



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI

**OBRIK : LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP) DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA/ NAGARI KABUPATEN
LIMA PULUH KOTA**

NOMOR LHP : 700/ 65 /Insp-LK/LHE/VIII/2021

TANGGAL : 23 AGUSTUS 2021

TAHUN : 2021



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI

**OBRIK : LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP) DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA/ NAGARI KABUPATEN LIMA
PULUH KOTA**

NOMOR LHP : 700/ 65 /Insp-LK/LHE/VIII/2021

TANGGAL : 23 AGUSTUS 2021

TAHUN : 2021



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

INSPEKTORAT

Jln Ketinggian GOR Singa Suliki Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota

Telepon (0752) 7750555 – 7750655 Fax (0752) 7750655

E – mail : Inspektoratkab50kota@gmail.com

Nomor : 700/ 65 /Insp-LK/LHE/VIII/2021 Sarilamak, 23 Agustus 2021
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa / Nagari
Tahun 2020**

Yth. Kepada Bupati Lima Puluh Kota

Di

Sarilamak

I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang perubahan lampiran Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
7. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 44 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

8. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat.
9. Keputusan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Pengawasan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota.
10. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota
11. Keputusan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 9 Tahun 2020 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2020.
12. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor : 700/30/Insp-LK/Ev/IV/2020 tanggal 7 April 2021.

B. JANGKA WAKTU EVALUASI

- Persiapan pemeriksaan : 8 s/d 9 April 2021 (2 hari kerja)
Pelaksanaan pemeriksaan : 12 s/d 27 April 2021 (12 hari kerja)
Penyelesaian pemeriksaan : 28 s/d 29 April 2021 (2 hari kerja)

C. PERIODE YANG DIEVALUASI

Tahun 2020

D. SUSUNAN TIM EVALUATOR

1. SUHERMAN, S.E : Penanggung jawab
2. HENDRO YULIATI, S.Sos : Wakil Penanggung Jawab
3. YUSRIZAL, S.E, Ak, CA : Pengendali Teknis
4. YUDA OKTRINI, SE : Ketua Tim
5. EFRIYANDI, A. SP : Anggota Tim
6. NOVYARDI SAMRY, A. Md : Anggota Tim
7. BAYU ANGARA, SE : Anggota Tim
8. NOVIOLA WULANDARI, SE : Anggota Tim / Operator

E. METODOLOGI EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reviu terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD yang dievaluasi, melalui penerapan dokumen dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan LAKIP.

F. TUJUAN EVALUASI

1. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

1. Perencanaan Kinerja : a Evaluasi terhadap perencanaan strategis (Bobot 30%) (10%) meliputi pemenuhan Renstra (2%), kualitas Renstra (5%) implementasi Renstra (3%).
b Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan terdiri dari (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2. Pengukuran Kinerja : a Evaluasi terhadap Pemenuhan (Bobot 25%) Pengukuran (5%)
b Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12,5%)
c Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7,5%)
3. Pelaporan Kinerja : a Evaluasi terhadap Pemenuhan (Bobot 15%) Pelaporan (3%)
b Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)
c Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
4. Evaluasi Internal : a Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (Bobot 10%) (2%)
b Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)
c Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
5. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi : a Evaluasi terhadap Kinerja yang (Bobot 20%) dilaporkan (Output) (5%)
b Evaluasi terhadap kinerja yang dilaporkan (Outcome) (10%)
c Kinerja lainnya (5%)

H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No	Kategori Peringkat	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan.
2	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal.
4	B	>60-70	Baik, akuntabel kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerja sudah cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitoring dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang, sistem tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa / Nagari memperoleh nilai **65,85** dengan kategori **Baik** atau **B** dengan pengertian Akuntabilitas kinerja sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan, sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja dengan nilai 23,60

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa atau Nagari telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 – 2021, dan Renstra sudah memuat indikator kinerja tujuan

2. Dokumen Renstra sudah di publikasikan dalam website : https://dpmd.limapuluhkotakab.go.id/4dm1n_p4nel.dpmd/admin/download.
3. Indikator kinerja sasaran (outcome atau output) belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
4. Program / kegiatan untuk mencapai tujuan/ sasaran/ hasil program/ hasil kegiatan masih belum sempurna.
5. Dokumen Renstra masih kurang selaras dengan dokumen RPJMD serta dokumen Renstra masih ada beberapa hal yang belum sempurna.
6. Dokumen Renstra masih belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran serta Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya di monitor pencapaiannya, dan juga Dokumen Renstra belum di reviu secara berkala.
7. Perjanjian Kinerja sudah dipublikasikan dalam website : https://dpmd.limapuluhkotakab.go.id/4dm1n_p4nel.dpmd/admin/download.
8. Rencana Aksi atas kinerja belum mencantumkan target secara lengkap.
9. Rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya memonitor pencapaian secara berkala.
10. Perjanjian kinerja belum optimal dimanfaatkan untuk penyusun (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja dengan nilai 14,69

1. Belum optimalnya mekanisme pengumpulan data kinerja.
2. IKU sudah dipublikasikan sudah dalam website : https://dpmd.limapuluhkotakab.go.id/4dm1n_p4nel.dpmd/admin/download.
3. Pengumpulan data kinerja belum optimal untuk di andalkan.
4. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (Bulanan/ triwulan/ semester).
5. Pengukuran kinerja untuk belum menggunakan teknologi informasi.
6. IKU belum optimal dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
7. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum optimal dikaitkan/ dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.
8. IKU belum direviu secara berkala.
9. Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum optimal di gunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja dengan nilai 10,42

1. Laporan kinerja sudah dipublikasikan dalam website : https://dpmd.limapuluhkotakab.go.id/4dm1n_p4nel.dpmd/admin/download.
2. Laporan Kinerja belum sempurna dalam menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

3. Informasi kinerja dalam laporan Kinerja cukup dapat diandalkan.
 4. Informasi yang disajikan belum optimal digunakan dalam perbaikan perencanaan, untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta belum optimal digunakan untuk peningkatan kinerja.
- D. Evaluasi Internal dengan nilai 2.05
1. Belum terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
 2. Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi belum optimal dilakukan.
 3. Hasil evaluasi belum sepenuhnya disampaikan dan dikomunikasikan.
 4. Evaluasi program yang dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program masih kurang.
 5. Evaluasi program belum sepenuhnya memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan juga evaluasi program belum sepenuhnya memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
 6. Pemantauan Rencana aksi masih kurang atau belum sepenuhnya dilakukan atau dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan belum sepenuhnya pemantauan rencana aksi memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
 7. Hasil evaluasi rencana aksi kurang optimal untuk menunjukkan perbaikan setiap periode.
 8. Hasil evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
 9. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.
- E. Pencapaian sasaran/kinerja organisasi dengan nilai 15.10
- Target pada umumnya telah dapat dicapai dengan baik dari tahun sebelumnya, namun capaian kinerja masih perlu perbaikan.

III. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah direkomendasikan sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

1. Indikator kinerja sasaran (outcome atau output) supaya dilengkapi agar dapat memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
2. Program/ kegiatan untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan agar di sempurnakan.
3. Dokumen Renstra agar diselaraskan dengan dokumen RPJMD serta dokumen Renstra juga perlu menambahkan beberapa hal yang belum ada pada dokumen Renstra.

4. Dokumen Renstra agar sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran serta Target jangka menengah dalam Renstra agar sepenuhnya di monitor pencapaiannya, dan juga Dokumen Renstra agar di reviu secara berkala.
5. Rencana Aksi atas kinerja agar mencantumkan target secara lengkap.
6. Rencana aksi atas kinerja agar sepenuhnya memonitor pencapaian secara berkala.
7. Perjanjian kinerja agar dimanfaatkan untuk penyusun (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja

1. Agar mengoptimalkan mekanisme pengumpulan data kinerja.
2. Pengumpulan data kinerja agar lebih di andalkan.
3. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi supaya dilakukan secara berkala (Bulanan/ triwulan/ semester).
4. Pengukuran kinerja untuk agar menggunakan teknologi informasi.
5. IKU agar dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
6. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas agar dikaitkan/ dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.
7. IKU agar direviu secara berkala.
8. Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja

1. Laporan Kinerja agar disempurnakan dalam menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
2. Informasi kinerja dalam laporan Kinerja agar lebih dipertajam sehingga dapat diandalkan.
3. Informasi yang disajikan agar digunakan dalam perbaikan perencanaan, untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta agar digunakan untuk peningkatan kinerja.

D. Evaluasi Internal

1. Agar melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
2. Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi agar dilakukan.
3. Hasil evaluasi agar disampaikan dan dikomunikasikan.
4. Evaluasi program yang dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program agar ditingkatkan.

5. Evaluasi program agar memberikan rekomendasi- rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan juga evaluasi program agar memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
6. Pemantauan Rencana aksi agar dilakukan atau dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan belum sepenuhnya pemantauan rencana aksi memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
7. Hasil evaluasi rencana aksi agar dioptimalkan untuk menunjukkan perbaikan setiap periode.
8. Hasil evaluasi program agar ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
9. Hasil evaluasi rencana aksi agar ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

E. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi

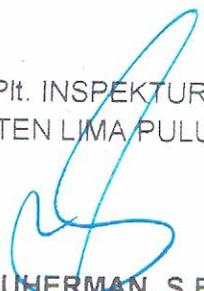
Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dan membuat inovasi dalam manajemen kinerja.

F. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti.

Rekomendasi evaluasi tahun lalu terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa / Nagari sebahagian telah dilaksanakan tetapi masih belum optimal.

Demikianlah Hasil Evaluasi ini disampaikan, untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Pt. INSPEKTUR
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA


SUHERMAN, S.E

NIP.19681225 199703 1 005

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota di Payakumbuh;
2. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota di Sarilamak;
3. Arsip.