

**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA BOGOR
TAHUN 2025**

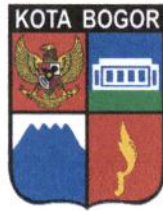
INTEGRITAS

ISO 37001 : 2016

Nomor : 700/36/VII-LHE/2025/Itda
Tanggal : 4 JULI 2025



NO. Sertifikat : 008/MHI-SMAP
SNI ISO 37001:2016 SMAP



**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA BOGOR
TAHUN 2025**

INTEGRITAS

ISO 37001 : 2016

**Nomor : 700/36/VII-LHE/2025/Itda
Tanggal : 4 Juli 2025**



NO. Sertifikat : 008/MHI-SMAP
SNI ISO 37001:2016 SMAP



PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Raya Pajajaran Nomor 5 Kota Bogor 16143
Telepon (0251) 8313274/ Faksimile
Situs Web: inspektorat.kotabogor.go.id

Bogor, 4 Juli 2025 M
Muharam 1447 H

Nomor : 700/36/VII-LHE/2025/Itda
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor Tahun 2025.

Kepada,

Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor
di -

B O G O R

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. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara revidi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Surat Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 100.3.3.3/Kep.200-Itda/2025 Tahun 2025 tentang Revisi Keputusan Wali Kota Bogor Nomor 700.45-18 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat Perangkat Daerah;
6. Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor: 700/SPrint.210-Itda tanggal 5 Mei 2025 tanggal 5 Mei 2025 untuk melaksanakan evaluasi SAKIP tingkat Perangkat Daerah Tahun 2025 dari tanggal 5 Mei sampai dengan 23 Juni 2025; dan Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bogor Nomor 700/Sprint.392-Itda tanggal 16 Juni 2025 tentang lanjutan evaluasi SAKIP tingkat Perangkat Daerah Tahun

2025 dari tanggal 24 Juni 2025 sampai dengan 04 Juli 2025.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Organisasi Perangkat Daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD). Sesuai mandat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, evaluasi dilakukan secara berjenjang pada seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor.

C. TUJUAN EVALUASI

1. 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;
2. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat 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 mencakup, antara lain:

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; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) atas Implementasi SAKIP, dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai implementasi SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practices* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategi, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Tahun 2025 dilaksanakan sesuai kaidah dan ketentuan pada Standar Pengawasan dan Pedoman Pengawasan Intern yang berlaku.

F. BATASAN TANGGUNG JAWAB

Hasil evaluasi AKIP yang disajikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor sebatas menelaah data dan dokumen pendukung yang diberikan, kebenaran dan validasi dokumen yang disampaikan kepada APIP, sebagai dasar pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab manajemen atau pihak-pihak terkait yang menyampaikan dokumen.

G. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH / UNIT KERJA

1. Dasar Hukum

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor dibentuk berdasarkan :

- a. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor;
- b. Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 65 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 119 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah;
- c. Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 173 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja di Lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

2. Kedudukan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

3. Tugas

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor merupakan Pelaksana Teknis dan unsur penunjang Urusan Pemerintah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Bogor melalui Sekretaris Daerah Kota Bogor

4. Fungsi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor dalam melaksanakan tugasnya, mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

5. Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari Visi dan Misi Wali Kota Bogor adalah

- a. Misi 2 : Mewujudkan Kota Bogor yang cerdas
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor

Sasaran :

1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang efektif efisien dan akuntabel di lingkup Perangkat Daerah
2. Meningkatnya kualitas pengelolaan data dan informasi kependudukan

- b. Misi 3 : Mewujudkan Kota Bogor yang sejahtera
Tujuan : Meningkatnya landasan legalitas kependudukan dalam rangka terwujudnya ketahanan keluarga

Sasaran :

Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Administrasi kependudukan

6. Program

Program yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor adalah :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
- b. Program Pendaftaran Penduduk
- c. Program Pencatatan Sipil
- d. Program Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
- e. Program Pengelolaan Profil Kependudukan

H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP INSTANSI PEMERINTAH / UNIT KERJA

Berdasarkan hasil evaluasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor memperoleh nilai **89,25** dengan kategori **“A” (Memuaskan)** dengan akumulasi seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30	27,60	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30	27,60	27,60
3	Pelaporan Kinerja	15	13,35	13,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,00	21,75
	Jumlah	100	89,55	89,25

I. PENGHARGAAN DAN INOVASI

1. Penghargaan

Berbagai penghargaan telah diraih terkait dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, antara lain:

- a. Bogor juga telah mendapatkan penghargaan predikat Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (ZI WBK), Ombusman dan PEKPP.

- b. Predikat Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun 2023 (ZI- WBK) dari KEMENPAN- RI.
- c. Penghargaan Ombusman RI terhadap Hasil Penilaian Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2023.
- d. Penghargaan Ombusman RI terhadap Hasil Penilaian Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2024.
- e. Penghargaan BIA.

2. Inovasi

Inovasi sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu:

- a. Bogor *Innovation Award* dan Adminduk Juara yang merupakan penghargaan tingkat provinsi.
- b. Bogor *Innovation Award* 2024 Inovasi Laksa Pedas dan Lapis Bogor

J. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA (JIKA PERIODE SEBELUMNYA DIEVALUASI)

Hasil monitoring tindak lanjut atas LHE AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor Tahun 2024, dapat kami informasikan sebagai berikut :

No	Kelemahan Atas Hasil Evaluasi	Rekomendasi	Tindak Lanjut			Keterangan
			S	D	B	
1	Anggaran yang ditetapkan belum mengacu pada perencanaan kinerja yang akan dicapai guna mengatasi permasalahan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Menetapkan anggaran yang mengacu pada perencanaan kinerja yang akan dicapai guna mengatasi permasalahan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	☒			
2	pengukuran kinerja yang dilakukan belum mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja dan mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja	Melakukan penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja dan mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja melalui rencana aksi	☒			
3	pelaksanaan revidu berjenjang atas Laporan Kinerja belum menggunakan lembar kendali Revidu Laporan Kinerja	melaksanakan revidu berjenjang atas Laporan Kinerja menggunakan lembar kendali Revidu Laporan Kinerja	☒			
4	Kinerja individu pada setiap pegawai belum dilaksanakan secara periodik dan dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian reward and punishment lainnya	melakukan pengukuran secara lebih intensif setiap bulannya untuk pencapaian dari Indikator Kinerja Utama, pencapaian Perjanjian Kinerja dari Eselon II, III, IV	☒			

No	Kelemahan Atas Hasil Evaluasi	Rekomendasi	Tindak Lanjut			Keterangan
			S	D	B	
5	telah menyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang telah diformalkan, dipublikasikan, namun penyusunan dokumen kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala dan tepat waktu	telah menyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang telah diformalkan, dipublikasikan, namun penyusunan dokumen kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala dan tepat waktu	☒			
6	Dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Menyajikan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada Laporan Kinerja	☒			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah di reviu dan tetap diperlukan <i>updating</i> secara berkala terkait pemetaan atas kebijakan yang menghambat kinerja organisasi agar kebijakan yang dikeluarkan tetap selaras dan dapat mengakselerasi kinerja perangkat daerah	melakukan <i>updating</i> secara berkala terkait pemetaan atas kebijakan yang menghambat kinerja organisasi pada Laporan Kinerja	☒			
8	Pelaporan kinerja belum memanfaatkan secara menyeluruh dan bersifat ekstensif pada seluruh kegiatan dan bidang dalam pencapaian seluruh kinerjanya	memanfaatkan secara menyeluruh dan bersifat ekstensif pada seluruh kegiatan dan bidang dalam pencapaian seluruh kinerjanya	☒			
9	Hasil Evaluasi laporan Kinerja individu pada setiap pegawai belum dilaksanakan secara periodik dan dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu/pemberian <i>reward and punishment</i> lainnya	melakukan pengukuran secara lebih intensif setiap bulannya untuk pencapaian dari Indikator Kinerja Utama, pencapaian Perjanjian Kinerja dari Eselon II, III, IV	☒			
10	Belum menyusun dan menetapkan dokumen Indikator Kinerja Individu secara formal untuk seluruh pegawai non struktural	memanfaatkan hasil pelaporan kinerja yang lengkap secara menyeluruh dan bersifat ekstensif pada semua kegiatan dan bidang dan saling keterkaitan	☒			
Jumlah			10	0	0	

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. KONDISI

Berupa gambaran baik / hal yang telah dicapai secara optimal maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

a. Keberadaan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal **6,00**. dengan uraian sebagai berikut:

Pemerintah Daerah Kota Bogor telah memiliki pedoman teknis

sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan serta dilengkapi dengan dokumen-dokumen perencanaan yang meliputi: dokumen jangka panjang berupa RPJPD Tahun 2005–2025, dokumen jangka menengah berupa Perubahan Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2025–2026, dokumen jangka pendek berupa Renja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2025, dokumen pengukuran kinerja seperti Perjanjian Kinerja dan IKU Perubahan Tahun 2025–2026, serta dokumen perencanaan penganggaran berupa DPA 2024, DPPA 2024, dan DPA 2025, yang telah disusun dengan baik dan memadai.

Area Perbaikan :

-

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,10** dari nilai maksimal **9,00**. Hasil kualitas perencanaan kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Dokumen perencanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor telah diformalkan sesuai ketentuan melalui Peraturan Wali Kota dan Surat Keputusan Kepala Dinas, serta telah dipublikasikan tepat waktu melalui situs resmi <https://disdukcapil.kotabogor.go.id/prima/informasidinas> dan portal <https://esr.menpan.go.id>.

Dokumen perencanaan menggambarkan kebutuhan kinerja yang sebenarnya harus dicapai, dengan rumusan tujuan dan sasaran yang mencerminkan kondisi kinerja yang diharapkan. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dirumuskan secara berkelanjutan, memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Timely), serta memiliki target yang realistis. Perencanaan kinerja menunjukkan keterkaitan antar level (*cascading*) dan mendukung keterpaduan lintas bidang (*crosscutting*). Seluruh pejabat administrator dan pengawas telah terlibat dalam penyusunan perjanjian kinerja, dan setiap pegawai telah menetapkan perencanaan kinerja melalui SKP.

Area Perbaikan :

-

c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,00** dari nilai maksimal **15,00**. Hasil pemanfaatan perencanaan kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan mengacu pada kinerja yang akan dicapai baik pada program, kegiatan dan sub kegiatan. Rencana aksi tahun berjalan telah ditetapkan dan dipantau secara triwulan. Dokumen perencanaan tahun berjalan telah memanfaatkan capaian kinerja tahun sebelumnya dan telah dilakukan analisa keberhasilan, kegagalan serta langkah perbaikannya. Setiap pejabat Eselon II,III,IV dan pegawai telah menandatangani perjanjian kinerja dengan memanfaatkan capaian tahun sebelumnya.

Area Perbaikan :

Catatan untuk area perbaikan pada pemanfaatan adalah sebagai berikut :

Hasil evaluasi perencanaan kinerja tahun berjalan (Triwulan I) Tahun 2025 capaian kinerja belum optimal berdasarkan laporan kinerja sub kegiatan pada aplikasi SIABANG tercatat capaian kinerja sasaran sub kegiatan sebesar 19,62% dan capaian realisasi anggaran baru sebesar 43,58 %.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

a. Keberadaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal **6,00** dengan uraian sebagai berikut:

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor telah memiliki pedoman dan tata cara perhitungan indikator kinerja serta standar prosedur pengumpulan data kinerja. Indikator-indikator yang akan diukur telah didefinisikan secara operasional dengan rumusan cara mencapai target indikator yang telah

ditetapkan. Data kinerja yang akan diukur telah diatur mekanisme yang jelas dalam pengumpulan dan pengolahan data kinerjanya.

Area Perbaikan :

-

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8.10** dari nilai maksimal **9,00**. Hasil kualitas pengukuran kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor telah berperan aktif dalam pengukuran capaian kinerja perangkat daerah, dimana pimpinan telah menandatangani realisasi kinerja yang telah dicapai, monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja baik yang berhasil ataupun gagal. Data kinerja pengukuran terhadap realisasi anggaran dan realisasi fisik telah dilakukan menggunakan aplikasi SIABANG (Sistem Informasi Administrasi Pembangunan). Disamping itu pengukuran kinerja telah dilakukan pemantauan dan evaluasi secara rutin berkala bulanan melalui SIABANG dan triwulanan laporan evaluasi RKPD.

Area Perbaikan :

-

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **13,50** dari nilai maksimal **15,00**. Hasil pemanfaatan pengukuran kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Pengukuran kinerja pegawai telah dilakukan melakukan aplikasi e-Kinerja yang terintegrasi dengan presensi kehadiran pegawai secara *online* dan telah digunakan sebagai dasar perhitungan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pengukuran e kinerja dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung terhadap kinerja yang dilakukan pegawai.

Perubahan anggaran melalui pergeseran atau perubahan yang dilakukan telah disertai penyesuaian kebijakan dan strategi

dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi telah dilakukan secara berkala dengan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja yang telah dicapai.

Area Perbaikan :

-

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. Keberadaan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal **3,00** dengan uraian sebagai berikut:

Dokumen Laporan Kinerja (LKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor Tahun 2024 telah disusun dan diformalkan serta dilakukan revidi internal. Dokumen LKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor Tahun 2024 telah dipublikasikan pada laman <https://esr.menpan.go.id/> dan <https://disdukcapil.kotabogor.go.id/prima/informasidinas> secara tepat waktu.

Area Perbaikan :

-

b. Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,05** dari nilai maksimal **4,50**. Hasil kualitas Pelaporan Kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Dokumen LKIP telah disusun sesuai dengan ketentuan dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014. Laporan kinerja telah menginformasikan dan menjelaskan semua indikator terkait hasil pencapaiannya, keberhasilan, kegagalan dan faktor-faktor yang mendukungnya serta telah menggambarkan perbandingan pencapaian dengan : target tahun sebelumnya dan target jangka menengah. Laporan kinerja juga telah menginformasikan perbandingan realisasi untuk *benchmark* kinerja di wilayah provinsi dan nasional. Disamping itu laporan kinerja telah menginformasikan realisasi penggunaan anggaran serta analisa efisiensi anggaran dalam pencapaian target kinerja, serta telah

mengungkapkan upaya perbaikan hasil rekomendasi/saran perbaikan hasil evaluasi sebelumnya

Area Perbaikan :

-

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil pemanfaatan Pelaporan Kinerja dengan uraian sebagai berikut:

Hasil pencapaian indikator pada laporan kinerja LKIP Tahun 2024 telah digunakan dalam menentukan target indikator perencanaan tahun 2025 yang relevan. Pimpinan dalam menetapkan target indikator perencanaan telah memperhatikan dan mempertimbangkan informasi dan hasil capaian dalam laporan kinerja.

Area Perbaikan :

-

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a. Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal **5,00** dengan uraian sebagai berikut:

Pemerintah Daerah Kota Bogor telah memiliki Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tingkat Perangkat Daerah dengan Keputusan Wali Kota Bogor.

APIP Kota Bogor telah melaksanakan evaluasi untuk AKIP di seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor, disamping itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor juga telah melakukan evaluasi mandiri/ internal AKIP tahun 2025.

Area Perbaikan :

-

b. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal **7,50**. Hasil kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

APIP Pemerintah Kota Bogor selaku evaluator dalam melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah memedomani ketentuan dan standar yang berlaku serta pendalaman yang mendalam dalam melakukan evaluasi. Masing-masing evaluator telah memiliki kompetensi dalam melakukan evaluasi hal ini dibuktikan bahwa seluruh evaluator telah mendapatkan bimbingan teknis dan persamaan persepsi terkait tata cara evaluasi dan standar bukti yang baku.

Area Perbaikan :

-

c. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal **12,50**. Hasil pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan uraian sebagai berikut:

Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah digunakan pimpinan dalam perbaikan akuntabilitas kinerja, dimana nilai evaluasi kinerja tahun berjalan meningkat dari hasil nilai tahun sebelumnya, semua indikator kinerja yang tercantum pada kinerja utama dan perjanjian kinerja dapat tercapai.

Area Perbaikan :

-

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KELEMAHAN/ KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap kelemahan/ kekurangan yang telah dikemukakan di atas, kami rekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor untuk:

1. Melaksanakan rencana aksi dan target yang telah ditetapkan secara optimal pada triwulan berikutnya, serta memastikan bahwa target

kinerja tetap *on the track* hingga akhir tahun dengan melakukan pemantauan dan evaluasi yang efektif secara berkala, sehingga dapat mewujudkan hasil yang lebih baik pada triwulan berikutnya

2. Menyampaikan hasil pemantauan dan evaluasi kinerja triwulan kepada bidang-bidang dan melakukan tindakan korektif apabila target kinerja tidak tercapai.

III. PENUTUP

A. SIMPULAN

Nilai Akuntabilitas Kinerja dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor adalah **89,25 (A)** dengan kategori **MEMUASKAN**.

Kategori memuaskan dengan interpretasi gambaran bahwa Seluruh kinerja dikelola dengan memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2024) nilai Evaluasi sebelumnya mengalami penurunan dari nilai 89,55 (A) menjadi 89,25 (A) (2025), tapi masih dalam kategori yang sama yaitu Memuaskan (A)

B. DORONGAN TERHADAP IMPLEMENTASI SAKIP YANG LEBIH BAIK

1. Komitmen Pimpinan Instansi

Dukungan komitmen dari pimpinan instansi akan sangat membantu dalam menyusun SAKIP Perangkat Daerah yang berkualitas secara substansi. Dan dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dan mencegah adanya program kegiatan yang menyimpang dalam penggunaan anggaran.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada proses penyusunan SAKIP Perangkat Daerah, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaksana kebijakan dalam mewujudkan pelayanan prima dengan mengadakan pendidikan pelatihan, bimtek dan sosialisasi tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah, serta memberikan *reward dan punishment*.

Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Demikian Laporan hasil Evaluasi ini disampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



INSPEKTUR DAERAH,

Drs. IRWAN RIYANTO, M.Si.

Pembina Utama Muda - IV/c

NIP. 196703081988011001

Tembusan, disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Wali Kota Bogor (sebagai laporan);
2. Yth. Bapak Wakil Wali Kota Bogor (sebagai laporan);
3. Yth. Bapak Sekretaris Daerah Kota Bogor;
4. Arsip.

Lampiran

Nomor : 700/36/VII-LHE/2025/Itda

Tanggal : 4 Juli 2025

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BOGOR
PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2025**

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30	27,60	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30	27,60	27,60
3	Pelaporan Kinerja	15	13,35	13,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,00	21,75
	Jumlah	100	89,55	89,25
			A	A

No	Catatan
1.	PERENCANAAN KINERJA
	Target yang ditetapkan dalam perencanaan tidak sepenuhnya on the track dan didukung oleh kesiapan pelaksanaan, sebagaimana terlihat dari laporan SIABANG yang menunjukkan ketidaksesuaian antara serapan anggaran dan realisasi output fisik, di mana capaian kinerja fisik seluruh kegiatan baru mencapai 19,62%, sementara realisasi anggaran pada triwulan I telah mencapai 43,58%
2	PENGUKURAN KINERJA
3	PELAPORAN KINERJA
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

No	Rekomendasi
1.	PERENCANAAN KINERJA
	a. Melaksanakan rencana aksi dan target yang telah ditetapkan secara optimal pada triwulan berikutnya, serta memastikan bahwa target kinerja tetap on the track hingga akhir tahun dengan melakukan pemantauan dan evaluasi yang efektif secara berkala.
	b. Menyampaikan hasil pemantauan dan evaluasi kinerja triwulan kepada bidang-bidang dan melakukan tindakan korektif apabila target kinerja tidak tercapai.
2	PENGUKURAN KINERJA
3	PELAPORAN KINERJA
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL