



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

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

# **LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2021**

**PADA  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN  
DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN  
KELUARGA BERENCANA (DPMDPP& KB)  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**NOMOR : 713/948/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022**

**TANGGAL : 28 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

---

## LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)

Unit Kerja : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian  
Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan  
Nomor : 713/948/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022  
Tanggal : 28 Maret 2022

---

### 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah tanggal 10 Agustus 2021;
5. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp-PS/2022, tanggal 3 Januari 2022;
6. 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;
7. 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;

8. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/880/SPT/Insp-PS/III/2022, tanggal 23 Maret 2022.

#### **B. Susunan Tim Evaluasi:**

- |                             |                          |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H.,M.Hum.  | : Penanggung Jawab       |
| 2. Rina Deswalti, S.E.      | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Azwir Asri, S.H.         | : Pengendali Teknis      |
| 4. Dian Permana Putra, S.E. | : Ketua Tim              |
| 5. Andri Milda, S.E.,M.M.   | : Anggota                |
| 6. Desrianti, S.ST.         | : Anggota                |
| 7. Ibrahim, S.H.            | : Anggota                |
| 8. Rio Alfino, S.Kom.       | : Anggota                |
| 9. Yasinta Faranita, 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 2021.

#### **E. Jangka Waktu Pelaksanaan Evaluasi**

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 24 sampai dengan 28 Maret 2022.

#### **F. Objek yang Dievaluasi**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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.

#### **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 713/883/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021, tanggal 22 Maret 2021, terhadap semua rekomendasi evaluator *belum* ditindaklanjuti oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 80,88 (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 |
|---------------|--------------------------------------|--------------|---------------|
| <b>A.</b>     | <b>Perencanaan Kinerja</b>           | <b>30,00</b> | <b>29,10</b>  |
|               | 1. Perencanaan Strategis             | 10,00        | 10,00         |
|               | 2. Perencanaan Kinerja Tahunan       | 20,00        | 19,10         |
| <b>B.</b>     | <b>Pengukuran Kinerja</b>            | <b>25,00</b> | <b>18,54</b>  |
|               | 1. Pemenuhan Pengukuran              | 5,00         | 4,69          |
|               | 2. Kualitas Pengukuran               | 12,50        | 10,42         |
|               | 3. Implementasi Pengukuran           | 7,50         | 3,44          |
| <b>C.</b>     | <b>Pelaporan Kinerja</b>             | <b>15,00</b> | <b>10,03</b>  |
|               | 1. Pemenuhan Laporan                 | 3,00         | 2,06          |
|               | 2. Penyajian Informasi Kinerja       | 7,50         | 5,27          |
|               | 3. Pemanfaatan Informasi Kinerja     | 4,50         | 2,70          |
| <b>D.</b>     | <b>Evaluasi Internal</b>             | <b>10,00</b> | <b>6,19</b>   |
|               | 1. Pemenuhan Evaluasi                | 2,00         | 1,81          |
|               | 2. Kualitas Evaluasi                 | 5,00         | 2,88          |
|               | 3. Pemanfaatan Evaluasi              | 3,00         | 1,50          |
| <b>E.</b>     | <b>Capaian Kinerja</b>               | <b>20,00</b> | <b>17,02</b>  |
|               | 1. Kinerja yang dilaporkan (Outcome) | 15,00        | 14,02         |
|               | 2. Kinerja Lainnya                   | 5,00         | 3,00          |
| <b>Jumlah</b> |                                      | <b>100</b>   | <b>80,88</b>  |

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:<br>Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.                                                               |
| 3. | BB       | >70 – 80    | Sangat Baik:<br>Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.                                                |
| 4. | B        | >60 – 70    | Baik:<br>Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. |

|    |    |          |                                                                                                                                                                                                                     |
|----|----|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | CC | >50 – 60 | Cukup (Memadai):<br>Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar. |
| 6. | C  | >30 – 50 | Kurang:<br>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:<br>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 oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **80,88** termasuk kategori **A**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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 29,10 ;**

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.
  - 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 19,10

- 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.
- c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,00%) dengan Nilai Capaian 5,10, 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.
  - Rencana Aksi belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang ditetapkan, hanya terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan.
  - Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

**B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 18,54 ;**

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 secara formal.
  - b) Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya.
  - c) Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja.
  - 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) Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV 75% telah memenuhi kriteria yang baik.

- c) Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
  - d) Ukuran (Indikator) kinerja individu 75% sudah mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya.
  - e) Pengumpulan data kinerja 75% dapat diandalkan.
  - f) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran)
  - g) Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 3,44 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 pengenaan 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 dasar pemberian reward dan punishment.
  - e) Indikator Kinerja Utama (IKU) belum direviu secara berkala, tetapi hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini.
  - f) Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi).

**C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 10,03 ;**

- 1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 2,06, hal yang perlu diperhatikan adalah:
  - a) Laporan Kinerja telah disusun, yang disampaikan tepat waktu.
  - b) Laporan Kinerja belum di upload kedalam website.
  - c) Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).

2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 5,27, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Sasaran outcome dalam dalam Laporan Kinerja masih < 90%
  - b) Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
  - c) Laporan Kinerja menyajikan < 90% sasaran yang dievaluasi dan analisis capaiannya bersifat kinerja (outcome) bukan proses.
  - d) Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan, kecuali perbandingan dengan standar nasional.
  - e) Laporan kinerja hanya menyajikan informasi tentang efisiensi yang dilakukan.
  - f) Laporan kinerja menyajikan informasi keuangan atas  $\geq 80\%$  sasaran kinerja instansi.
  - g) Informasi Data realisasi kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 2,70, 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 6,19 ;**

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 1,81, hal yang perlu menjadi perhatian adalah:
- a) Telah terdapat pedoman/SOP evaluasi kinerja internal organisasi.
  - b) Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
  - c) Seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria yang ditetapkan.
  - d) Pemantauan Rencana Aksi dilakukan periodik minimal triwulan.
  - e) Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan.

- f) Hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya.
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 2,88, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
- a) Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, namun anggota tim evaluasi belum mengikuti pelatihan.
  - b) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik, namun belum terdokumentasi.
  - c) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata). Minimal 70% telah terdapat kesepakatan (diantara evaluator) dari simpulan tersebut.
  - d) Evaluasi akuntabilitas kinerja 75% telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
  - e) Evaluasi program telah dilakukan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program.
  - f) Evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan.
  - g) Evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan.
  - h) Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
  - i) Hasil evaluasi Rencana Aksi menunjukkan perbaikan setiap triwulan.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, 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  $\leq 75\%$ .
  - b) Hasil evaluasi program tindaklanjut rekomendasi yang terkait perencanaan  $\leq 75\%$ .
  - c) Rekomendasi hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti  $\leq 75\%$ .

#### **E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 17,02 ;**

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,02, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Target belum sepenuhnya dapat dicapai, namun capaian kinerja lebih rendah dari tahun sebelumnya.
  - b) Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana untuk tahun ini tidak ada melakukan inovasi dalam manajemen kinerja.
  - b) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana pada Tahun 2021 tidak ada memperoleh penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga nasional.

### **III.REKOMENDASI**

Atas hasil evaluasi atas LKj yang dilakukan terhadap oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana 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 29,10 ;**

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 dengan 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 mempertahankan 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.
  - 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 19,10
- 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 5,10, yang perlu disempurnakan adalah:

- Agar rencana kinerja tahunan tetap dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
- Agar target kinerja yang diperjanjikan tetap dipergunakan untuk mengukur keberhasilan.
- Agar Rencana Aksi atas kinerja tetap dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- 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 18,54 ;**

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

- a) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi ukuran kinerja secara formal.
- b) Agar ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV selalu menjadi turunan kinerja atasannya.
- c) Agar selalu ada 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 90% memenuhi kriteria dapat diukur (measurable), relevan dan dapat diukur.
- b) Agar ukuran (Indikator) kinerja individu sebesar 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
- 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 3,44, 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
- 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

**C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 10,03 ;**

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 2,06, hal yang perlu disempurnakan adalah:
  - a) Agar Laporan Kinerja tetap disusun, dan disampaikan tepat waktu.
  - b) Agar Laporan Kinerja di upload kedalam website, dan menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 5,27, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome, artinya:
    - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini

- Laporan kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan
  - Laporan kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
- b) Agar Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya yang bersifat kinerja (outcome) bukan proses, artinya Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA).
- c) Agar Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan, perbandingan yang memadai mencakup:
- Target vs Realisasi
  - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya
  - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah
  - Realisasi atau cakupan tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN
  - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
- d) Agar laporan kinerja menyajikan tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan.
- e) Agar lebih dari 75% informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan, sesuai dengan kriteria:
- Datanya valid
  - Dapat ditelusuri ke sumber datanya
  - Diperoleh dari sumber yang kompeten
  - Dapat diverifikasi
  - Konsisten
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 2,70, hal yang perlu disempurnakan adalah :

- a) Agar Laporan Kinerja yang disusun berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan perjanjian kinerja yang disusun.
- b) Agar informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.
- c) Agar terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik.
- d) Agar informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.

**D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 6,19 ;**

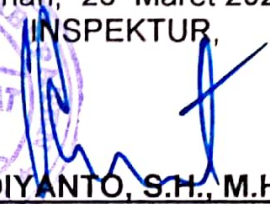
1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 1,81, hal yang perlu disempurnakan adalah:
  - a) Agar hasil evaluasi disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tersebut secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti.
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 2,88, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar tim yang akan mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja dapat mengikuti pelatihan terkait akuntabilitas kinerja.
  - b) Agar dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)
  - c) Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external.

- d) Agar lebih dari 90% hasil evaluasi akuntabilitas kinerja disertai rekomendasi dan rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan.
  - e) Agar evaluasi program terdapat simpulan mengenai keberhasilan dan kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti, disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja, peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan.
  - f) Agar pemantauan Rencana Aksi dilakukan secara bulanan, terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan dan setiap bulan menunjukkan perbaikan.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, 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 sakip PD 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.

**E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 17,02 ;**

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 14,02, 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 3,00, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar terus melakukan Inovasi dalam manajemen kinerja.
  - b) Agar di tahun 2022, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan dapat memperoleh penghargaan Tingkat Nasional dan meningkatkan prestasi yang telah diperoleh pada tahun 2021.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2021 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, 28 Maret 2022  
INSPEKTUR,  
  
**RUSDIYANTO, S.H., M.Hum.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19641112 199203 1 008

