



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 KOPERASI, UMKM
PERDAGANGAN & PERINDUSTRIAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NOMOR : 713/893/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)

Unit Kerja : Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian
Nomor : 713/893/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 Kinerja 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. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/577/Kpts/BPT-PS/2020, tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Resiko pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021, tanggal 30 Desember 2020;
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.

8 8 9 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, SE., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Mamik Supriyati, S.E. | : Anggota |
| 6. Syafridal, S.S.T. | : Anggota |
| 7. Junaidi, S.E., M.M. | : 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 22 Maret 2021.

F. Objek yang Dievaluasi

Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan.

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.

E. P. 2

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;
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 713/1141/LHE-LKj/Insp-PS/III/2020, tanggal 24 Maret 2020, terhadap semua rekomendasi evaluator *belum* ditindaklanjuti oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan.

II. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, maka nilai capaian yang diperoleh oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 88,39 (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	29,40
	1. Perencanaan Strategis	10,00	10,00
	2. Perencanaan Kinerja Tahunan	20,00	19,40
B.	Pengukuran Kinerja	25,00	19,79
	1. Pemenuhan Pengukuran	5,00	4,69
	2. Kualitas Pengukuran	12,50	10,42
	3. Implementasi Pengukuran	7,50	4,69
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	14,33
	1. Pemenuhan Laporan	3,00	3,00
	2. Penyajian Informasi Kinerja	7,50	7,50
	3. Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,50	3,83
D.	Evaluasi Internal	10,00	9,09
	1. Pemenuhan Evaluasi	2,00	2,00
	2. Kualitas Evaluasi	5,00	4,84
	3. Pemanfaatan Evaluasi	3,00	2,25
E.	Capaian Kinerja	20,00	15,79
	1. Kinerja yang dilaporkan (Outcome)	15,00	14,29
	2. Kinerja Lainnya	5,00	1,50
Jumlah		100	88,39

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.

E. P. 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 Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **88,39** termasuk kategori **A**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai akuntabilitas kinerja yang "Memuaskan" 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 29,40 ;

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

a) Pemenuhan Renstra (Bobot 2,00%), dengan Nilai Capaian 2,00, yang perlu diperhatikan adalah:

- Renstra telah memuat tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) yang disertai target keberhasilannya.
- Renstra telah memuat sasaran yang telah memuat indikator kinerja sasaran, yang telah memuat target tahunan.
- Renstra telah menyajikan Indikator kinerja Utama (IKU)
- Renstra telah dipublikasikan.

b) Kualitas Renstra (Bobot 5,00%), dengan Nilai Capaian 5,00%, yang perlu diperhatikan adalah:

- Tujuan Renstra telah berorientasi hasil, dimana ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.

Handwritten signature/initials

- Sasaran Renstra telah berorientasi hasil, dimana indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
 - Untuk mencapai tujuan dan sasaran telah dijabarkan dalam bentuk Program dan Kegiatan tujuan dan sasaran pada Renstra telah selaras dengan dokumen RPJMD.
- c) Implementasi Renstra (Bobot 3,00%), dengan Nilai Capaian 3,00%, yang perlu diperhatikan adalah:
- Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
 - Renstra telah direviu secara berkala.
2. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 19,40
- a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 4,00%) dengan Nilai Capaian 4,00, yang perlu diperhatikan adalah:
- Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun.
 - Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun
 - Perjanjian Kinerja (PK) telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU).
 - Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan.
- b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00, yang perlu diperhatikan adalah:
- Sasaran Perencanaan Kinerja Tahunan telah berorientasi hasil, dengan indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, dengan target kinerja yang telah ditetapkan dengan baik.
 - Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah selaras dengan Renstra, dengan menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
 - Rencana Aksi atas kinerja telah ada, dengan mencantumkan target secara periodik atas kinerja, dan telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rincian setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

8/2/96

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,00%) dengan Nilai Capaian 5,40, yang perlu diperhatikan adalah:

- Rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
- Target kinerja yang diperjanjikan telah dipergunakan untuk mengukur keberhasilan, tetapi target kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan.
- Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala, tetapi belum terdapat reward dan punishment terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target.
- Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 19,79 ;

1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 4,69, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :

- a) Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja yang telah diformalkan.
- b) Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya.
- c) Mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang jelas namun belum ada penanggungjawab yang jelas.
- d) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dipublikasikan.

2. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,50%) dengan Nilai Capaian 10,42, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :

- a) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah memenuhi kriteria indikator yang baik, dan cukup untuk mengukur kinerja, IKU unit kerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) IP.
- b) Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
- c) Ukuran (Indikator kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator yang baik dan telah selaras dengan indikator kinerja atasannya namun masih $\leq 90\%$.

- d) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran)
 - e) Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 4,69 hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) IKU $\leq$ 90% telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
 - b) IKU sudah dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penerapan sanksi atau punishment.
 - c) Target kinerja telah dimonitor pencapaiannya, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti.
 - d) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
 - e) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah direviu secara berkala, tetapi hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini.
 - f) Pengukuran Rencana Aksi sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi).

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,33 ;

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu diperhatikan adalah:
 - a) Laporan Kinerja telah disusun, yang disampaikan tepat waktu.
 - b) Laporan Kinerja telah di upload kedalam website, dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
 - a) Laporan Kinerja telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome, yang telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah dipertanggungjawabkan.
 - b) Laporan kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.

EPF⁸

- c) Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
 - d) Laporan kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan, namun belum dapat dikuantifikasikan secara rinci.
 - e) Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
 - f) Keandalan data realisasi kinerja $\leq 90\%$.
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 3,83, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.
 - b) Informasi yang disajikan baru sebagian yang digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja.

D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 9,09 ;

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00, hal yang perlu menjadi perhatian adalah:
 - a) Telah terdapat pedoman/SOP evaluasi kinerja internal organisasi.
 - b) Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 4,84, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
 - a) Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, namun anggota tim evaluasi belum mengikuti pelatihan tersebut.
 - b) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
 - c) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
 - d) Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.

E P 9,09

- e) Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program.
 - f) Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
 - g) Pemantauan Rencana Aksi telah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja
 - h) Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
 - i) Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 2,25, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang terkait dengan perencanaan, perbaikan manajemen kinerja dan untuk mengukur keberhasilan unit kerja ditindaklanjuti $\leq 90\%$.
 - b) Hasil evaluasi program ditindaklanjuti rekomendasi yang terkait perencanaan $\leq 90\%$.
 - c) Evaluasi hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti $\leq 90\%$.

E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 15,79 ;

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,29, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Target dapat dicapai, dengan capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
 - b) Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan sudah melakukan inovasi dalam manajemen kinerja, yaitu sudah menggunakan Aplikasi SIKP (Sistem Informasi Kredit Program).
 - b) Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian pada Tahun 2019 belum mendapat penghargaan Tingkat Nasional.

III. REKOMENDASI

Atas hasil evaluasi atas LKj yang dilakukan terhadap Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian 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 29,40 ;

1. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00,
 - a) Pemenuhan Renstra (Bobot 2,00%), dengan Nilai Capaian 2,00, yang perlu disempurnakan adalah:
 - Agar mempertahankan Renstra tetap memuat tujuan yang dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) dan disertai target keberhasilannya.
 - Agar mempertahankan Renstra tetap memuat sasaran yang memuat indikator kinerja sasaran, dan memuat target tahunan.
 - Agar mempertahankan Renstra tetap menyajikan Indikator kinerja Utama (IKU)
 - Agar Renstra selalu dipublikasikan.
 - b) Kualitas Renstra (Bobot 5,00%), dengan Nilai Capaian 5,00%, yang perlu disempurnakan adalah:
 - Agar tujuan Renstra tetap berorientasi hasil, dimana ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) tetap memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.
 - Agar Sasaran Renstra tetap berorientasi hasil, dimana indikator kinerja sasaran (outcome dan output) tetap memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
 - Agar mempertahankan tujuan dan sasaran pada Renstra selaras dengan RPJMD.

2011

c) Implementasi Renstra (Bobot 3,00%), dengan Nilai Capaian 3,00%, yang perlu disempurnakan adalah:

- Agar mempertahankan Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
- Agar Renstra tetap direviu secara berkala.

2. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 19,40

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 4,00%) dengan Nilai Capaian 4,00, yang perlu disempurnakan adalah:

- Agar Dokumen perencanaan kinerja tahunan tetap disusun.
- Agar Perjanjian Kinerja (PK) tetap disusun
- Agar Perjanjian Kinerja (PK) tetap menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Agar Perjanjian Kinerja (PK) tetap dipublikasikan tiap tahunnya.

b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00, yang perlu disempurnakan adalah:

- Agar Sasaran Perencanaan Kinerja Tahunan tetap berorientasi hasil, dengan indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, dengan target kinerja ditetapkan dengan baik.
- Agar Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tetap selaras dengan Renstra, dengan menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
- Agar Rencana Aksi atas kinerja tetap ada, dengan mencantumkan target secara periodik atas kinerja, dan mencantumkan sub kegiatan/komponen rincian setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,00%) dengan Nilai Capaian 5,40, yang perlu disempurnakan adalah:

- Agar Rencana kinerja tahunan tetap dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
- Agar Target kinerja yang diperjanjikan yang dipergunakan untuk mengukur keberhasilan dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan.

40912

- Agar Rencana Aksi atas Kinerja tetap dimonitor pencapaiannya secara berkala, diberikan reward dan punishment terhadap keberhasilan dan kegagalan program.
- Agar Perjanjian Kinerja tetap dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 19,79 ;

1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 4,69, hal yang perlu disempurnakan adalah :
 - a) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja tetap diformalkan.
 - b) Agar ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV selalu menjadi turunan kinerja atasannya.
 - c) Agar ada penanggungjawab yang jelas atas mekanisme pengumpulan data kinerja.
 - d) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap dipublikasikan tiap tahun.
2. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,50%) dengan Nilai Capaian 10,42, hal yang perlu disempurnakan adalah :
 - a) Agar ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV lebih dari 90% memenuhi kriteria dapat diukur (measureable), relevan dan dapat diukur.
 - b) Agar ukuran (Indikator) kinerja individu lebih dari 90% menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya.
 - c) Agar pengukuran kinerja dilakukan dengan memenuhi kriteria:
 - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup
 - Terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu)
 - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal
 - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur
 - Terdapat hubungan kasualitas antara setiap jenjang atau tingkatan
 - Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya
 - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya
 - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi

Signature 13

- d) Agar pengumpulan data kinerja dapat diandalkan
- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan
 - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data valid)
 - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu
 - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.

3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 4,69, hal yang perlu disempurnakan adalah :

- a) Agar 90% IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, dengan kriteria:
- Dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen RPJMN, RKT, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja.
 - Dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
- b) Agar IKU dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, memenuhi kriteria sbb:
- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja
 - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment
 - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan penurunan peringkat
- c) Agar target kinerja eselon III dan IV dimonitor pencapaiannya dan memenuhi seluruh kriteria sbb:
- Terdapat breakdown target kinerja tahunan ke dalam target-target bulanan/periodik yang selaras dan terukur
 - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik
 - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik
 - Terdapat dokumentasi hasil monitoring
 - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring

8 9 14

- d) Agar seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang terkait dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya.
- e) Agar IKU direvisi secara berkala dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif).
- f) Agar hasil pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala, dengan kriteria sebagai berikut:
 - Hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja
 - Hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan
 - Hasil pengukuran Rencana Aksi menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
- g) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap direviu secara berkala, dengan menunjukkan hasil yang lebih baik (ada inovatif).
- h) Agar Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
- i) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap direviu secara berkala, dengan menunjukkan hasil yang lebih baik (ada inovatif).

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,33 ;

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu disempurnakan adalah:
 - a) Agar Laporan Kinerja tetap disusun, dan disampaikan tepat waktu.
 - b) Agar Laporan Kinerja tetap di upload kedalam website, dan menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,50, hal yang perlu disempurnakan adalah :
 - Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yang dikuantifikasikan secara rinci.

3/15

3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 3,83, hal yang perlu disempurnakan adalah :

- a) Agar informasi kinerja tetap digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.
- b) Agar informasi yang disajikan dipergunakan sepenuhnya untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dan dipergunakan untuk penilaian kinerja.

D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 9,09 ;

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00, hal yang perlu disempurnakan adalah:

- a) Agar pedoman/SOP selalu ada guna evaluasi kinerja internal organisasi.
- b) Agar tetap ada pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.

2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 4,84, hal yang perlu disempurnakan adalah :

- a) Agar evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, yang disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
- b) Agar pemantauan rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, dengan terus menunjukkan perbaikan setiap periode.

3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 2,25, hal yang perlu disempurnakan adalah :

- a) Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, untuk penerapan manajemen kinerja dan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
- b) Agar kualitas implementasi sapk SKPD dapat meningkat dari tahun ke tahun.
- c) Agar evaluasi program ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
- d) Agar evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

80716

E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 15,79 ;

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,29, hal yang perlu disempurnakan adalah :
 - a) Agar target dapat dicapai, dengan capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
 - b) Agar Informasi mengenai kinerja tetap dapat diandalkan.
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 1,500, hal yang perlu disempurnakan adalah :
 - a) Agar terus melakukan Inovasi dalam manajemen kinerja.
 - b) Agar di tahun 2021, Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh penghargaan Tingkat Nasional.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian 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 1 008