



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT

Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601 PO BOX 4420
PAINAN

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)
TAHUN 2020**

PADA
**DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK**
KABUPATEN PESISIR SELATAN

NOMOR : 713/886/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021

TANGGAL : 22 Maret 2021



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT

Jln. Pahlawan Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)

Pada : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan
Anak Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 713/886/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021
Tanggal : 22 Maret 2021

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Pelaksanaan Evaluasi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
4. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/577/Kpts/BPT-PS/2020, tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021 tanggal 30 Desember;
5. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp-PS/2021, tanggal 4 Januari 2021;
6. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/383/Kpts/Insp-PS/2021, tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Kinerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dan Tim Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020 tanggal 10 Februari 2021;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/632/Insp-PS/III/2021, tanggal 5 Maret 2021

E. P. 1

B. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H., M.Hum | : Penanggung Jawab |
| 2. Afrijon, S.H. | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yandri, S.H., M.M. | : Pengendali Teknis |
| 4. Zulfahartati, S.E., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Mamik Supriyati, S.E. | : Anggota |
| 6. Syafridal, S.S.T. | : Anggota |
| 7. Junaidi, S.E. | : Anggota |
| 8. Dian Permana Putra, S.E. | : Anggota |

C. Tujuan Evaluasi:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah secara berkelanjutan.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Tahun Anggaran 2020.

E. Jangka Waktu Pelaksanaan Evaluasi:

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 8 sampai dengan 22 Maret 2021.

F. Objek yang Dievaluasi:

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

G. Metodologi Evaluasi:

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*over all assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan.

H. Aspek yang Dinilai Dalam Evaluasi:

Evaluasi dilaksanakan berkaitan dengan 5 (lima) komponen manajemen kinerja meliputi:

1. Perencanaan Kinerja: Renstra, RKT dan PK;
2. Pengukuran Kinerja: Indikator Kinerja dan Pengukuran Kinerja;

epf 2

3. Pelaporan Kinerja: Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja;
4. Evaluasi Kinerja: Pelaksanaan Evaluasi, Rencana Aksi dan Pemanfaatan Evaluasi;
5. Capaian Kinerja: Capaian Outcome dan Kinerja Lainnya.

I. 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.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

J. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi LKj sebelumnya telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan LHE Nomor 713/1151/LHE-LKj/Insp-PS/III/2020, tanggal 24 Maret 2020, terhadap semua rekomendasi evaluator *belum* ditindaklanjuti oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

II. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, maka nilai capaian yang diperoleh oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar **82,05** (dilihat dari Lembar Kriteria Evaluasi/LKE). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian dari seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, yang terdiri dari:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Capaian
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	27,75
	1. Perencanaan Strategis	10,00	10,00
	2. Perencanaan Kinerja Tahunan	20,00	17,75
B.	Pengukuran Kinerja	25,00	23,75
	1. Pemenuhan Pengukuran	5,00	5,00
	2. Kualitas Pengukuran	12,50	12,50
	3. Implementasi Pengukuran	7,50	6,25

 3

C.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,88
	1. Pemenuhan Laporan	3,00	3,00
	2. Penyajian Informasi Kinerja	7,50	5,18
	3. Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,50	2,70
D.	Evaluasi Internal	10,00	8,30
	1. Pemenuhan Evaluasi	2,00	2,00
	2. Kualitas Evaluasi	5,00	4,05
	3. Pemanfaatan Evaluasi	3,00	2,25
E.	Capaian Kinerja	20,00	11,38
	1. Kinerja yang dilaporkan (Outcome)	15,00	9,88
	2. Kinerja Lainnya	5,00	1,50
Jumlah		100,00	82,05

Huruf A sampai dengan E menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang dapat menentukan tingkat akuntabilitas perangkat daerah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 - 90	Memuaskan: Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik: Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60 - 70	Baik: Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai): Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.

BP 4

6.	C	>30 - 50	Kurang: Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang. Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan minor dan sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Dari hasil evaluasi Laporan Kinerja (LKj) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **82,05** termasuk kategori **A**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai akuntabilitas kinerja yang **"memuaskan"**, artinya "memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel".

Dari hasil evaluasi tersebut diketahui terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

A. Perencanaan Kinerja (Bobot 30,00%) dengan Nilai Capaian 27,75;

I. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00

a. Pemenuhan Renstra (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00

1. Renstra telah disusun.
2. Renstra telah memuat tujuan.
3. Tujuan yang telah ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan/indikator.
4. Tujuan telah disertai dengan target keberhasilan.
5. Renstra telah memuat sasaran.
6. Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran.
7. Renstra telah memuat target tahunan.
8. Renstra telah menyajikan IKU.
9. Renstra telah dipublikasikan.

b. Kualitas Renstra (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00

10. Tujuan telah berorientasi hasil.
11. Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik (SMART dan Cukup).

SP 5

12. Sasaran telah berorientasi hasil.
13. Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (Indikator SMART).
14. Target kinerja ditetapkan dengan baik (selaras dengan indikator Renstra, SMART).
15. Program/kegiatan yang ditetapkan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan, menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran.
16. Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD.
17. Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (selaras dengan RMJMD, tugas dan fungsi).

c. Implementasi Renstra (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00

18. Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kinerja Tahunan.
19. Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
20. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala.

II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 17,75.

a. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 4,00%) dengan Nilai Capaian 4,00

1. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan telah disusun.
2. Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun.
3. PK telah menyajikan IKU.
4. PK telah dipublikasikan.

b. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 9,25.

5. Sasaran telah berorientasi hasil .
6. Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik (Indikator SMART)
7. Target kinerja ditetapkan dengan baik yaitu selaras dengan Resntra, indikator SMART.
8. Kegiatan yang ditetapkan belum seluruhnya digunakan sebagai penyebab langsung terwujudnya sasaran.

BAP 6

9. Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai.
10. Dokumen PK telah selaras dengan Renstra.
11. Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).
12. Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada.
13. Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
14. Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

c. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 6,00%) dengan Nilai Capaian 4,50.

15. Rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.
16. Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan, Target Kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*), memilih dan memilih yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja.
17. Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala namun belum terdapat penerapan *reward and punishment*.
18. Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
19. Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. PENGUKURAN KINERJA (Bobot 25%) dengan Nilai Capaian 23,75.

I. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00.

1. Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.
2. Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya.
3. Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja.
4. Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan.

E. P. 7

II. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,5%) dengan Nilai Capaian 12,50

5. IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik.
6. IKU telah cukup untuk mengukur kinerja.
7. IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP.
8. Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
9. Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
10. Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya.
11. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang
12. Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.
13. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala.
14. Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.

III. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 6,25.

15. IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
16. IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja namun tidak termasuk penerapan *reward & punishment*;
17. Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya.
18. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*.
19. IKU telah direviu secara berkala.
20. Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. PELAPORAN KINERJA (Bobot 15%) dengan Nilai Capaian 10,88.

I. PEMENUHAN PELAPORAN (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00.

1. Laporan Kinerja telah disusun.
2. Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
3. Laporan Kinerja telah di upload kedalam website.
4. Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.

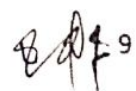


II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 5,18.

5. Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
6. Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
7. Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
8. Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan namun tidak terdapat perbandingan lainnya seperti Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah, Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN dan Realisasi atau capaian Instansi dibanding realisasi atau capaian instansi sejenis yang setara atau sekelas.
9. Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi tentang upaya efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan namun belum dapat dikuantifikasikan secara rinci.
10. Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
11. Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan.

III. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 2,70.

12. Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.
13. Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan hanya sebagian.
14. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi namun hanya sebagian.
15. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja namun hanya sebagian.
16. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja namun hanya sebagian.



D. Evaluasi Kinerja (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 8,30.

I. Pemenuhan Evaluasi (2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00

1. Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
2. Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
3. Evaluasi program telah dilakukan.
4. Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan.
5. Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan.
6. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

II. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 4,05.

7. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten namun anggota tim evaluasi belum mengikuti pelatihan tersebut.
8. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
9. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
10. Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
11. Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program.
12. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan.
13. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
14. Pemantauan Rencana Aksi telah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
15. Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
16. Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.

III. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 2,25.

17. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan.
18. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja.
19. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
20. Kualitas implementasi sapkib telah mengalami peningkatan.
21. Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
22. Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 11,38.

I. Kinerja yang dilaporkan (Outcome) (Bobot 15%) dengan Nilai Capaian 9,88.

1. Seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai dengan rata-rata capaian sebesar 95,00%.
2. Capaian kinerja tahun ini dibanding dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yaitu dengan rata-rata capaian sebesar 95,00%.
3. Informasi mengenai kinerja yang disajikan dapat diandalkan.

II. Kinerja Lainnya (Bobot 5%) dengan Nilai Capaian 1,50.

4. Inovasi kinerja telah dilakukan namun belum ada keterkaitan dengan insentif. Inovasi tersebut yaitu Pembentukan Pengurus Satuan Tugas Penanganan Masalah Perempuan dan Anak Tingkat Kecamatan di Kabupaten Pesisir Selatan periode tahun 2018 - 2021.
5. Tidak ada penghargaan dari Lembaga Nasional yang diterima tahun 2019 maupun penghargaan yang masih berlaku sampai saat dilaporkan.

III.REKOMENDASI

Atas hasil evaluasi LKj yang dilakukan terhadap Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir Selatan, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir Selatan beserta seluruh jajarannya agar dapat dilakukan perbaikan untuk dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi, sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja (Bobot 30,00%) dengan Nilai Capaian 27,75 ;

1. Agar Program dan Kegiatan yang ditetapkan dapat menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran, seperti Program dan Kegiatan rutin kantor.
2. Target Kinerja yang diperjanjikan agar dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (*reward*), memilah dan memilih yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja dan terdokumentasi.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 23,75 ;

1. Agar capaian IKU dijadikan dasar pengenaan *reward & punishment*.
2. Agar Capaian Kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*.

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 10,88 ;

1. Agar penyajian pembandingan data pada Laporan Kinerja dapat ditambah dengan pembandingan lainnya seperti Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah, Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN dan Realisasi atau capaian Instansi vs realisasi atau capaian instansi sejenis yang setara atau sekelas.
2. Agar penyajian pengungkapan tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang telah dilakukan dapat dikuantifikasikan secara lebih rinci.
3. Selain menyajikan proses dan realiasi kegiatan-kegiatan/target kinerja, agar Laporan Kinerja juga mengurai hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting juga hambatan dalam pencapaian target kinerja jika ada target yang tidak bisa tercapai.

80712

D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 8,30 ;

1. Agar tim yang akan mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja dapat mengikuti pelatihan akuntabilitas kinerja.
2. Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dapat ditindaklanjuti seluruhnya.

E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 11,38 ;

1. Agar lebih mengoptimalkan sumberdaya dan kinerja sehingga rata-rata capaian kinerja tahun berjalan dapat lebih ditingkatkan lagi.
2. Agar Inovasi yang dilaksanakan dilakukan pengukuran secara berkala dan hasil pengukuran dikaitkan (ditindaklanjuti) dengan insentif serta melakukan upaya perbaikan atau konseling dalam rangka perbaikan manajemen.
3. Diharapkan kedepannya mendapatkan penghargaan/pengakuan dari pihak atau lembaga nasional.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2020 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan kepada Bapak sebagai bahan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambat 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih

Painan, 22 Maret 2021
INSPEKTUR,

RUSDIYANTO S.H., M.Hum
Pembina Utama Muda
NIP. 19641112 199203 1008

