



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN  
INSPEKTORAT**

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

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)  
TAHUN 2020**

**PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NOMOR : 713/885/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021

TANGGAL : 22 Maret 2021



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN  
INSPEKTORAT

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Pesisir Selatan

Nomor : 713 /885/LHE-LKj/Insp-PS/III/2021

Tanggal : 22 Maret 2021

---

**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, Tata Cara Reviu atau Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
4. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/577/Kpts/BPT-PS/2020, tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021 tanggal 30 Desember 2020;
5. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp-PS/2021, tanggal 4 Januari 2021;
6. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/383/Kpts/Insp-PS/2021 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Kinerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dan Tim Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020, tanggal 10 Februari 2021;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/632/Insp-PS/III/2021, tanggal 5 maret 2021.

*EAD* 1

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

- |                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H., M. Hum. | : Penanggung Jawab       |
| 2. Afrijon, S.H.             | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yandri, S.H., M.M.        | : Pengendali Teknis      |
| 4. Zulfahartati, S.E., M.M.  | : Ketua Tim              |
| 5. Mamik Supriyati, S.E.     | : Anggota                |
| 6. Syafridal, S.S.T.         | : Anggota                |
| 7. Junaidi, S.E.             | : Anggota                |
| 8. Dian Permana Putra, 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 2020.

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

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 8 sampai 22 Maret 2021.

## **F. Objek yang Dievaluasi**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

## **G. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik "*criteria referrenced 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 713/1139/LHE-LKj/Insp-PS/III/2020, tanggal 24 Maret 2020, terhadap semua rekomendasi evaluator *belum* ditindaklanjuti oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 89,81 (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>28,63</b>  |
|           | 1. Perencanaan Strategis             | 10,00        | 8,63          |
|           | 2. Perencanaan Kinerja Tahunan       | 20,00        | 20,00         |
| <b>B.</b> | <b>Pengukuran Kinerja</b>            | <b>25,00</b> | <b>23,13</b>  |
|           | 1. Pemenuhan Pengukuran              | 5,00         | 5,00          |
|           | 2. Kualitas Pengukuran               | 12,50        | 12,50         |
|           | 3. Implementasi Pengukuran           | 7,50         | 5,63          |
| <b>C.</b> | <b>Pelaporan Kinerja</b>             | <b>15,00</b> | <b>15,00</b>  |
|           | 1. Pemenuhan Laporan                 | 3,00         | 3,00          |
|           | 2. Penyajian Informasi Kinerja       | 7,50         | 7,50          |
|           | 3. Pemanfaatan Informasi Kinerja     | 4,50         | 4,50          |
| <b>D.</b> | <b>Evaluasi Internal</b>             | <b>10,00</b> | <b>10,00</b>  |
|           | 1. Pemenuhan Evaluasi                | 2,00         | 2,00          |
|           | 2. Kualitas Evaluasi                 | 5,00         | 5,00          |
|           | 3. Pemanfaatan Evaluasi              | 3,00         | 3,00          |
| <b>E.</b> | <b>Capaian Kinerja</b>               | <b>20,00</b> | <b>13,06</b>  |
|           | 1. Kinerja yang dilaporkan (Outcome) | 15,00        | 10,56         |
|           | 2. Kinerja Lainnya                   | 5,00         | 2,50          |
|           | <b>Jumlah</b>                        | <b>100</b>   | <b>89,81</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. |

*E 19 4*

|    |   |          |  |
|----|---|----------|--|
| 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 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **89,81** termasuk kategori **A**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 28,63 ;**

1. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 8,63,
  - 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 4,38%, yang perlu diperhatikan adalah:
    - Tujuan Renstra telah berorientasi hasil, dimana ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.

*B/29.5*

- Sasaran Renstra telah berorientasi hasil, dimana indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
  - Target kinerja yang ditetapkan, Program/kegiatan untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan masih berkisar <90%
- c) Implementasi Renstra (Bobot 3,00%), dengan Nilai Capaian 2,25%, yang perlu diperhatikan adalah:
- Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, tetapi seluruh rekomendasi belum ditindaklanjuti.
  - Renstra telah direviu secara berkala, tetapi hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini.
2. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 20,00
- 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 6,00, yang perlu diperhatikan adalah:
- Rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
  - Target kinerja yang diperjanjikan telah dipergunakan untuk mengukur keberhasilan.
  - Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.
  - Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

**B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 23,13 ;**

1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00, 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 12,50, 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 telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan selaras dengan indikator kinerja atasannya.
  - c) Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 5,63, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :



- a) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, dengan target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya.
- b) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
- c) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah direviu secara berkala, tetapi hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini.

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

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu diperhatikan adalah:
  - a) Laporan Kinerja telah disusun, yang disampaikan tepat waktu.
  - b) Laporan Kinerja telah di upload kedalam website, dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Laporan Kinerja telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome, yang telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
  - b) Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
  - c) Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 4,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.
  - b) Informasi yang disajikan telah dipergunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dan dipergunakan untuk penilaian kinerja.



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

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00, hal yang perlu menjadi perhatian adalah:
  - a) Telah terdapat pedoman/SOP evaluasi kinerja internal organisasi.
  - b) Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
  
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, yang disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
  - b) Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, dan telah menunjukkan perbaikan setiap periode.
  
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
  - b) Kualitas implementasi saku SKPD telah mengalami peningkatan.
  - c) Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

**E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 13,06 ;**

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 10,56, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Target dapat dicapai, dengan capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
  - b) Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
  
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 2,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah :
  - a) Inovasi dalam manajemen kinerja belum terkait dengan pemberian insentif

- b) Terdapat penghargaan Tingkat Nasional pada Tahun 2019, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan layanan terbaik dan terluas dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia pada Rakornas di Makasar 2019.

### III.REKOMENDASI

Atas hasil evaluasi atas LKj yang dilakukan terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 28,63 ;**

1. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 8,63,
  - 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 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 4,38%, yang perlu disempurnakan adalah:
    - Agar 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 target kinerja yang ditetapkan, Program/kegiatan untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan lebih disempurnakan dengan berkisar >90%.



- c) Implementasi Renstra (Bobot 3,00%), dengan Nilai Capaian 2,25%, yang perlu disempurnakan adalah:
- Agar target jangka menengah dalam Renstra terus dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi.
  - Agar Renstra tetap direviu secara berkala, dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya (adanya inovasi).

3. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 20,00

- 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 6,00, 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 23,13 ;**

1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00, 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 12,50, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap memenuhi kriteria indikator yang baik, dan cukup untuk mengukur kinerja, IKU unit kerja tetap selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) IP.
  - b) Agar Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV tetap memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan selaras dengan indikator kinerja atasannya.
  - c) Agar Pengukuran kinerja dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 5,63 hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, dengan target kinerja eselon III dan IV terus dimonitor pencapaiannya.

- b) Agar Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
- c) Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) tetap direviu secara berkala, dengan menunjukkan hasil yang lebih baik (ada inovatif).

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

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu disempurnakan adalah:
  - a) Agar Laporan Kinerja tetap disusun, dan disampaikan tepat waktu.
  - b) Agar Laporan Kinerja tetap di upload kedalam website, dan menyajikan informasi mengenai pencapaian indikator Kinerja Utama (IKU).
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,50, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar Laporan Kinerja tetap menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome, dengan menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
  - b) Agar Laporan Kinerja tetap menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
  - c) Agar Laporan Kinerja tetap menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 4,50, hal yang perlu disempurnakan adalah :
  - a) Agar Informasi yang disajikan tetap digunakan dalam perbaikan perencanaan.
  - b) Agar Informasi yang disajikan tetap dipergunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dan dipergunakan untuk penilaian kinerja.

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

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 2,00, hal yang perlu disempurnakan adalah:
  - a) Agar pedoman/SOP selalu ada guna evaluasi kinerja internal organisasi.



- b) Agar tetap ada pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00, hal yang perlu disempurnakan adalah :
- a) Agar Evaluasi akuntabilitas kinerja tetap dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, yang disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
  - b) Agar Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, dengan terus menunjukkan perbaikan setiap periode.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal yang perlu disempurnakan adalah :
- a) Agar Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tetap ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
  - b) Agar Kualitas implementasi saking SKPD dapat meningkat dari tahun ke tahun.
  - c) Agar Hasil evaluasi program tetap ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

**E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 13,06 ;**

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 10,56, 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 2,50, hal yang perlu disempurnakan adalah :
- a) Agar Inovasi dalam manajemen kinerja terkait dengan pemberian insentif
  - b) Agar di Tahun 2020, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan kembali memperoleh penghargaan Tingkat Nasional.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2020 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, 22 Maret 2021



INSPEKTUR,

**RUSDYANTO, S.H.,M.Hum**

Pembina Utama Muda

NIP. 19641112 199203 1 008