



**PEMERINTAH KABUPATEN
PESISIR SELATAN**



LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2025**

**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH,
TENAGA KERJA, DAN TRANSMIGRASI**

TAHUN 2026



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH,
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jl. H. Rimbo Panjang No. 020, Kp. Laban, Kenagarian Salido Telp. 0756 21080 Fax 0756 4652017/465064,
Painan 25651

**LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PERANGKAT DAERAH
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH, TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI**

Pada Unit Kerja : Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Tenaga
Kerja dan Transmigrasi

Nomor : 000.7/11/Diskopukmnakertrans/2026

Tanggal : 20 Februari 2026

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.7/02/Kpts/Diskopukmnakertrans/2026 tentang Penetapan Tim

Evaluasi Internal Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2026 pada Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 2 Januari 2026;

8. Surat Perintah Tugas Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700.1.2.1/26/Diskopukmnakertrans/2026, tanggal 10 s.d 12 Februari 2026.

B. Latar Belakang Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi internal tidak hanya dimaksudkan untuk menemukan kelemahan dalam penyusunan LKjIP, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran organisasi (organizational learning) dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen kinerja secara berkelanjutan. Hasil evaluasi diharapkan menghasilkan rekomendasi yang konstruktif bagi penyempurnaan dokumen LKjIP, peningkatan kualitas perencanaan kinerja, penyempurnaan indikator kinerja, penguatan pengukuran kinerja, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan.

Sebagai bagian dari penerapan pengendalian intern dan peningkatan akuntabilitas kinerja, evaluasi internal perlu dilaksanakan secara terencana, sistematis, objektif, independen, transparan, dan terdokumentasi. Untuk menjamin keseragaman pelaksanaan evaluasi tersebut, diperlukan suatu pedoman yang menjadi acuan bagi Tim Evaluasi Internal dalam melaksanakan tugasnya. Pedoman dimaksud harus mengatur ruang lingkup evaluasi, tahapan pelaksanaan, metode evaluasi, pembagian tugas, mekanisme penyampaian rekomendasi, tindak lanjut hasil evaluasi, serta bentuk pelaporan yang digunakan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan melakukan Evaluasi Internal Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai pedoman resmi bagi Tim Evaluasi Internal dalam melaksanakan evaluasi terhadap penyusunan LKjIP. Petunjuk Teknis ini diharapkan dapat mewujudkan pelaksanaan evaluasi internal yang berkualitas, konsisten, terdokumentasi, dan mampu mendorong peningkatan nilai implementasi

SAKIP di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya;
- f. Periode Evaluasi Tahun 2025.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 10 s.d. 12 Februari 2026 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi

1. GUNAWAN, S.Sos. M.Si. : Ketua Tim
2. HASRUL SANI, ST. M.Si. : Sekretaris Tim
3. Ns. WELDEWITA, S.Kop. MM. : Anggota Tim
4. AFRIZAL, SE. : Anggota Tim
5. NOVI IRAWAN, ST. MM. : Anggota Tim
6. YUL WIDYA, SE. M.Si. : Anggota Tim

G. Periode yang Dievaluasi

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025.

H. Objek yang Dievaluasi

Objek yang dievaluasi adalah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

I. Metodologi Evaluasi

Tingkat evaluasi yang akan dilakukan adalah evaluasi secara terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan

Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah sub urusan usaha mikro, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. Penetapan penerbitan izin usaha simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- b. Penetapan penerbitan izin pembukaan kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas koperasi simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- c. Penetapan hasil pemeriksaan dan pengawasan koperasi yang wilayah keanggotaan dalam 1(satu) Daerah;
- d. Penetapan hasil pemeriksaan dan pengawasan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- e. Penetapan hasil penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- f. Pengoordinasian pendidikan dan latihan perkoperasian bagi koperasi yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- g. Pengoordinasian pemberdayaan dan perlindungan koperasi yang keanggotaannya dalam 1 (satu) Daerah;
- h. Pengoordinasian pemberdayaan usaha mikro yang dilakukan melalui pendataan, kemitraan,kemudahan perizinan, penguatan kelembagaan dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;
- i. Pengoordinasian pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha mikro menjadi usaha kecil;

- j. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja;
- k. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja;
- l. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja;
- m. Perumusan kebijakan teknis bidang transmigrasi;
- n. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang transmigrasi;
- o. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang transmigrasi;
- p. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- q. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- r. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan perundang-undangan.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi :

1. Keterbatasan ketersediaan data kinerja, khususnya data outcome dari masing-masing bidang yang belum terdokumentasi secara lengkap dan belum seluruhnya didukung oleh data yang valid dan mutakhir.
2. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang menangani penyusunan perencanaan, pengukuran kinerja, evaluasi, dan pelaporan, sehingga beban kerja belum sebanding dengan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan.
3. Terbatasnya kompetensi evaluator internal dalam melakukan analisis capaian kinerja secara komprehensif, terutama dalam mengukur keterkaitan antara output, outcome, dan sasaran strategis.
4. Koordinasi dan penyampaian data antarbidang belum sepenuhnya berjalan optimal, sehingga proses pengumpulan data pendukung evaluasi membutuhkan waktu yang lebih lama.
5. Belum optimalnya pemanfaatan aplikasi dan sistem informasi kinerja, sehingga sebagian proses pengumpulan, pengolahan, dan validasi data masih dilakukan secara manual.
6. Perubahan kebijakan dan regulasi yang terjadi selama tahun berjalan memerlukan penyesuaian terhadap indikator, target, maupun mekanisme pelaporan kinerja.
7. Keterbatasan waktu pelaksanaan evaluasi, mengingat adanya penyusunan berbagai dokumen perencanaan dan pelaporan lainnya yang dilaksanakan secara bersamaan.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian atas Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2025 telah dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Internal Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas tentang Tim Evaluasi Internal. Hasil pelaksanaan evaluasi tersebut dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 000.7/11/Diskopukmnakertrans/2026 tanggal 20 Februari 2026.

Berdasarkan rekomendasi yang tercantum dalam Laporan Hasil Evaluasi tersebut, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan telah melakukan berbagai tindak lanjut sebagai upaya penyempurnaan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Tindak lanjut tersebut meliputi penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja, peningkatan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja, penguatan koordinasi antarbidang, serta peningkatan kualitas data dukung sebagai dasar penyusunan Laporan Kinerja.

Secara umum, sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya telah ditindaklanjuti. Namun demikian, masih terdapat beberapa rekomendasi yang memerlukan penyempurnaan secara berkelanjutan agar penerapan SAKIP di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 /unit kerja.
CC	Cukup (Memadai)

(Nilai > 50 - 60)	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2025 pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi memperoleh nilai 89,16 dengan predikat A dengan Interpretasi **“Baik”** namun masih diperlukan beberapa penyempurnaan pada unit kerja dan penguatan komitmen manajemen kinerja.

No	Komponen Yang Dinilai	Nilai 2025
1	Perencanaan Kinerja	86,32
2	Pengukuran Kinerja	87,00
3	Pelaporan Kinerja	87,77
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	95,56
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.	89,16
	A	

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- b. Perjanjian Kinerja merupakan salah satu bentuk wujud kepedulian dan komitmen dalam mencapai kinerja. Perjanjian Kinerja belum disesuaikan dengan seluruh jabatan yang memegang program, kegiatan, dan anggaran, sehingga belum optimalnya kualitas perencanaan kinerja.
- c. Setiap pegawai belum optimal dalam memahami, peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Hal ini dapat dilihat pada rendahnya jumlah perjanjian kinerja individu yang telah ditetapkan.
- d. Monitoring atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. Hal ini terlihat dengan tidak ditemukannya notulen/berita acara yang menginformasikan tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semester) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi belum dilakukan secara berkala per triwulan. Pengukuran kinerja berkala Rencana Aksi hanya menyajikan informasi target dan time schedule (waktu pelaksanaan), tidak memuat informasikan tentang realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan.
- b. Pengukuran kinerja setiap level organisasi telah dilakukan secara berkala per triwulan, namun terbatas pada hasil pengukuran kinerja penilaian SKP individu melalui Aplikasi E-Kinerja. Pengukuran Kinerja secara berkala belum menginformasikan tentang kendala/hambatan dan rekomendasi perbaikan kedepan.
- c. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini dikuatkan dengan belum adanya SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja. Dan juga tidak ada dilakukan rapat-rapat pembahasan tentang monitoring capaian rencana aksi dan pengukuran kinerja per triwulan yang melibatkan setiap pegawai/individu.

3. Pelaporan Kinerja

- 1. Belum menyampaikan laporan capaian kinerja tepat waktu

4. Evaluasi Kinerja

- a. Belum ada tanda terima bahwa Laporan Evaluasi Internal telah dievaluasi oleh Tim evaluator
- b. Setiap rekomendasi yang disampaikan oleh Inspektorat Daerah agar ditindaklanjuti untuk meningkatkan nilai AKIP Perangkat Daerah.

III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Menetapkan Perjanjian Kinerja untuk setiap jabatan yang memegang program, kegiatan, dan anggaran, sehingga dapat dipastikan penjenjangan kinerja yang selaras dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi dan terpenuhinya kualitas perencanaan kinerja.
- c. Melakukan monitoring atas capaian rencana aksi secara optimal, tertib administrasi dan mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring dalam bentuk notulen dan daftar hadir peserta rapat, memuat informasi tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semesteran) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Rencana Aksi yang disusun seharusnya menggambarkan kinerja yang akan dicapai
- b. Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan untuk masing-masing indikator kinerja.
- c. Melibatkan seluruh staf/individu dalam pemantauan capaian kinerja melalui monitoring rencana aksi secara berkala per triwulan sehingga setiap individu peduli atas capaian dan hasil pengukuran kinerja unit dan

individu, serta membuat notulen dan daftar hadir rapat monev dimaksud.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Menyampaikan laporan kinerja tepat waktu dan diupload ke e-sakip dan esr.menpanrb

4. Evaluasi Kinerja

- a. Laporan Hasil Evaluasi agar dibuatkan tanda terimanya sesuai juknis yang sudah disusun.
- b. Membuat laporan monitoring evaluasi kinerja dengan pendalaman secara memadai terhadap pemantauan capaian kinerja untuk target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi/saran perbaikan.
- c. Meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP OPD.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 ini disampaikan agar menjadi perhatian pada upaya peningkatan implementasi SAKIP perangkat daerah yang bersangkutan dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang telah kami sampaikan selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.

Plt. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil
Dan Menengah, Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi,



GUNAWAN, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Madya (IV/c)
NIP. 19700204 199101 1 002

PETUNJUK PENGISIAN KERTAS KERJA EVALUASI (LKE) AKIP

Berdasarkan PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP

CARA PENGISIAN

1. Sheet LKE	Isi kolom NILAI (pilih AA/A/BB/B/CC/C/D/E) untuk setiap kriteria. Nilai otomatis terhitung
2. Kolom Bukti Dukung	Isi dengan nama dokumen atau link yang menjadi bukti pemenuhan kriteria.
3. Kolom Catatan Evaluator	Isi dengan temuan, keterangan, atau analisis atas pemenuhan kriteria.
4. Sheet REKAPITULASI	Nilai total per komponen dan predikat akhir akan muncul otomatis.

GRADASI NILAI

AA (Sangat Memuaskan)	> 90 — Telah terwujud Good Governance, seluruh kinerja dikelola sangat memuaskan
A (Memuaskan)	> 80 – 90 — Akuntabilitas kinerja sangat baik, sedikit perbaikan.
BB (Sangat Baik)	> 70 – 80 — Akuntabilitas kinerja baik, perbaikan minor diperlukan.
B (Baik)	> 60 – 70 — Akuntabilitas kinerja baik, perlu perbaikan tidak mendasar.
CC (Cukup/Memadai)	> 50 – 60 — Sistem ada tapi kurang dapat diandalkan, perlu perbaikan minor & mendasar
C (Kurang)	> 30 – 50 — Sistem belum dapat diandalkan, perlu banyak perbaikan mendasar.
D (Sangat Kurang)	> 10 – 30 — Belum ada sistem manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan fundamental
E (Sangat Sangat Kurang)	0 – 10 — Tidak terimplementasi, perlu perbaikan total.

KOMPONEN & BOBOT

1. Perencanaan Kinerja	Bobot 30% — Keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan dokumen perencanaan.
2. Pengukuran Kinerja	Bobot 30% — Keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan pengukuran kinerja.
3. Pelaporan Kinerja	Bobot 15% — Keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan pelaporan kinerja.
4. Evaluasi Internal	Bobot 25% — Keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan evaluasi akuntabilitas internal

DASAR HUKUM

PermenPANRB 88/2021	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (pedoman utama).
Perpres 29/2014	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
PP 8/2006	Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) AKIP INTERNAL DINAS KOPERASI, UKM, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI								
Berdasarkan PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah								
Instansi/OPD Dinas		Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan			→ ISI KOLOM KUNING			
Tahun Evaluasi		2026						
Tim Evaluator		Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dan tim						
Tanggal Evaluasi		20 Februari 2026						
No	No Kriteria	Sub-Komponen	Kriteria Penilaian	Bukti Dukung Minimal	NILAI (AA/A/BB/B/C/C/D/E)	Skor (Otomatis)	Bukti Dukung (Link>Nama Dokumen)	Catatan Evaluator
KOMPONE N 1		Perencanaan Kinerja (Bobot 30%)						
Sub-Komponen 1A: Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia								
	1A.1	1A	Terdapat dokumen IKU (Indikator Kinerja Utama) Perangkat Daerah	Dokumen IKU OPD ditandatangani Kepala OPD	A	90,00		
	1A.2	1A	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	Renstra OPD yang telah ditetapkan (Perbup/Perwal)	A	90,00		
	1A.3	1A	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT/Renja)	Renja OPD / RKT tahun berjalan	A	90,00		
	1A.4	1A	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas (Rencana Aksi)	Rencana Aksi Perangkat Daerah tahun berjalan	BB	80,00		Rencana Aksi yang disusun belum menggambarkan kinerja
	1A.5	1A	Terdapat dokumen perencanaan anggaran (DPA)	Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) tahun berjalan	A	90,00		
	1A.6	1A	Setiap unit/satuan kerja menetapkan Perjanjian Kinerja (PK)	PK Kepala OPD dan seluruh pejabat eselon III/IV	A	90,00		
Sub-Komponen 1B: Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar (SMART, Cascading, Crosscutting)								
	1B.1	1B	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan (ditandatangani/ditetapkan)	Renstra ditetapkan Perbup, LKjIP ditandatangani	A	90,00		
	1B.2	1B	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Link website OPD + screenshot ESR KemenPANRB	A	90,00		
	1B.3	1B	Kualitas rumusan tujuan/sasaran jelas menggambarkan kondisi kinerja yang dicapai	Tabel tujuan dan sasaran dalam Renstra/Renja	A	90,00		
	1B.4	1B	Indikator Kinerja memenuhi kriteria SMART	Dokumen IKU (kolom definisi operasional, rumus)	BB	80,00		SK IKU dan definisi operasional sudah disusun, namun perlu penajaman pada kolom interpretasi
	1B.5	1B	IKU menggambarkan kondisi Kinerja Utama secara berkelanjutan (tidak sering diganti)	IKU 5 tahun (sesuai periode Renstra)	A	90,00		
	1B.6	1B	Target dalam PK dapat dicapai, menantang, dan realistis	Tabel target PK vs capaian tahun sebelumnya	A	90,00		
	1B.7	1B	Perencanaan kinerja menggambarkan hubungan antar level (Cascading/Pohon Kinerja)	Dokumen Pohon Kinerja / Cascading sampai individu	A	90,00		
	1B.8	1B	Perencanaan kinerja memperhatikan kinerja lintas bidang/OPD (Crosscutting)	Pohon kinerja / matriks crosscutting	BB	80,00		
	1B.9	1B	Setiap pegawai menetapkan perencanaan kinerja individu (PK/SKP)	Sampel PK Individu/SKP pegawai	A	90,00		
Sub-Komponen 1C: Perencanaan Kinerja dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil berkesinambungan								
	1C.1	1C	Anggaran yang ditetapkan mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	DPA — kesesuaian program/kegiatan dengan IKU	A	90,00		
	1C.2	1C	Aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	Rencana Aksi — keterkaitan aktivitas dengan sasaran	B	70,00		Penyusunan Rencana Aksi belum menggambarkan indikator kinerja yang akan dicapai
	1C.3	1C	Target kinerja dicapai dengan baik atau masih on the right track	Laporan Capaian Rencana Aksi (Realisasi TW)	BB	80,00		Laporan Capaian Rencana Aksi belum dilaporkan tepat waktu
	1C.4	1C	Capaian kinerja dipantau secara berkala (per triwulan/semester)	Laporan Monitoring Capaian TW I-IV	A	90,00		
	1C.5	1C	Dokumen Perencanaan diperbaiki berdasarkan hasil analisis kinerja sebelumnya	PK Perubahan / Renja Perubahan	A	90,00		
	1C.6	1C	Unit/satuan kerja berkomitmen mencapai kinerja yang direncanakan	SK Tim SAKIP, notulen dialog kinerja	B	70,00		Rapat evaluasi kinerja dilaksanakan minimal per triwulan
	1C.7	1C	Setiap pegawai berkomitmen mencapai kinerja yang direncanakan	SKP pegawai (sampel)	A	90,00		
KOMPONE N 2		Pengukuran Kinerja (Bobot 30%)						
Sub-Komponen 2A: Pengukuran Kinerja telah dilakukan								
	2A.1	2A	Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan sistem/e-SAKIP	Screenshot e-SAKIP / laporan capaian per TW	A	90,00		
	2A.2	2A	Terdapat definisi operasional yang jelas atas IKU dan cara mengukurnya	Manual Indikator / IKU (kolom formula/cara hitung)	A	90,00		
	2A.3	2A	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	SOP Pengumpulan Data Kinerja	A	90,00		
Sub-Komponen 2B: Pengukuran Kinerja berkualitas dan dipimpin pengambil keputusan								
	2B.1	2B	Pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam pengukuran capaian kinerja	Notulen rapat kinerja + SK Tim SAKIP	B	70,00		Dalam setiap pelaksanaan rapat internal baik opd maupun bagian/bidang belum sepenuhnya dilibatkan pimpinan
	2B.2	2B	Data kinerja dikumpulkan secara berkala dan relevan mengukur capaian	Laporan capaian per TW diinput di e-SAKIP	A	90,00		
	2B.3	2B	Setiap level organisasi memantau capaian kinerja unit di bawahnya	Screenshot penilaian kinerja bawahan (SIMPEG/e-Kinerja)	A	90,00		
	2B.4	2B	Pengumpulan data kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)	Screenshot dashboard e-SAKIP / aplikasi monitoring	A	90,00		

Sub-Komponen 2C: Pengukuran Kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan							
2C.1	2C	Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian aktivitas	PK Perubahan / Renja Perubahan	A	90,00		
2C.2	2C	Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran	PK Perubahan / Pergeseran DPA	A	90,00		
2C.3	2C	Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	BAB III LKJIP (analisis efisiensi)	A	90,00		
2C.4	2C	Unit/satuan kerja peduli atas hasil pengukuran kinerja	PK Individu / notulen evaluasi capaian	A	90,00		
2C.5	2C	Setiap pegawai peduli atas hasil pengukuran kinerja individunya	Screenshot pengukuran kinerja per bulan (e-Kinerja)	B	70,00		Pengukuran data kinerja hanya dilaksanakan per triwulan
KOMPONE N 3	Pelaporan Kinerja (Bobot 15%)						
Sub-Komponen 3A: Dokumen Laporan Kinerja telah tersedia							
3A.1	3A	Terdapat dokumen Laporan Kinerja (LKJIP) yang memenuhi standar	LKJIP tahun sebelumnya yang telah direviu APIP	A	90,00		
3A.2	3A	LKJIP menggambarkan kualitas pencapaian kinerja (keberhasilan/kegagalan)	BAB III LKJIP (analisis capaian per sasaran)	A	90,00		
3A.3	3A	LKJIP dipublikasikan tepat waktu	Screenshot upload di website OPD + ESR KemenPANRB	A	90,00		
Sub-Komponen 3B: Pelaporan Kinerja berkualitas dan informatif							
3B.1	3B	LKJIP telah direviu oleh APIP (Inspektorat)	Surat pernyataan reviu ditandatangani Inspektur	A	90,00		
3B.2	3B	LKJIP menyajikan informasi yang dapat diperbandingkan	Tabel perbandingan capaian 3 tahun terakhir	A	90,00		
3B.3	3B	LKJIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	Tabel efisiensi anggaran vs capaian kinerja	A	90,00		
3B.4	3B	LKJIP menyajikan evaluasi dan analisis atas capaian kinerja	BAB III LKJIP — analisis penyebab keberhasilan/kegagalan	A	90,00		
Sub-Komponen 3C: Pelaporan Kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan							
3C.1	3C	Pelaporan kinerja mendorong penyesuaian strategi/kebijakan kinerja berikutnya	Dokumen dialog kinerja / rapat evaluasi + notulen	B	70,00		Rapat evaluasi internal belum dievaluasi sampai ke level terendah
3C.2	3C	Laporan Kinerja telah ditindaklanjuti rekomendasinya	Matriks Tindak Lanjut LHE + bukti dokumen	A	90,00		
3C.3	3C	Terjadi peningkatan implementasi SAKIP setelah adanya LKJIP	Perbandingan nilai SAKIP tahun n vs n-1	A	90,00		
KOMPONE N 4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Bobot 25%)						
Sub-Komponen 4A: Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan							
4A.1	4A	Telah terbentuk Tim SAKIP dan Evaluasi di tingkat Perangkat Daerah	SK Tim SAKIP dan Evaluasi Internal OPD	A	90,00		
4A.2	4A	Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan	Surat pernyataan LKJIP telah dievaluasi Tim PD	CC	60,00		Belum ada surat pernyataan LKJIP telah dievaluasi Tim Internal Perangkat Daerah
4A.3	4A	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) telah disampaikan kepada evalutan	LHE AKIP Internal yang ditandatangani	A	90,00		
Sub-Komponen 4B: Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berkualitas							
4B.1	4B	Evaluasi AKIP Internal dilaksanakan sesuai standar/pedoman	SK Tim + Pedoman evaluasi internal yang berlaku	A	90,00		
4B.2	4B	Evaluasi dilakukan oleh SDM yang kompeten	SK Tim (kolom kompetensi/sertifikat) + daftar hadir bimtek	A	90,00		
4B.3	4B	Evaluasi dilakukan secara mendalam (in depth) tidak hanya desk evaluation	KKE (Kertas Kerja Evaluasi) yang telah terisi	A	90,00		
4B.4	4B	LHE memuat temuan yang spesifik dan rekomendasi yang actionable	LHE dengan catatan temuan dan rekomendasi per komponen	A	90,00		
Sub-Komponen 4C: Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan							
4C.1	4C	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Internal telah ditindaklanjuti	Matriks Tindak Lanjut LHE (status setiap rekomendasi)	A	90,00		
4C.2	4C	Terdapat peningkatan implementasi SAKIP setelah evaluasi internal	Perbandingan nilai LHE tahun n vs n-1	A	90,00		
4C.3	4C	Evaluasi AKIP Internal memberikan kesan nyata dalam efektivitas & efisiensi kinerja	Bukti manfaat evaluasi — efisiensi anggaran / peningkatan nilai	BB	80,00		