenuhnya mendukung pencapaian hasil (outcome) yang berkesinambungan.
- 4) Pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja.

Pelaporan Kinerja telah mempedomani 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 dan Surat Edaran Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan nomor 060/047/SE/2023 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Namun masih terdapat kelemahan yaitu :

- a. Dokumen laporan kinerja yang telah disusun belum dilakukan rewiu internal/setingkat diatasnya.
- b. Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi atas keberhasilan/kegagalan indikator kinerja dan efisiensi atas penggunaan sumber daya.
- c. Dokumen laporan kinerja belum dimanfaatkan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- e. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan melakukan monitoring dan evaluasi masing-masing indikator, program dan kegiatan namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja guna perbaikan perencanaan kinerja dimasa akan datang. Masih terdapat beberapa rekomendasi atas hasil evaluasi APIP tahun lalu yang belum ditindaklanjuti.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan untuk :

1. Perencanaan Kinerja

- 1) Menyusun peta keterkaitan antar-OPD (crosscutting mapping) pada pohon kinerja sehingga terlihat hubungan kontribusi, kolaborasi, dan peran masing-masing OPD dalam mendukung pencapaian sasaran.

2. Pengukuran Kinerja

- 1) Menyusun dan menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja yang baku dan terdokumentasi.
- 2) Meningkatkan kualitas proses pengukuran kinerja dengan memastikan seluruh indikator kinerja utama diukur secara konsisten, akurat, dan tepat waktu sesuai pedoman pengelolaan kinerja.
- 3) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan, pengambilan keputusan, serta penyusunan rencana tindak lanjut guna mewujudkan hasil (outcome) yang berkesinambungan.
- 4) Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pegawai terhadap pentingnya pengukuran kinerja, melalui kegiatan sosialisasi, pembinaan, serta internalisasi budaya kinerja di lingkungan unit kerja.

3. Pelaporan Kinerja

- 1) Melaksanakan rewiu internal terhadap dokumen Laporan Kinerja oleh pejabat yang berwenang sebelum laporan disampaikan kepada Sekretariat Daerah, guna memastikan keandalan dan akurasi data kinerja yang dilaporkan.
- 2) Meningkatkan kualitas penyajian informasi dalam Laporan Kinerja dengan memuat analisis atas tingkat keberhasilan dan/atau kegagalan pencapaian indikator kinerja serta efisiensi penggunaan sumber daya (input) terhadap hasil yang dicapai (output/outcome).
- 3) Memanfaatkan hasil Laporan Kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja tahunan dan penyusunan rencana perbaikan kinerja pada periode berikutnya.

- 4) Mengoptimalkan penggunaan informasi dalam laporan kinerja berkala untuk melakukan penyesuaian terhadap aktivitas dan strategi pelaksanaan program/kegiatan agar capaian kinerja dapat lebih optimal.

4. Evaluasi Kinerja

- 1) Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi APIP tahun sebelumnya dengan menyusun rencana aksi (*action plan*) yang memuat langkah-langkah, penanggung jawab, dan batas waktu penyelesaian.
- 2) Memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi (monev) agar hasil monev tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga digunakan untuk analisis kinerja, pengambilan keputusan, dan perbaikan berkelanjutan.

BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan implementasi SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan 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 antar unit kerja dalam organisasi, sehingga tujuan instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

A. Kesimpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2025 atas Tahun 2024 adalah **75,21 (tujuh puluh lima koma dua puluh satu)** termasuk dalam kategori '**BB**' (**sangat baik**). Hasil evaluasi Tahun 2024 atas Tahun 2023 adalah **80,80 (delapan puluh koma delapan puluh)** atau predikat '**A**' (**memuaskan**).

B. Saran

Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang dan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,

Dr. Kurniawan, AP., M.Si., CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 197506171995011001

Tembusan :

Yth. Bapak Gubernur Sumatera Selatan Cq Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Palembang