



**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 2021**

**PADA
KECAMATAN BAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**NOMOR : 706/976/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022
TANGGAL : 29 MARET 2022**



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420

E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

HASIL EVALUASI ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA : PEMERINTAH KABUPATEN PESISIRSELATAN
SATUAN/UNIT KERJA : KANTOR KECAMATAN BAYANG
TAHUN EVALUASI : 2022

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. 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.
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, tanggal 10 Agustus 2021
6. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor: 700/768/Kpts/BPT-PS/2021, tentang pogram Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Resiko pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022, Tanggal 31 Desember 2021.
7. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp/II/2022, tanggal 3 Januari 2022;
8. Peraturan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 12 Januari 2017;
9. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/855/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Kinerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021, tanggal 21 Maret 2022;

10. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/885/Insp-PS/III/2022, tanggal 23 maret 2022.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Dari tanggal 24 Maret s.d 28 Maret 2022 (3 hari kerja)

C. TAHUN YANG DIEVALUASI

Tahun 2021

D. 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. Nurlaili, S.H., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Syafridal, S.S.T. | : Anggota |
| 6. Arwen Candrai, S.E. | : Anggota |
| 7. Donis Prianto, S.H. | : Anggota |
| 8. Rici Isnanda, S. AP. | : Anggota |
| 9. Zulbakri, S.T. | : Anggota |
| 10. Ariq Nurawza, S.E. | : Anggota |

E. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan Reviu dan Wawancara tertulis terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD yang dievaluasi melalui penerapan dokumen - dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Matriks 5 (lima) Tahunan, Laporan Kinerja (LKj) dan dokumen lainnya sebagai bukti fisik.

F. TUJUAN EVALUASI

1. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

a.	Perencanaan Kinerja (Bobot 30%)	:	a. Evaluasi terhadap Rencana Strategis (10%) meliputi Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), Implementasi Renstra (3%) b. Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan terdiri dari Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) (20%) meliputi Pemenuhan Perencanaan Kinerja
----	---------------------------------	---	--

			Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
b.	Pengukuran Kinerja (Bobot 25%)	:	a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%) b. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7,5%)
c.	Pelaporan Kinerja (Bobot 15%)	:	a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%) b. Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%) c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
d.	Evaluasi Internal (Bobot 10%)	:	a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%) b. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%) c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
e.	Pencapaian Sasaran/ Kinerja organisasi (Bobot 20%)	:	a. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (Output) (5%) b. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (Outcome) (10%) c. Kinerja lainnya (5%)

H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

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 kerja 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 sudah cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk, manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, sistem tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan

			manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.
--	--	--	---

I. KETERBATASAN DALAM EVALUASI

Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2021, Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh nilai **63,56%**, kategori **B** dengan pengertian AKIP Kecamatan Bayang Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

A. PERENCANAAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja sebesar **21,87%** dengan penjelasan :

1. Renstra sudah disusun yang memuat visi, misi, tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta target jangka menengah. Indikator tujuan pada Renstra identik dengan indikator sasaran, dimana seharusnya indikator tujuan merupakan dampak atau manfaat dari sasaran. Target indikator tujuan belum ditetapkan, masih melekat dengan target sasaran.
2. Telah dirumuskan indikator sasaran yang berorientasi outcome dengan penetapan target yang cukup baik sesuai dengan kemampuan untuk mencapainya.
3. Program/kegiatan yang direncanakan cukup untuk mendukung pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan.
4. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat mulai dari tingkat Eselon III sampai dengan staf. Penyusunan PK telah sesuai dengan *cascading*.
5. Telah terdapat Rencana Aksi untuk mencapai sasaran strategis dan telah dipantau capaiannya secara periodik, namun pembahasan reguler dan bertahap masih fokus pada realisasi program dan kegiatan tidak langsung dikaitkan dengan capaian indikator kinerja.

B. PENGUKURAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja sebesar **13,02%** dengan penjelasan :

1. Kecamatan Bayang telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) mulai dari eselon III sampai dengan staf.
2. Pengukuran kinerja masih fokus pada capaian kinerja Eselon III, sementara untuk tingkat eselon IV sampai dengan staf belum dilakukan

pengukuran kinerjanya secara berkala, sehingga tidak tergambar kaitan kinerja bawahan terhadap kinerja atasannya.

3. IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan penganggaran. Belum terdapat perubahan program/kegiatan dan anggaran dari tahun ke tahun sebagai bentuk evaluasi terhadap keselarasan perencanaan dengan kegiatan pendukung dan anggaran yang harus disediakan.
4. Target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor sampai tahap capaian kinerja, baru berupa monitoring capaian program dan kegiatan.
5. Hasil pengukuran kinerja belum dikaitkan dengan pemberian *reward and punishment*.

C. PELAPORAN KINERJA

Nilai hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja sebesar **10,07 %** dengan penjelasan :

1. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan telah disampaikan tepat waktu yaitu pada tanggal 20 Februari 2022.
2. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan kinerja yang diperjanjikan dan berorientasi outcome.
3. Laporan Kinerja belum menyajikan analisis penetapan target.
4. Efisiensi penggunaan sumber daya masih berupa data sisa anggaran, belum menyajikan tingkat efisiensi sumber daya terhadap pencapaian kinerja.

D. EVALUASI INTERNAL

Nilai hasil evaluasi terhadap Evaluasi Internal sebesar **5,85 %** dengan penjelasan :

1. Telah dilakukan evaluasi internal terhadap capaian kinerja melalui pembahasan regular dan bertahap, namun masih fokus pada kinerja Eselon III, belum membahas kinerja setiap unsur pendukung mulai dari eselon IV, dan staf.
2. Hasil evaluasi internal belum sampai ke tahap penambahan atau pengurangan kegiatan.
3. Evaluasi program dan akuntabilitas kinerja belum memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan.
4. Evaluasi rencana aksi baru sampai tahap penyampaian hambatan dan kendala, belum terdapat langkah/upaya serta arahan agar pelaksanaan kinerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
5. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode, baru sebatas penyampaian capaian target, hambatan dan kendala.

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

Nilai hasil evaluasi terhadap Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi sebesar **12,75%** dengan penjelasan :

1. Secara umum target kinerja yang diperjanjikan tahun 2021 tercapai.
2. Terdapat capaian indikator kinerja yaitu nilai LAKIP kecamatan bayang, indek kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, Jumlah Nagari yang menerapkan tata kelola keuangan dan pemerintahan yang baik.
3. Telah terdapat inovasi dalam manajemen kinerja namun belum dikaitkan dengan insentif/*merit system*.

III. REKOMENDASI

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Bayang direkomendasikan sebagai berikut:

A. PERENCANAAN KINERJA

1. Menetapkan indikator tujuan yang merupakan dampak/impact dari sasaran, tidak sama dengan indikator sasaran.
2. Menetapkan target indikator tujuan, minimal untuk target indikator tujuan tahun akhir Renstra.
3. Melakukan monitoring/evaluasi terhadap Rencana Aksi secara periodik dan memanfaatkan dalam pengorganisasian program dan kegiatan. Hambatan dan kendala dalam monitoring/evaluasi Rencana Aksi harus dijadikan acuan dalam upaya mencapai target kinerja.

B. PENGUKURAN KINERJA

1. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari tingkat staf sampai dengan eselon III dipantau secara periodik, tidak hanya terbatas pada realisasi fisik dan keuangan program/kegiatan.
2. Agar IKU dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan penganggaran sehingga program/kegiatan dan anggaran dari tahun ke tahun selaras dengan kinerja yang akan dicapai.
3. Optimalkan pengukuran kinerja menggunakan Teknologi Informasi.
4. Melakukan penerapan *reward* kepada pegawai dengan kinerja baik dan *punishment* untuk pegawai yang tidak dapat mencapai target kinerja.
5. IKU harus direviu secara berkala, sehingga dapat digunakan untuk dokumen perencanaan tahunan seperti RKT dan PK.

C. PELAPORAN KINERJA

1. Laporan kinerja harus menjelaskan cara menetapkan target yang diperjanjikan.
2. Efisiensi penggunaan sumber daya harus disajikan dengan menggunakan data yang akurat dan handal, tidak hanya menyajikan sisa anggaran.
3. Laporan kinerja harus dimanfaatkan dalam menilai dan memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan, digunakan untuk peningkatan kinerja dan dijadikan dasar dalam penilaian kinerja.

D. EVALUASI INTERNAL

1. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang.
2. Melaksanakan evaluasi rencana aksi terhadap capaian kinerja yang dikaitkan dengan program dan kegiatan pendukungnya.
3. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI

1. Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
2. Agar setiap rekomendasi perbaikan yang disarankan ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja.
3. Meningkatkan capaian kinerja setiap tahunnya agar kinerja lebih baik dan tahun sebelumnya.
4. Agar capaian kinerja dikaitkan dengan pembayaran tunjangan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindak lanjuti sebagaimana mestinya.



INSPEKTUR,

RUSDIYANTO S. H., M. Hum
Pembina Utama Muda
NIP. 19661112 199203 1 008