

LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL

Dari hasil evaluasi capaian kinerja tahun 2024, maka ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain :

1. Nilai AKIP terjadi penurunan realisasi kinerja sebesar 3,58 (dari AA(90,78) menjadi A (87,20)
2. Nilai Kematangan Inovasi, dari target 100, realisasi target hanya 43, dengan capaian kinerja 43%.
3. Tingkat Pengangguran Terbuka, dari target 4,6%, realisasi 5,06%. Capaian kinerja sebesar 81,82%

FAKTOR PENDORONG, PENGHAMBAT DAN REKOMENDASI PERBAIKAN MASING-MASING INDIKATOR :

1. NILAI AKIP PERANGKAT DAERAH

A. Faktor keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah didorong oleh :

- a. Peningkatan kompetensi Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
- b. Peningkatan koordinasi dengan Bagian Organisasi Setdakab Pesisir Selatan dan Bapedalitbang
- c. Peningkatan manajemen data dan informasi serta pengarsipan dokumen perencanaan
- d. Tindak lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang disampaikan oleh Inspektorat Daerah Kab. Pesisir Selatan
- e. Adanya evaluasi kinerja secara berkala
- f. Adanya kerjasama tim dalam peningkatan kinerja Perangkat Daerah

B. Faktor kelemahan dari Sasaran Strategis 1 antara lain :

- a. Prosedur penganggaran Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan

dokumen perencanaan.

- b. Monitoring dan evaluasi belum dilaksanakan secara konsisten untuk melihat pencapaian realisasi kinerja sesuai dengan rencana aksi dan target-target yang sudah ditargetkan.
- c. Evaluasi masih sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran belum berorientasi pada Outcome.

C. Alternatif solusi yang telah dilakukan :

1. Keselarasan dokumen perencanaan dengan penganggaran.
2. Peningkatan kapasitas SDM aparatur melalui Bimtek dan diklat.
3. Melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.
4. Peningkatan disiplin ASN dan Non ASN melalui arahan yang disampaikan pada saat apel pagi dan sore serta rapat-rapat staf.
5. Adanya reward dan punishment bagi ASN yang berprestasi dan melanggar aturan melalui pemotongan TPP dan surat teguran.

2. NILAI KEMATANGAN INOVASI

Inovasi yang diciptakan pada tahun 2024 belum memperoleh hasil sesuai yang ditargetkan karena berdasarkan keterangan hasil penilaian dari Bapedalitbang, inovasi yang diajukan hanya 1 (satu), seharusnya setiap bidang mengajukan inovasi sehingga eviden yang diupload lebih banyak. Dari sekian banyak inovasi yang diajukan, pilih satu inovasi yang tingkat kematangannya paling tinggi.

A. Faktor kegagalan dalam pencapaian target Nilai Kematangan Inovasi sebagai berikut:

1. Indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi hanya dikerjakan oleh 1 (satu) orang staf di Bidang Tenaga Kerja tanpa didampingi.
2. Evaluasi secara berkala melalui rapat evaluasi kinerja setiap bulan, namun belum ditindaklanjuti dengan sungguh-sungguh.

B. Upaya-upaya yang akan dilakukan untuk perbaikan pencapaian target Nilai Kematangan Inovasi, antara lain :

1. Berdasarkan hasil konsultasi dengan Bapedalitbang, membuat inovasi lebih dari satu

dengan kata lain setiap bagian/bidang perlu mengusulkan masing-masing 1 (satu) inovasi. Dari beberapa inovasi tersebut, pilih salah satu yang lebih matang untuk diupload ke aplikasi.

2. Melanjutkan inovasi yang sudah diusulkan agar tingkat kematangannya mencapai nilai 100.
3. Membuat SK Tim Penyusunan Inovasi dengan Kepala Dinas sebagai Pengarah.
4. Melakukan evaluasi secara berkala.

3. PERSENTASE KOPERASI BERKUALITAS

A. Permasalahan mendasar dalam pengelolaan usaha terutama unit usaha simpan pinjam adalah sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat kemacetan usaha simpan pinjam pada koperasi
Penyebab tingginya angka kemacetan pada koperasi, yaitu :
 - a. Rendahnya kesadaran anggota untuk membayar kewajibannya.
 - b. Lemahnya aturan internal yang mengikat pada koperasi.
 - c. Kurang profesionalnya Pengurus/Pengawas/Pengelola dalam mengelola usaha koperasi dan hanya merupakan pekerjaan sampingan.
2. Persaingan dengan BUMN/perbankan, dimana tingkat suku bunga bank lebih rendah dari tingkat suku bunga yang ada dikoperasi, sehingga anggota yang tergabung pada koperasi pada umumnya meminjam ke bank, bahkan dikoperasi mengalami kemacetan.
3. Terbatasnya permodalan koperasi
4. Rasa memiliki anggota terhadap koperasi sangat rendah, sehingga kemauan untuk memajukan koperasi juga sangat rendah.
4. Terbatasnya personil yang kompeten untuk melakukan pembinaan dan pengawasan koperasi.
5. Usaha koperasi masih didominasi oleh unit usaha simpan pinjam, sementara koperasi yang bergerak disektor riil masih relatif sedikit.

B. Faktor keberhasilan peningkatan koperasi berkualitas :

1. Meningkatnya kinerja koperasi, baik dari segi kelembagaan maupun usaha koperasi
2. Meningkatnya kesadaran pengelola koperasi sebagai anggota koperasi
3. Adanya komitmen bersama antara pengurus dan anggota koperasi untuk melakukan terobosan baru dan secara kontinu mengembangkan usaha koperasi.

C. Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas koperasi, yaitu :

1. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan koperasi baik secara langsung (kunjungan pembinaan ke lapangan) maupun secara tidak langsung (melalui media sosial)
2. Memberdayakan Tenaga Pendamping Koperasi dan UMKM.
3. Memberikan penyuluhan baik formal maupun informal.
4. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Pengurus dan Pengawas Koperasi.
5. Memberikan kemudahan pemberian rekomendasi pinjaman ke Koperasi Sekunder

4. PERSENTASE USAHA MIKRO MENJADI WIRAUSAHA

A. Ada beberapa faktor penyebab keberhasilan peningkatan kinerja usaha mikro menjadi wirausaha antara lain :

1. Faktor internal :
 - a. Motivasi dari pelaku usaha sendiri
 - b. Pelaku usaha pada umumnya dari kalangan usia milenial yang masih produktif dan inovatif
 - c. Memanfaatkan media sosial sebagai salah satu media untuk memasarkan produk
 - d. Jenjang pendidikan rata-rata minimal SLTA
2. Faktor eksternal :
 - a. Pendidikan dan pelatihan bagi pelaku usaha oleh Pemerintah atau pihak ketiga
 - b. Fasilitasi permodalan
 - c. Fasilitasi sarana dan prasarana pendukung

B. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah untuk memajukan UMK, antara lain :

1. Melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap pelaku usaha mikro
2. Mengoptimalkan Gedung PLUT sebagai salah satu sarana untuk pengembangan Usaha Mikro
3. Memfasilitasi peningkatan kualitas produk
4. Memfasilitasi sarana dan prasarana Usaha Mikro

5. TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA

Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan

Penyebab meningkatnya Pengangguran Terbuka, antara lain :

- Pertumbuhan ekonomi
- Upah
- Inflasi
- Investasi

Ada beberapa arah kebijakan yang digunakan untuk menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, antara lain :

- a. Meningkatkan implementasi PP dan PKB pada perusahaan.
- b. Meningkatkan mediasi kasus hubungan industrial
- c. Meningkatkan kualitas tenaga kerja
- d. Meningkatkan layanan bursa kerja
- e. Melatih para pencari kerja untuk memiliki jiwa entrepreneur atau membuka usaha sendiri.
- f. Training dan pelatihan sertifikasi untuk para calon pekerja
- g. Mendirikan pusat-pusat latihan kerja

Ada beberapa upaya penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka yang telah dilakukan, antara lain :

1. Semakin banyak program pelatihan kerja

Pemerintah memang sangat gencar dalam mengadakan program pelatihan kerja, baik program pelatihan tata rias, tata boga, garmen dsb. Saat masyarakat memiliki bakat atau kemampuan, maka mereka bisa semakin mandiri dan bisa mendapatkan penghasilan dari bakat yang dimiliki tersebut.

2. Menanamkan jiwa wirausaha

Karena jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat dan tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, maka pemerintah berusaha untuk membuat masyarakat lebih mandiri dengan menjalani wirausaha. Saat menjalankan sebuah bisnis, maka masyarakat tidak hanya tergantung dengan lapangan pekerjaan yang disediakan pemerintah. Mereka justru akan lebih mandiri dalam menghasilkan pendapatan dengan bisnis yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Bahkan, nantinya para pengusaha ini bisa membuka kesempatan kerja bagi masyarakat yang lain.

3. Faktor demografis, seiring meningkatnya populasi penduduk usia kerja.

4. Meningkatkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja menuju profesionalisme.

5. Penempatan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dengan kualitas yang memadai di Luar Negeri.

6. Adanya jobfair (bursa kerja)

Faktor penghambat Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka, antara lain :

1. Internal :

a. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang, seperti : belum tersedianya penginapan bagi peserta pelatihan, sehingga pencari kerja yang dilatih hanya yang berada disekitar Kecamatan IV Jurai.

b. Terbatasnya Instruktur yang bersertifikat kompetensi.

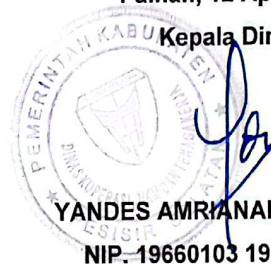
c. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM Pembina.

2. Eksternal :

- a. Pertumbuhan ekonomi yang jauh lebih kecil daripada pertumbuhan angkatan kerja.
- b. Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja
- c. Jumlah lapangan kerja dan tenaga kerja yang kurang seimbang.
- d. Rendahnya tingkat pendidikan masyarakat
- e. Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak merata
- f. Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif, peraturan yang menghambat investasi, hambatan dalam proses ekspor-impor.
- g. Kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja.

Painan, 12 April 2025

Kepala Dinas,



YANDES AMRIANAL, M.Pd. M.Si.

NIP. 19660103 199412 1 002