



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651
Telp. (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601,

Laman : <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: inspektoratpessel@yahoo.co.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026**

PADA

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

Nomor : 700.1.2.1/861/INSP/2026
Tanggal : 29 Juli 2026



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651
Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601
Laman: <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: Inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga
Kerja dan Transmigrasi
Nomor : 700.1.2.1/861/INSP/2026
Tanggal : 29 Juli 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 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
6. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700.1.1.2/409/Kpts/BPT-PS/2026 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2026, tanggal 30 Desember 2025;
7. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/4/INSP/2026 tentang Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada

Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 23 Februari 2026;

8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/13/INSP/2026 tentang Perubahan Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 2 Juli 2026;
9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/133/INSP/2026, tanggal 6 Juli 2026.
10. Surat Perintah Tugas lanjutan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/154/INSP/2026, tanggal 24 Juli 2026.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

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 2026.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 8 s.d. 10 Juli 2026, dan 27 s.d. 29 Juli 2026.

F. Susunan Tim Evaluasi

1. Evafauza Yuliasman, S.E.,M.Si: Penanggung Jawab
2. Medi Yuherman, S.H. : Wakil Penanggung Jawab
3. Yefrial, S.H., M.M. : Pengendali Mutu
4. Junilia Armayanti, S.Kom : Koordinator
5. Dian Permana Putra, S.E. : Pengendali Teknis
6. Fahrizal, S.I.P. : Ketua Tim
7. Nova Susanti, A.Md. : Anggota
8. Sintia Rikardo, S.E. : Anggota
9. Endang Koslendra, S.E. : Anggota
10. Kurniawati Putri, S.Tr. Ak. : Anggota

G. Periode yang Dievaluasi

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah tahun 2025, Perencanaan Kinerja tahun 2026, dan Pengukuran Kinerja s.d. Triwulan II tahun 2026.

H. Objek yang Dievaluasi

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

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 Daerah Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tanggal 19 Agustus 2025, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

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 mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan

pemerintahan dan tugas pembantuan Bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan 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 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.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2024 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 700.1.2.1/813/INSP/2025 tanggal 21 Maret 2025. Terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya, sudah semuanya ditindaklanjuti oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

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 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 (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) 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 atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi memperoleh nilai **83,54** dengan predikat **"A"** dengan Interpretasi **"Memuaskan"** dengan pengertian "Akuntabilitas kinerja sangat baik, perlu sedikit perbaikan". Akuntabilitas yang memuaskan ditandai dengan 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.", dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2026
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,09
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,75
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		83,54
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2026 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Secara umum, sasaran RPJMD dan IKU sudah cukup jelas menggambarkan kondisi kinerja yang dicapai, karena indikatornya konkret dan terukur, namun, rumusan tujuan OPD masih terlalu luas dan normatif, sehingga perlu dipadatkan agar lebih fokus pada hasil.
- b. Semua Indikator kinerja yang tercantum memenuhi kriteria SMART, telah spesifik, terukur, realistis untuk dicapai, relevan dengan tujuan OPD, dan memiliki batas waktu (umumnya tahunan), namun perlu penajaman indikator.
- c. Pohon kinerja hanya menunjukkan hubungan sampai tingkat OPD → Program/Kegiatan → Subkegiatan, tetapi belum diturunkan sampai level individu (pegawai).
- d. Untuk tahun 2025 capaian Rencana Aksi (Realisasi Triwulan) dicapai dengan Baik, namun untuk tahun 2026 belum terdapat Realisasi Triwulan.
- e. Belum adanya dokumen perencanaan yang diperbaiki (Renja perubahan) karena adanya perubahan kepemimpinan.
- f. Unit/satuan kerja telah berkomitmen mencapai kinerja yang direncanakan melalui pembentukan Tim Evaluasi AKIP OPD tahun 2025 dan 2026 dan telah ada notulen monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja/realisasi Rencana Aksi Triwulan II tahun 2026, namun belum terdapat SK Tim SAKIP dan belum ada notulen terkait pembahasan kinerja.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Terdapat perbedaan indikator kinerja antara IKU periode tahun 2025-2030 dengan IKU tahun 2025 yang disajikan pada LKj.
- b. Hanya terdapat SK Tim Evaluasi AKIP dan belum adanya SK Tim SAKIP Perangkat Daerah.
- c. Belum adanya Renja Perubahan Perangkat Daerah.

3. Pelaporan Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja telah direviu oleh APIP dan menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan di mana Pemantauan Capaian Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja secara berjenjang dan sudah ada Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal yang memuat temuan yang spesifik dan rekomendasi yang *actionable*.

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. Memperjelas dan memfokuskan rumusan tujuan OPD agar tidak terlalu normatif, serta memastikan keterkaitan yang kuat dengan sasaran RPJMD dan IKU agar evaluasi AKIP menunjukkan kinerja yang lebih terukur, relevan, dan berdampak nyata.
- b. Perlunya penajaman indikator kinerja, sehingga lebih jelas kondisi kinerja yang diharapkan.
- c. Menurunkan pohon kinerja sampai level individu melalui integrasi dengan SKP dan cascading kinerja agar evaluasi AKIP lebih komprehensif, karena tidak hanya menilai capaian organisasi, tetapi juga kontribusi nyata dari setiap pegawai.
- d. Memastikan realisasi triwulan tahun 2026 tersedia melalui monitoring yang ketat, kepatuhan pelaporan, dan integrasi rencana aksi dengan pelaksanaan kegiatan. Dengan begitu, evaluasi AKIP akan lebih konsisten dari tahun ke tahun dan tidak ada kesenjangan data yang mengurangi kualitas analisis.
- e. Mempercepat penyusunan Renja perubahan agar perencanaan OPD tetap konsisten dengan kebijakan pimpinan baru, sehingga evaluasi AKIP akan menunjukkan kesinambungan antara kepemimpinan, perencanaan, dan pelaksanaan program.

- f. Memperkuat aspek legal dan administratif Tim SAKIP melalui penerbitan SK serta melengkapi dokumentasi pembahasan kinerja, sehingga evaluasi AKIP tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar menjadi instrumen akuntabilitas kinerja OPD.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Menyelaraskan indikator kinerja antara IKU periode 2025 – 2029 dengan IKU tahun 2025 yang tersaji dalam LKj melalui harmonisasi dokumen, pedoman integrasi, dan koordinasi lintas unit, dengan begitu, evaluasi AKIP akan lebih valid, konsisten, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang akuntabel.
- b. Menerbitkan SK Tim SAKIP Perangkat Daerah agar struktur kelembagaan evaluasi kinerja lebih lengkap dan sah secara administratif. Dengan adanya SK ini, evaluasi AKIP akan lebih kredibel dan akuntabel.
- c. Mempercepat penyusunan Renja perubahan perangkat daerah agar perencanaan tetap konsisten dengan kebijakan terbaru dan kebutuhan stakeholder. Dengan adanya Renja perubahan, evaluasi AKIP akan lebih akurat dan mencerminkan kondisi riil organisasi.

3. Pelaporan Kinerja

- Memperkuat kualitas LKjIP dan memperjelas integrasi antara informasi keuangan dengan capaian kinerja, sehingga laporan kinerja tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar menjadi instrumen akuntabilitas yang transparan.

4. Evaluasi Kinerja

- Memastikan rekomendasi dalam LHE AKIP Internal benar-benar ditindaklanjuti dan diintegrasikan ke dalam perencanaan serta program kerja OPD agar evaluasi internal tidak berhenti sebagai dokumen, tetapi menjadi instrumen nyata untuk peningkatan akuntabilitas kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2026 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) bulan sesudah laporan ini diterima, terima kasih.

Inspektur,



Evafauza Yuliasman, S.E., M.Si.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196707121992021001