

**KOMPILASI HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA (LKj) SKPD  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

**1. DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
					(30 %)	(25 %)
<b>25,40</b>	<b>20,31</b>	<b>10,78</b>	<b>7,85</b>	<b>14,43</b>	<b>78,77</b>	<b>BB</b>
<p>a. DPKD telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016 – 2021 dan disusun sesuai sistematika yang distandarkan memuat: Pendahuluan, Perencanaan Kinerja yang berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan, Program, kegiatan, indikator kinerja dan Penetapan Kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.</p> <p>b. Telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan telah selaras dengan RPJMD.</p>	<p>a. IKU telah disusun dan selaras dengan RPJMD.</p> <p>b. DPKD telah membuat pengukuran kinerja dan telah memenuhi kriteria indikator yang terukur, dapat dicapai, berorientasi hasil, relevan, mencukupi dalam menilai sasaran kinerja.</p>	<p>a. DPKD telah menyusun LKJ dan telah disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat.</p> <p>b. LKJ telah selaras dengan RKT dan Penetapan Kinerja (PK).</p>	<p>DPKD telah mengevaluasi kinerja dengan memantau capaian kinerja beserta hambatannya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas atas unit kerja serta dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p>	<p>a. Target indikator kinerja outcome yang mengukur ke-5 pencapaian sasaran terpenuhi dengan baik (diatas 81 – 100%) dan sangat baik (diatas 100%).</p> <p>b. Untuk penilaian kinerja lebih baik dengan membandingkan terhadap tahun 2015, secara umum persentase indikator kinerja 100% nilai (C), namun masih ada dibawah 100% nilai (D). Dan karena ada diatas 110% nilai (A) sehingga total nilai keseluruhan adalah (C).</p>		

**REKOMENDASI ;**

1. Perencanaan Kinerja  
-
2. Pengukuran Kinerja  
-
3. Pelaporan Kinerja  
-
4. Evaluasi Internal  
Rencana Aksi dan monev terhadap Perjanjian Kinerja eselon III dan IV agar tetap dilaksanakan dalam pencapaian kinerja dan diberikan *Reward* dan *Punishment*.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi  
Dalam penetapan target dan sasaran perlu memperhatikan pencapaian hasil setiap tahunnya agar capaian menjadi semakin baik (Trend meningkat).

**2. DINAS KEHUTANAN**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>NILAI</b>	<b>Kategori</b>
<b>27,64</b>	<b>16,49</b>	<b>12,68</b>	<b>6,27</b>	<b>14,50</b>	<b>77,58</b>	<b>BB</b>
a. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta	a.Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat	a. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan	a.Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta	Capaian sasaran terhadap kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan sangat baik dengan rata-rata capaian kinerja 306,22%, namun capaian kinerja belum seluruhnya lebih baik dari tahun sebelumnya,		

<p>telah menyajikan IKU dan dipublikasikan melalui <i>website www.dishut.sumbarprov.go.id</i>, namun tidak ada indikator tujuan.</p> <p>b. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi.</p> <p>c. Perjanjian Kinerja telah memuat indikator sasaran dengan kriteria indikator yang baik dan selaras dengan Renstra dan telah dipublikasikan melalui <i>website www.dishut.sumbarprov.go.id</i>.</p> <p>d. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah membuat Rencana Aksi atas kinerja dan telah mencantumkan terget secara periodik/triwulan dan telah dilakukan monitoring, namun</p>	<p>ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya dan indikator kinerja individu yang mengacu pada atasannya serta telah dipublikasikan <i>www.dishut.sumb arprov.go.id</i>.</p> <p>b. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang. Pengukuran kinerja hanya diterapkan pada tingkat manajerial, sedangkan indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur</p>	<p>akuntabilitas kinerja, telah disampaikan tepat waktu dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU serta telah dipublikasikan melalui <i>website www.dishut.sumb arprov.go.id</i>.</p> <p>b. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta untuk peningkatan kinerja yang menjadi sebagai dasar untuk menilai dan</p>	<p>hambatannya, namun perlu ditingkatkan lagi berdasarkan mekanisme pemantauan yang standar atau memadai dengan melakukan identifikasi/penca tatan, mengadministrasi kan kemajuan kinerja, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, menganalisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi</p>	<p>karena terdapat capaian 4 indikator kinerja sasaran rata-rata capaian kinerja tahun berjalan peningkatannya masih dibawah 60% tahun sebelumnya.</p>		
--	---	---	--	--	--	--

<p>monitoring yang dilakukan baru berupa pencapaian target pertriwulan yang disampaikan ke Bappeda, belum ada mekanisme yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru dan belum ada mekanisme dan implementasi pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p> <p>e. Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p>	<p>capaian kerjanya.</p> <p>c. Target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya, karena belum ada pedoman atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik, belum terdokumentasi secara baik dan tindak lanjut hasil monitoring belum ada, sehingga hasil pengukuran (capaian) kinerja setingkat eselon IV ke atas belum sepenuhnya dikaitkan dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian</p>	<p>menyimpulkan kinerja, namun belum digunakan sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p> <p>c. Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi atau capaian tahun berjalan dibandingkan standar nasional atau RPJMN.</p>	<p>hambatan pencapaian kinerja serta melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan,</p> <p>b. Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat belum melakukan evaluasi program yang menyajikan informasi tentang capaian hasil program, simpulan keberhasilan program, analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakan suatu program, analisis tentang perubahan target yang ditetapkan oleh program serta ukuran yang</p>			
--	---	--	--	--	--	--

	reward dan punishment. d. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan menggunakan bantuan teknologi informasi.		memadai tentang keberhasilan program.			
--	---	--	---------------------------------------	--	--	--

<b>REKOMENDASI</b>						
<p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <p>a. Agar ditetapkan indikator kinerja tujuan yang berorientasi hasil, sehingga mudah untuk dilakukan pengukuran.</p> <p>b. Agar dibuatkan mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring terhadap Rencana Aksi dan mekanisme dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p> <p>c. Agar Rencana Aksi dimanfaatkan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p><b>2. Pengukuran Kinerja</b></p> <p>a. Agar dilakukan pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap eselon III dan IV.</p> <p>b. Agar dibuatkan mekanisme/SOP monitoring capaian kinerja dan mendokumentasikannya secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .</p>						

c. Agar pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dikembangkan menggunakan bantuan teknologi informasi

### 3. Pelaporan Kinerja

Agar informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar *reward* dan *punishment*.

Agar melengkapi penyajian Laporan Kinerja dengan data pembandingan realisasi atau capaian dengan standar nasional/RPJMN.

### 4. Evaluasi Internal

Agar internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, analisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan.

### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat agar meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya.

## 3. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>73,48</b>	<b>BB</b>
<b>24,91</b>	<b>18,44</b>	<b>12,85</b>	<b>6,84</b>	<b>10.45</b>		
a. Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta telah dipublikasikan	a.Badan Kepegawaian Daerah telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU), sebagai ukuran kinerja secara formal, dan telah dipublikasikan melalui <i>website</i> Badan Kepegawaian Daerah, namun belum terdapat mekanisme pengumpulan data.	a.Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggung jawaban atas	a. Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja, dan telah dilakukan	Target dapat tercapai namun capaian tahun ini belum bisa memperlihatkan kinerja yang lebih baik dari tahun		

<p>melalui <i>website</i> bkd.sumbangprov.go.id.</p> <p>b. Dokumen renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan, namun target kinerja belum ditetapkan dengan baik. Kriteria target yang baik adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1).Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>2).Selaras dengan RPJMD/Renstra</li> <li>3).Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART</li> <li>4).Berdasarkan basis data yang memadai.</li> <li>5).Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.</li> </ol> <p>c. Karena pada tahun pertama belum dilakukan reviu renstra tapi baru dilakukan evaluasi renstra.</p> <p>d. Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun</p>	<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1).Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data yang up to date.</li> <li>2).Ada kemudahan untuk menelusuri sumber data yang valid.</li> <li>3).Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan.</li> <li>4).Terdapat penanggungjawab yang jelas.</li> <li>5).Jelas waktu deliverynya.</li> <li>6).Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</li> </ol> <p>b. Badan Kepegawaian Daerah belum memiliki Ukuran (indikator) kinerja individu secara formal, sebagai dasar untuk mengukur kinerja individu baru berupa perjanjian kinerja yang tertuang dalam Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang penilaiannya dilakukan sekali setahun, sehingga indikator individu belum terukur/dapat diukur dan indikator kinerja eselon III dan IV belum selaras dengan atasannya,</p>	<p>pelaksanaan akuntabilitas kinerja, telah disampaikan tepat waktu dan telah di <i>upload</i> kedalam <i>website</i> bkd.sumbangprov.go.id.</p> <p>b. Penyajian informasi kinerja dalam Laporan Kinerja sudah cukup baik namun belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.</p> <p>c. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dapat diandalkan seperti datanya valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten, dapat diverifikasi dan</p>	<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja, evaluasi program telah dilaksanakan dan telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p> <p>b. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan RB dan evaluasi kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten dan sudah disupervisi melalui</p>	<p>sebelumnya.</p>		
---	---	--	--	--------------------	--	--

<p>RKT, PK dan IKU dan PK sudah dipublikasikan.</p> <p>e. Perjanjian kinerja belum dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV. Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1). Target-target kinerja dalam PK atasan telah di-berakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja bawahan (eselon III dan IV)</li> <li>2). Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada dalam PK atasannya.</li> </ol>	<p>serta belum dapat dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dari pimpinan sampai staf/individu dan pengukuran data kinerja belum dapat diandalkan.</p>	<p>konsisten</p>	<p>pembahasan pembahasan, namun evaluasi belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan, rekomendasi peningkatan kinerja.</p> <p>c. Pemantauan rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan.</p>			
--	--	------------------	--	--	--	--



## **REKOMENDASI :**

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

### **1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar perencanaan kinerja lebih baik, target kinerja harus ditetapkan dengan kriteria :
  - 1). Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)
  - 2). Selaras dengan RPJMD/Renstra
  - 3). Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART
  - 4). Berdasarkan basis data yang memadai.
  - 5). Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.
- b. Lakukan reviu renstra secara berkala.
- c. Perjanjian Kinerja dimanfaatkan untuk penyusunan kinerja sampai tingkat eselon III dan IV (PK harus selaras dengan PK eselon III dan IV).

### **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Agar dalam menetapkan target harus sesuai dengan kemampuan mencapai target tersebut, tidak tergantung pada instansi atau lembaga lain.
- b. Lakukan pengukuran kinerja secara berjenjang untuk mengukur target kinerja eselon III dan IV.
- c. Buat SOP tentang mekanisme pengumpulan data.

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Lakukan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- b. Cantumkan sumber data dan data-data yang disajikan lebih rinci sehingga informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat diandalkan.

### **4. Evaluasi Internal**

Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi :

- a. Berikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, rekomendasi peningkatan kinerja.
- b. Dalam pemantauan rencana aksi berikan alternatif perbaikan-perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- c. Tindaklanjuti hasil evaluasi untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja.

#### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah perlu meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya.

#### 4. BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
25,36	17,12	13,08	6,15	11,56	<b>73,28</b>	<b>BB</b>
<p>a. Bappeda telah menyusun Renstra yang secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, yaitu visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, indikator kinerja tujuan, program, kegiatan dan target jangka menengah. Renstra ini sudah dipublikasikan melalui <i>website</i>. Dokumen Renstra tersebut telah selaras dengan Dokumen RPJMD dan telah dimanfaatkan dalam menyusun perencanaan kinerja tahunan.</p> <p>b. Bappeda telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja</p>	<p>a. Bappeda telah membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya namun ukuran kinerja tersebut belum sepenuhnya dilakukan pengukuran serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran. IKU sudah dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Bappeda belum</p>	<p>Bappeda telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan sudah dipublikasikan melalui <i>website</i>, dan dokumen Laporan Kinerja ini terlambat disampaikan kepada Gubernur melalui Biro Organisasi. Informasi Capaian Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja dan</p>	<p>Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi yang dilakukan belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan baik, dimana rata-rata capaian kinerja dari 103,95 %, dengan rincian dari 14 target kinerja terdapat 12 target kinerja yang capaiannya 100 % lebih dan 2 target kinerja yang capaiannya antara 85,00 % - 99,00 %.</p> <p>b. Bappeda telah mendapatkan</p>		

<p>dan Rencana Aksi. Perjanjian Kinerja (PK) ini sudah dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>c. Rencana Aksi disusun pada Februari 2016 telah mencantumkan target secara periodik/triwulan dan telah dilakukan monitoring, namun monitoring yang dilakukan baru berupa pencapaian target pertriwulan, belum ada mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>	<p>melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>	<p>sudah dijadikan dasar untuk menilai kinerja, namun belum digunakan sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara terstruktur.</p>	<p>rencana.</p>	<p>penghargaan atas prestasi dan kinerjanya, yaitu penghargaan dari National Procurement 2016 award pada tanggal 3 November 2016 yang diberikan oleh LKPP Pusat.</p>		
---	---	---	-----------------	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Dalam membuat dan melakukan revisi dokumen perencanaan (seperti Renstra, Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja) agar Indikator Kinerja yang ditetapkan memenuhi kriteria yang baik yaitu:
- Spesifik, tidak berdwimakna.

- Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya.
  - Dapat dicapai.
  - Relevan, terkait langsung dengan apa yang akan diukur.
  - Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
  - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengidentifikasi tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program yang ditetapkan.
- b. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Bappeda perlu melakukan pengukuran target eselon III dan IV pada Perjanjian Kinerja (PK).
- b. Bappeda perlu melakukan perbaikan terhadap ukuran (indikator) kinerja individu secara formal sebagai dasar pengukuran kinerja individu.
- c. Agar melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

## **3. Pelaporan Kinerja**

Agar Laporan Kinerja disampaikan kepada gubernur sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar reward & punishment.

## **4. Evaluasi Internal**

Agar dilakukan pemantauan dan evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan melakukan supervisi terhadap pelaksanaan hasil evaluasi secara reguler dan bertahap dengan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan dalam menghadapi kendala untuk meningkatkan kinerja.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya reward dan punishment/dan atau pemberian insentif/merit sistem.

## 5. RSAM BUKITTINGGI

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
24,03	18,75	10,52	6,15	13,58	73,03	BB
<p>a. RSAM Bukittinggi telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah, Renstra RSAM Bukittinggi telah memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya.</p> <p>b. Penetapan indikator kinerja pada Renstra sudah cukup baik.</p> <p>c. Renstra telah selaras dengan RPJMD.</p> <p>d. Indikator Kinerja pada Renstra, IKU, RKT, PK telah selaras.</p> <p>e. RSAM Bukittinggi telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja dan telah mencantumkan target, sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang</p>	<p>a. RSAM Bukittinggi telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal.</p> <p>b. Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi.</p> <p>c. IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penganan reward dan punishment</p> <p>d. target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya, dan belum dikaitkan dengan <i>reward</i> and <i>punishment</i>.</p>	<p>a. RSAM Bukittinggi telah menyusun Laporan Kinerja (LKj) dan telah disampaikan tepat waktu ke Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu tanggal 30 Januari 2017</p> <p>b. LKj telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.</p> <p>c. LKj telah menyajikan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan</p>	<p>a. RSAM Bukittinggi telah mengevaluasi kinerja dengan memantau capaian kinerja beserta hambatanya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas atas unit kerja serta dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p> <p>b. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas telah disupervisi melalui pembahasan yang regular dan bertahap namun belum sepenuhnya terdokumentasi</p>	<p>a. Target Kinerja RSAM Bukittinggi secara umum sudah tercapai, walaupun terdapat 1 (satu) indicator kinerja sasaran dengan realisasi dibawah 80%.</p> <p>b. Capaian kinerja RSAM Bukittinggi belum lebih baik dari tahun sebelumnya, terlihat dari masih ada target yang belum mengalami peningkatan yang signifikan.</p> <p>c. Informasi kinerja telah dapat diandalkan.</p>		

<p>akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.</p> <p>f. Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan, dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target kinerja telah dijadikan dasar untuk memberikan reward and punishment.</li> <li>- Target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja</li> <li>- Capaian digunakan untuk memberikan predikat dari suatu kondisi.</li> </ul> <p>g. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>		<p>lainnya.</p> <p>d. LKj belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumberdaya dalam pencapaian sasaran.</p> <p>e. LKj belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian masing-masing sasaran kinerja instansi.</p>	<p>dengan baik.</p> <p>c. Pemanfaatan evaluasi belum sepenuhnya dapat diketahui karena hasil evaluasi tidak terdokumentasi dengan baik sehingga hasil evaluasi terkait rekomendasi dan tidak lanjut tidak dapat diketahui.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

Terhadap hasil evaluasi atas Laporan Kinerja RSAM Bukittinggi direkomendasikan sebagai berikut:

**1. Perencanaan Kinerja**

Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan termasuk pemberian *reward* and *punishment* terhadap

capaian indikator kinerja.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Perlu adanya teknologi informasi yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam melakukan pemantauan terhadap pengukuran kinerja yang dilakukan.
- b. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* and *punishment* terhadap bawahan.

## **3. Pelaporan Kinerja**

- a. LKj harus menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumberdaya dalam pencapaian sasaran kinerja yang telah diperjanjikan.
- b. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja

## **4. Evaluasi Internal**

Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang dan menuangkannya dalam Laporan Kinerja serta untuk setiap hasil evaluasi harus di dokumentasikan dengan baik.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Agar meningkatkan capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dan data yang disajikan lebih andal.

**6. RS. Jiwa Prof. HB. Saanin Padang**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
<b>(30 %)</b>	<b>(25 %)</b>	<b>(15 %)</b>	<b>(10%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>72,98</b>	<b>BB</b>
<b>25,56</b>	<b>20,07</b>	<b>12,22</b>	<b>6,03</b>	<b>9,10</b>		
<p>a. Tujuan dan sasaran sudah dilengkapi dengan indikator kinerja yang dapat mengukur keberhasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU yang telah dipublikasikan sehingga memudahkan publik dalam mengaksesnya.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil dan indikator kinerja belum seluruhnya menunjang tercapainya sasaran dan tujuan.</p> <p>c. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA namun program/kegiatan belum seluruhnya menunjang untuk tercapainya tujuan dan sasaran sesuai indikator kinerja yang ditetapkan.</p> <p>d. Target yang ditetapkan pada Renstra telah dilakukan</p>	<p>a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang selaras dengan eselon II sebagai turunan kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja dapat ditelusuri dan diakses datanya. IKU sudah dipublikasikan agar publik dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. IKU telah ditetapkan dengan baik namun belum</p>	<p>a. Laporan kinerja telah disusun dan disampaikan tepat waktu sudah dipublikasikan sehingga publik dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. Laporan kinerja telah menyajikan hasil yang dicapai sesuai dengan yang diperjanjikan namun belum menyajikan secara keseluruhan hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja outcome yang merupakan output penting. Pelaporan kinerja sudah membandingkan</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi yang penilaiannya dilakukan pertriwulan dan hasilnya sudah disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.</p> <p>b. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan mempedomani pedoman/juklak yang telah ditetapkan oleh tim yang sudah</p>	<p>a. Target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai namun belum lebih baik dari tahun sebelumnya dan informasi kinerja yang dicapai sebagian besar sudah berdasarkan perhitungan yang valid dan sumber data yang jelas.</p> <p>b. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang</p>		



<p>dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dengan melakukan monitoring secara periodik. Renstra telah direviu sebagai upaya untuk perbaikan namun belum berpengaruh secara signifikan.</p> <p>e. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, yang dipublikasikan sehingga memudahkan publik untuk mengaksesnya. Sasaran perencanaan kinerja sudah berorientasi hasil namun belum seluruhnya berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis yang ingin diwujudkan terkait isu strategis organisasi.</p> <p>f. Kegiatan yang dilaksanakan belum seluruhnya menjadi penyebab langsung untuk mencapai sasaran dan belum dapat mengidentifikasi secara tepat anggaran yang diperlukan.</p> <p>g. Perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya namun belum</p>	<p>seluruhnya dapat mengukur kinerja organisasi, namun indikator kinerja eselon III dan IV sudah selaras/relevan dengan eselon II dan terkait langsung dengan kinerja utama yang akan diukur. Pengukuran kinerja atas rencana aksi sudah dilakukan secara berkala pertriwulan.</p> <p>c. Penyusunan perencanaan dan penganggaran sudah mempedomani IKU namun belum seluruhnya dapat dijadikan alat ukur tercapainya indikator kinerja yang relevan atas pelaksanaan</p>	<p>capaian kinerja antara target dengan realisasi, target tahun sebelumnya dan standar nasional dan telah menginformasikan efisiensi anggaran atas pelaksanaan kegiatan.</p> <p>c. Informasi kinerja pada laporan akuntabilitas kinerja bersifat ekstensif dan hanya sebagian dimanfaatkan atau dapat dijadikan pedoman dalam perbaikan perencanaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.</p>	<p>mengikuti pelatihan.</p> <p>c. Evaluasi pelaksanaan kegiatan belum optimal dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja karena keterbatasan sumber daya dan sarana prasarana.</p> <p>d. Pemantauan terhadap rencana aksi belum dijadikan pedoman perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja.</p>	<p>ditampilkan belum seluruhnya memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja.</p>		
---	---	--	---	--	--	--

<p>memperlihatkan outcome yang terwujud akibat kegiatan tahun sebelumnya.</p> <p>h. Agar tercapainya perjanjian kinerja telah disusun Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah diperjanjikan sebagai pedoman untuk menentukan arah agar target kinerja dapat tercapai yang dilakukan pertriwulan, Rencana Aksi sudah mencantumkan program/ kegiatan yang rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai target kinerja.</p> <p>i. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV, dan sudah memiliki hubungan kausalitas agar terwujudnya perjanjian kinerja eselon II.</p>	<p>program dan kegiatan yang berdampak signifikan bagi organisasi.</p> <p>d. Monitoring target kinerja eselon III dan IV dilakukan secara berkala dalam pengendalian dan pemantauan kinerja sehingga pengukuran kinerja dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

## **REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada RS. JIWA PROF. HB. SAANIN PADANG agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1. Perencanaan Kinerja :

- a. Agar revidi terhadap Renstra untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM sesuai dengan isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Penetapan indikator kinerja utama memperhatikan penetapan target yang dapat dicapai dan tidak berhubungan dengan pihak lain sehingga menyulitkan pencapaian targetnya.

### 2. Pengukuran Kinerja :

Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja dan setiap capaian kinerja yang diukur secara berkala dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait yang sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja.

### 3. Pelaporan Kinerja :

Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis dan upaya efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan terkait pencapaian sasaran kinerja instansi, berikut kendala dan hambatan yang mempengaruhi capaian kinerja yang telah ditetapkan. Informasi kinerja hendaknya dimanfaatkannya dalam penilaian dan perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan capaian kinerja.

### 4. Evaluasi Internal:

- a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan. Supervisi yang dilakukan harus didokumentasikan dan dilengkapi dengan administrasi hasil evaluasi dan langkah perbaikan yang harus dilakukan untuk pencapaian target kinerja dan dilakukan secara reguler dan bertahap.
- b. Lakukan evaluasi indikator kinerja sesuai program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.

### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid dengan sumber data yang dapat ditelusuri sumber datanya untuk diverifikasi

## 7. DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	72,88	BB
26,02	17,81	11,96	5,81	11,28		
<p>a. Dinas Kelautan dan Perikanan telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya. Pada saat evaluasi indikator tujuan dapat direpresentasikan dengan indikator kinerja sasaran namun untuk selanjutnya seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>b. Penetapan indikator</p>	<p>a. Dinas Kelautan dan Perikanan telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal, namun mekanisme pengumpulan data kinerja belum memadai, dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan</li> </ul>	<p>a. Laporan Kinerja (LKj) disampaikan tepat waktu pada Gubernur cq Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumbar tanggal 30 Januari 2016 dan telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja organisasi. LKj juga menyajikan perbandingan tahun sebelumnya, ataupun akumulasi sampai dengan tahun sekarang dan perbandingan lain yang diperlukan (perbandingan secara nasional).</p>	<p>a. Evaluasi program telah dilakukan, telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan namun belum disajikan dalam LKj.</p> <p>b. Dinas Kelautan dan Perikanan telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan</p>	<p>a. Target kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan dengan 5 (lima) sasaran strategi dan 11 (sebelas) indikator kinerja, sebanyak 2 (dua) indikator kinerja yang tidak tercapai targetnya yaitu “Luas kawasan konservasi dan rehabilitasi (89,86%) dan “Produksi Perikanan Budidaya (ton) (84,16%) , namun secara rata-rata pencapaian target telah cukup baik sesuai dengan target yang diperjanjikan.</p> <p>b. Capaian kinerja Dinas Kelautan dan</p>		

<p>kinerja pada Renstra sudah cukup baik</p> <p>c. Renstra telah selaras dengan RPJMD.</p> <p>d. Dinas Kelautan dan Perikanan telah menyusun RKT, PK dan IKU.</p> <p>e. IKU memuat 6 (Enam) Sasaran Strategi dengan 11 (sebelas) Indikator kinerja dan secara implisit sudah selaras dengan Renstra yang juga memuat 6 (enam) sasaran Strategi dan 11 (sebelas) Indikator kinerja.</p> <p>f. PK memuat 5 (lima) Sasaran Strategi dengan 11 (sebelas) indikator, belum selarasnya jumlah sasaran strategi karena adanya sasaran strategi pada Renstra tidak dijadikan sasaran strategi pada PK, yaitu sasaran strategi “Berkurangnya kegiatan yang merusak Sumberdaya kelautan dan Perikanan” dengan</p>	<p>- Terdapat penanggung jawab yang jelas</p> <p>- Jelas waktu deliverynya</p> <p>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</p> <p>b. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi sudah dilakukan secara berkala (bulan/triwulan/semester) dan revidi terhadap pelaksanaan rencana aksi belum terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>Pengukuran Kinerja Eselon III, IV belum dikaitkan dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>	<p>b. LKj sudah cukup menyajikan informasi untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>c. LKj belum seluruhnya menjelaskan formulasi cara menetapkan target kinerja.</p> <p>d. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>	<p>kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p> <p>c. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh terhadap perbaikan kualitas perencanaan pada Dinas Kelautan dan Perikanan belum memperbaiki manajemen kinerja dan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p>	<p>Perikanan dapat dikategorikan cukup dari tahun sebelumnya, karena adanya beberapa indikator kinerja yang baru dan capaian kerjanya lebih dari 100% dan untuk capaian kinerja yang lainnya belum menunjukkan kinerja yang lebih baik karena apabila lebih dari 120% capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya.</p>		
---	--	---	---	---	--	--

<p>Indikator kinerja “kasus illegal fishing yang ditemukan (%) sedangkan pada PK sasaran strategis tersebut tidak menjadi sasaran strategis yang akan diperjanjikan tahun 2016 dan indikator kinerja tersebut menjadi alat ukur pencapaian kinerja untuk sasaran strategi “meningkatnya pengelolaan dan pengendalian sumberdaya kelautan dan perikanan dengan revisi indikator kinerja menjadi “Persentase kapal nelayan yang tidak melakukan ilegal fishing”.</p> <p>g. Dinas Kelautan dan Perikanan telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja, dan pemantauannya telah dilakukan secara berkala namun hasil pemantauan kinerja belum diterapkan dalam pemberian</p>					
--	--	--	--	--	--

<p><i>Reward dan Punishment</i> terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja, serta Rencana aksi cukup digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>h. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>					
---	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI :**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Dinas Kelautan dan Perikanan dapat dilakukan revisi. Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).
- b. Penetapan Target kinerja harus memperhatikan kriteria: berdasarkan basis data yang memadai dan berdasarkan argument dan perhitungan yang logis.
- c. Agar perencanaan kinerja yang dilakukan terjadwal dan terdapat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra, RKT, PK dan IKU secara berkala serta adanya dokumentasi terhadap pelaksanaan reuiu dan tindak lanjut hasil monitoring.

**2. Pengukuran Kinerja**

- a. Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Dinas Perikanan dan Kelautan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya dan mekanisme pengumpulan data kinerja melalui mekanisme yang seharusnya.
- b. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai

langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala..

- c. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* terhadap bawahan

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- b. LKj seharusnya menjelaskan formulasi cara menetapkan target kinerja dengan basis data yang memadai dan berdasar argumentasi yang logis.
- c. Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembanding dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembanding secara nasional.
- d. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan.

### **4. Evaluasi Internal**

- a. Agar evaluasi program yang dilakukan disajikan dalam LKj.
- b. Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Dinas Kelautan dan Perikanan dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta Rencana Aksi dan monev terhadap Perjanjian Kinerja eselon III dan IV agar benar-benar dilaksanakan dalam pencapaian kinerja dan terkait dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*.
- c. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja harus disupervisi dengan baik melalui pembahasan reguler dan bertahap serta terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler.
- d. Agar evaluasi yang dilakukan digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan mengukur keberhasilan unit kerja

### **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Dalam penetapan target dan sasaran perlu memperhatikan pencapaian hasil setiap tahun sebelumnya agar capaian meningkat setiap tahunnya (Trend meningkat).



## 8. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
24,83 %	18,47 %	10,03 %	6,42%	11,25%	71,01%	BB
<p>a. Tujuan dan sasaran sudah dilengkapi dengan indikator kinerja yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU, Renstra sudah dipublikasikan.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil, sehingga indikator kinerja telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.</p> <p>c. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reuiu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan.</p> <p>d. Perencanaan kinerja</p>	<p>a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja telah dilaksanakan tingkat eselon III dan IV dapat diandalkan.</p> <p>b. Implementasi pengukuran terhadap kinerja sudah memenuhi kriteria indikator yang baik dan telah cukup untuk mengukur kinerja</p>	<p>a. Laporan telah disusun dan disampaikan tidak tepat waktu kepada Biro Organisasi (tanggal 8 Febuari 2017) namun Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan, sudah didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri.</p> <p>b. Informasi terhadap analisis efesiensi sumber daya dan realisasi keuangan yang terkait dengan</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja sudah dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program yang telah memberikan rekomendasi tentang perbaikan manajemen kinerja yang dilaksanakan dan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan serta hasilnya sudah disampaikan kepada</p>	<p>a. Target yang ditetapkan pada umumnya dapat tercapai. Kinerja yang dilaporkan telah berorientasi Outcome dan dapat diandalkan, namun belum seluruh capaian kinerja yang diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>b. Sudah dilakukan inovasi dalam manajemen kinerja dengan diterimanya penghargaan dari Kementrian Tenaga Kerja dalam hal Indeks Pembangunan</p>		

<p>tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, dan telah dipublikasikan.</p> <p>e. Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah diperjanjikan dan sebagai pedoman dan arah agar terlaksana kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sudah dijadikan pedoman untuk menentukan arahan capaian kinerja, telah mencantumkan sub kegiatan yang rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.</p> <p>f. Rencana aksi kinerja atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.</p> <p>g. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.</p>	<p>individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang sehingga data kinerja dapat diandalkan. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p> <p>c. Monitoring target kinerja eselon III dan IV belum dilakukan secara berkala sehingga pengukuran kinerja belum dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment.</p>	<p>pencapaian sasaran kinerja instansi sudah tergambar.</p> <p>c. Informasi kinerja yang disajikan telah digunakan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan digunakan untuk menilai serta memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p> <p>d. Informasi kinerja yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja organisasi.</p>	<p>pihak yang berkepentingan.</p> <p>c. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan mempedomani pedoman/juklak yang telah ditetapkan oleh Menpan dan RB.</p> <p>d. Evaluasi program sudah disupervisi dengan baik dan belum dilakukan penilaian keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan.</p> <p>e. Pemantauan terhadap rencana aksi sudah menunjukkan perbaikan setiap triwulan, namun belum dapat dijadikan acuan untuk perbaikan dalam rangka</p>	<p>Ketenagakerjaan Tahun 2016 menurut Provinsi Sumatera Barat Peringkat 7 Kategori Menengah Bawah .</p>		
--	---	---	--	---	--	--

			mengendalikan kinerja dan kemajuan pencapaian kinerja serta hambatannya.			
--	--	--	--	--	--	--

## REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :  
Evaluasi terhadap dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK) telah memuat seluruh komponen yang disyaratkan agar perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang.
2. Pengukuran Kinerja :
  - a. Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja dan setiap capaian kinerja yang diukur secara berkala dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait yang sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja.
  - b. Monitoring target kinerja eselon III dan IV dilakukan secara berkala dalam pengendalian dan pemantauan kinerja sehingga pengukuran kinerja dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment.
3. Pelaporan Kinerja:
  - a. LAKIP seharusnya disampaikan tepat waktu data sudah menyajikan data pembanding data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembanding lain yang diperlukan, namun harus didukung oleh data yang andal untuk menentukan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra
  - b. Agar menjadi perhatian untuk tahun selanjutnya.
4. Evaluasi Internal:  
Lakukan penyusunan panduan evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perencanaan kinerja dan pencapaian kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi:

Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui dalam rangka pencapaian target yang ditetapkan. Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid. sehingga perlu ditingkatkan lagi masa yang akan datang.

## 9. DINAS PERTANIAN DAN TANAMAN PANGAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>NILAI</b>	<b>Kategori</b>
<b>25,68</b>	<b>17,47</b>	<b>10,13</b>	<b>6,42</b>	<b>10,55</b>	<b>70,23</b>	<b>BB</b>
<p>a. Dinas Pertanian Tanaman Pangan telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator sasaran, program dan kegiatan, namun tujuan yang telah ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator). Renstra telah dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Dinas Pertanian Tanaman Pangan telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi. Perjanjian Kinerja</p>	<p>a. Dinas Pertanian Tanaman Pangan telah membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya namun ukuran kinerja tersebut belum sepenuhnya dilakukan pengukuran, serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran, dan IKU telah</p>	<p>a. Dinas Pertanian Tanaman Pangan telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan telah dipublikasikan melalui <i>website</i>, namun dokumen Laporan Kinerja ini terlambat disampaikan yaitu pada tanggal 9 Februari 2017.</p> <p>b. Terdapat beberapa kelemahan dalam penyajian Laporan</p>	<p>Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi yang dilakukan belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau rencana.</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan sangat baik, dimana rata-rata capaian kinerja lebih dari 110 %, dengan rincian dari 10 target kinerja terdapat 9 target kinerja yang capaiannya 100 % lebih dan 1 target kinerja yang capaiannya antara 75 % - 99,00 %.</p> <p>b. Dinas Pertanian Tanaman Pangan belum</p>		

<p>(PK) telah dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>c. Terdapat 1 (satu) sasaran strategis dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum dimasukkan dalam PK tahun 2016, yaitu “meningkatnya kualitas sumber daya manusia pertanian melalui pemberdayaan penyuluh, pendidikan dan pelatihan”</p> <p>d. Target Kinerja telah ditetapkan dengan baik, yaitu menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai, selaras dengan Renstra, berdasarkan basis data yang memadai, namun belum mengungkapkan argumen dan perhitungan yang logis.</p> <p>e. Rencana Aksi telah mencantumkan terget secara periodik/triwulan</p>	<p>dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Dinas Pertanian Tanaman Pangan belum melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>	<p>Kinerja, yaitu :</p> <p>a. Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, dan bukan hanya memaparkan proses dan realisasi sasaran. Serta hanya menyajikan perbandingan realisasi vs target dan kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya.</p> <p>b. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan</p>		<p>menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit sistem.</p> <p>c. Dinas Pertanian Tanaman Pangan belum mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kinerjanya, baik tingkat provinsi maupun secara nasional.</p>		
---	---	---	--	---	--	--

<p>dan telah dilakukan monitoring, namun monitoring yang dilakukan baru berupa pencapaian target pertriwulan, belum ada mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>		<p>sumber daya, dan hanya memaparkan jumlah dan realisasi sumber daya yang ada.</p> <p>c. Laporan Kinerja belum menjelaskan sepenuhnya keandalan dan sumber data yang digunakan.</p> <p>c. Informasi Kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

## **REKOMENDASI**

### **1. Perencanaan Kinerja**

- a. Dalam membuat dan melakukan revisi dokumen perencanaan (seperti Renstra, Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja) agar Indikator Kinerja yang ditetapkan memenuhi kriteria yang baik yaitu:
  - Spesifik, tidak berdwimakna.
  - Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya.
  - Dapat dicapai.
  - Relevan, terkait langsung dengan apa yang akan diukur.
  - Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
  - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengidentifikasi tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program yang ditetapkan.
- b. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
- c. Agar melengkapi tujuan dengan ukuran keberhasilan (indikator tujuan).

### **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Dinas Pertanian Tanaman Pangan perlu melakukan pengukuran target eselon III dan IV pada Perjanjian Kinerja (PK).
- b. Dinas Pertanian Tanaman Pangan perlu melakukan perbaikan terhadap ukuran (indikator) kinerja individu secara formal sebagai dasar pengukuran kinerja individu.
- c. Agar melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

### **3. Pelaporan Kinerja**

- Menyajikan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya dan pembandingan lainnya secara memadai.
- Menyajikan informasi keuangan yang langsung terkait dengan capaian dari sasaran strategis dan indikator kinerja dengan menguraikan anggaran, program dan kegiatan serta realisasi anggaran yang mendukung pencapaian sasaran, indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan.
- Menyajikan informasi kinerja yang dapat diandalkan dengan data yang valid, dapat ditelusuri sumber datanya, dari sumber yang kompeten, konsisten dan dapat diverifikasi sehingga dasar perolehan capaian atas kinerja yang ditargetkan tergambar secara memadai.
- Menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dilengkapi dengan efisiensi yang telah dilakukan dan atau upaya-upaya efisiensi yang dilakukan.

**4. Evaluasi Internal**

Perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan melakukan supervisi terhadap pelaksanaan hasil evaluasi secara reguler dan bertahap dengan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan dalam menghadapi kendala untuk meningkatkan kinerja.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya reward dan punishment/dan atau pemberian insentif/merit sistem.

**10. DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>24,87 %</b>	<b>16,53 %</b>	<b>10,97 %</b>	<b>6,42%</b>	<b>11,39%</b>	<b>71,18 %</b>	<b>BB</b>
a. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan telah memiliki dokumen Renstra yang memuat visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Program, Indikator sasaran dan target keberhasilan. b. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada Renstra telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan dan target keberhasilan serta dilengkapi dengan	a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Mekanisme	a.LAKIP telah disusun dan disampaikan tepat waktu telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang disajikan dalam laporan kinerja menggambarkan hasil-hasil yang telah dicapai sesuai dengan kinerja	b.Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan. c. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksananya dalam rangka menilai keberhasilan program	Target yang ditetapkan pada umumnya dapat dicapai, Kinerja yang dilaporkan telah berorientasi Outcome dan dapat diandalkan.		



<p>indikator kinerja yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU, Renstra telah dipublikasikan melalui website <a href="http://disnak.sumbaprov.go.id/">http //disnak sumbarprov.go.id/</a></p> <p>c. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil berkualitas outcome menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan.</p> <p>d. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reuiu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan.</p> <p>e. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja telah dipublikasikan. Agar tercapainya perjanjian kinerja yang telah ditetapkan disusunlah</p>	<p>Pengumpulan data kinerja diperoleh dari masing-masing bidang dengan sumber data yang valid dapat dipertanggungjawabkan dan dilakukan secara berkala dan dapat diandalkan.</p> <p>b. Implementasi pengukuran terhadap kinerja sudah memenuhi kriteria indikator yang baik dan telah cukup untuk mengukur kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya, pengukuran kinerja telah</p>	<p>yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja dan menyajikan perbandingan capaian kinerja realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya.</p> <p>b. LAKIP telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU, informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu.</p> <p>c. Informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP dapat diandalkan</p>	<p>yang telah memberikan rekomendasi-rekomendasi tentang perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan dan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.</p> <p>d. Pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerja dan rencana aksi sudah dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja, memperlihatkan kemajuan pencapaian kinerja serta hambatannya perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja. Evaluasi program yang dilaksanakan cukup memberikan rekomendasi-rekomendasi</p>			
---	---	---	--	--	--	--

<p>Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah ditetapkan dan telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.</p> <p>f. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.</p>	<p>dilakukan secara berjenjang sehingga data kineja dapat diandalkan.</p> <p>c. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p> <p>d. Capaian kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas tidak mempengaruhi pemberian reward dan punishment.</p>		<p>perbaikan perencanaan kinerja, perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan dan kegiatan penyerapan anggaran.</p> <p>e. Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Menpan dan RB.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

**REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :  
Evaluasi terhadap dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK) telah memuat seluruh komponen yang disyaratkan agar perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

2. Pengukuran Kinerja :
  - a. Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja dan setiap capaian kinerja yang diukur secara berkala dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait yang sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja.
  - b. Monitoring target kinerja eselon III dan IV dilakukan secara berkala dalam pengendalian dan pemantauan kinerja sehingga pengukuran kinerja dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment
3. Pelaporan Kinerja:

Laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu, data sudah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data pembandingan lain yang diperlukan, namun harus didukung oleh data yang andal untuk menentukan capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra
4. Evaluasi Internal:

Lakukan penyusunan panduan evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perencanaan kinerja dan pencapaian kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :

Capaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui dalam rangka pencapaian target yang ditetapkan. Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid. sehingga perlu ditingkatkan lagi masa yang akan datang.

## 11. BIRO ORGANISASI

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>69,97</b>	<b>B</b>
23,98	17,50	9,86	6,15	12,48		
<p>a. Biro Organisasi telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator sasaran/tujuan, program dan kegiatan, namun tujuan yang telah ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator). Renstra Biro Organisasi belum dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Biro Organisasi telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi. Namun, Perjanjian Kinerja (PK) ini belum dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>c. Rencana Aksi telah mencantumkan target secara periodik/triwulan dan telah dilakukan</p>	<p>a. Biro Organisasi telah membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya, namun ukuran kinerja tersebut belum sepenuhnya dilakukan pengukuran serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran, namun IKU belum dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p>	<p>a. Biro Organisasi telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja namun belum dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Terdapat beberapa kelemahan dalam penyajian Laporan Kinerja, yaitu :</p> <p>1). Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan evaluasi dan analisis mengenai</p>	<p>Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi yang dilakukan belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau rencana.</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan sangat baik, dimana rata-rata capaian kinerja lebih dari 110 %, dengan rincian dari 10 target kinerja terdapat 9 target kinerja yang capaiannya 100 % lebih dan 1 target kinerja yang capaiannya antara 85,00 % - 99,00 %.</p> <p>b. Biro Organisasi belum menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur</p>		

<p>monitoring, namun monitoring yang dilakukan baru berupa pencapaian target pertriwulan, belum ada mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>	<p>Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pemberian reward dan punishment.</p> <p>b. Biro Organisasi belum melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>	<p>capaian kinerja, dan bukan hanya memaparkan proses dan realisasi sasaran. Serta hanya menyajikan perbandingan realisasi vs target dan kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya.</p> <p>2). Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya, dan hanya memaparkan jumlah dan realisasi sumber daya yang ada.</p> <p>3). Laporan</p>		<p>pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.</p> <p>c. Biro Organisasi telah mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kinerjanya, yaitu penghargaan kepatuhan pelayanan dari Ombudsman RI.</p>		
---	---	--	--	---	--	--

		<p>Kinerja belum menjelaskan sepenuhnya keandalan dan sumber data yang digunakan.</p> <p>c. Informasi Kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

1. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
2. Agar melengkapi tujuan dengan ukuran keberhasilan (indikator tujuan).

## **2. Pengukuran Kinerja**

1. Biro Organisasi perlu melakukan pengukuran target eselon III dan IV pada Perjanjian Kinerja (PK).
2. Perlu meningkatkan implementasi pengukuran dengan memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja, yaitu sebagai dasar dalam menilai kinerja, pemberian *reward* atau *punishment* dan promosi.
3. Agar melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

## **3. Pelaporan Kinerja**

- Menyajikan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya dan pembanding lainnya secara memadai.
- Menyajikan informasi keuangan yang langsung terkait dengan capaian dari sasaran strategis dan indikator kinerja dengan menguraikan anggaran, program dan kegiatan serta realisasi anggaran yang mendukung pencapaian sasaran, indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan.
- Menyajikan informasi kinerja yang dapat diandalkan dengan data yang valid, dapat ditelusuri sumber datanya, dari sumber yang kompeten, konsisten dan dapat diverifikasi sehingga dasar perolehan capaian atas kinerja yang ditargetkan tergambar secara memadai.
- Menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dilengkapi dengan efisiensi yang telah dilakukan dan atau upaya-upaya efisiensi yang dilakukan.

## **4. Evaluasi Internal**

Perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan melakukan supervisi terhadap pelaksanaan hasil evaluasi secara reguler dan bertahap dengan memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan dalam menghadapi kendala untuk meningkatkan kinerja.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya reward dan punishment/dan atau pemberian insentif/merit sistem.

## 12. DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
<b>(30 %)</b>	<b>(25 %)</b>	<b>(15 %)</b>	<b>(10%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>69,95</b>	<b>B</b>
<b>22,96</b>	<b>18,78</b>	<b>10,78</b>	<b>8,04</b>	<b>9,38</b>		
<p>a. Dinas Pemuda dan Olahraga telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016–2021 dan disusun sesuai sistematika yang distandarkan memuat: Pendahuluan, gambaran umum pelayanan, isu strategis, visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, program, kegiatan, indikator kinerja dan penetapan kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, namun sebagian besar target yang ditetapkan belum berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis, dan tujuan/sasaran yang</p>	<p>a. IKU telah disusun dan selaras dengan RPJMD, namun masih dapat diseleksi lagi indikator yang paling menentukan untuk SKPD.</p> <p>b. IKU belum semua dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, berkisar 75%-90% dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran.</p> <p>c. IKU telah direviu namun belum ada perbaikan yang signifikan.</p>	<p>a. DISPORA telah menyusun LKJ dan telah disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat.</p> <p>b. LKJ telah selaras dengan RKT dan Penetapan Kinerja (PK).</p> <p>c. Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data realisasi atau tahun berjalan disbanding standar nasional/RPJMN dan capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.</p> <p>d. Dari segi pemanfaatan</p>	<p>a. DISPORA telah mengevaluasi kinerja dengan memantau capaian kinerja beserta hambatannya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas atas unit kerja serta dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p> <p>b. Dari segi kualitas evaluasi berkisar 75% telah memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang</p>	<p>a. Hasil evaluasi atas informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja yang dilaporkan (output) terpenuhi dengan baik (90-100%).</p> <p>b. Tingkat capaian kinerja yang dilaporkan (outcome) rata-rata 40% sampai 60%</p> <p>c. Untuk informasi 60% capaian output memenuhi kriteria, basis data dan sumber data belum cukup memadai</p>		



<p>ditetapkan belum mengacu pada isu strategis.</p> <p>b. Dinas Pemuda dan Olahraga telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) namun target kinerja Renstra belum menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD.</p> <p>c. Belum terdapatnya dokumen hasil monitoring Renstra atau progress capaian kinerja jangka menengah serta tindak lanjut atas monitoring dalam laporan kinerja</p>		<p>informasi kinerja masih bersifat sebagian belum menyeluruh baik dari segi perencanaan, jangka menengah, untuk perbaikan program dan kegiatan.</p> <p>Informasi dalam Laporan Kinerja masih sebagai digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.</p>	<p>dilaksanakan.</p> <p>c. Dari segi evaluasi belum menyimpulkan ukuran keberhasilan atau kegagalan program</p>		
---	--	--	---	--	--

**REKOMENDASI :**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Pada target yang ditetapkan dalam Renstra perlu berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis, dan tujuan/sasaran yang ditetapkan mengacu pada isu strategis.
- b. Target kinerja Renstra hendaknya menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD.
- c. Monitoring terhadap Renstra dilakukan terjadwal dan terdapat dokumentasinya atau progress capaian kinerja jangka menengah serta tindak lanjut atas monitoring dalam laporan kinerja seharusnya dilakukan secara periodik dan terdapat tindak lanjutnya. Semua dijelaskan dalam laporan kinerja.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. IKU agar dipilih dari sekian banyak indikator kinerja yang dimiliki dan paling menentukan agar lebih terarah dalam perbaikan peningkatan kinerja selanjutnya.
- b. IKU dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran.
- c. IKU agar direviu secara berkala dan hasilnya relevan dengan saat ini disertai dengan upaya perbaikan.

## **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Laporan Kinerja seharusnya menyajikan perbandingan data realisasi atau tahun berjalan dibandingkan Standar Nasional/RPJMN dan capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.
- b. Agar menggunakan informasi kinerja dari segi perencanaan, jangka menengah, untuk perbaikan program dan kegiatan serta untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.

## **4. Evaluasi Internal**

Melakukan evaluasi kinerja dengan memantau capaian kinerja beserta hambatannya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas hasilnya berupa kesimpulan ukuran keberhasilan atau kegagalan program digunakan untuk memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dilaksanakan untuk tahun berikutnya.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Informasi kinerja hendaknya menyajikan perhitungan yang valid dihasilkan dari sumber data yang dipercaya, dapat ditelusuri sumbernya dan dapat diverifikasi.

### 13. BIRO UMUM

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pecapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
					(30 %)	(25 %)
<b>24,2</b>	<b>14,06</b>	<b>10,56</b>	<b>7,72</b>	<b>13,2</b>	<b>69,74</b>	<b>B</b>
<p>a. Biro Umum telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016 – 2021 dan disusun sesuai sistematika yang distandarkan memuat: Pendahuluan, Perencanaan Kinerja yang berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan, Program, kegiatan, indikator kinerja dan Penetapan Kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.</p> <p>b. Telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan telah selaras dengan RPJMD.</p>	<p>a. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah disusun namun Biro Umum tidak memiliki indikator Pemerintah Provinsi yang menjadi tanggungjawabnya.</p> <p>b. Pengukuran kinerja telah dibuat dan telah memenuhi kriteria indikator yang terukur, dapat dicapai, berorientasi hasil, relevan, mencukupi dalam menilai sasaran kinerja. Namun pengukuran kinerja ini belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi.</p> <p>c. Terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang tidak dapat direalisasikan yaitu Persentase kepatuhan pelaksanaan Undang-undang Pelayanan Publik (Zona Hijau) disebabkan karena</p>	<p>a. Biro Umum telah menyusun LKJ dan telah disampaikan secara tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat.</p> <p>b. LKJ telah selaras dengan RKT dan Penetapan Kinerja (PK).</p>	<p>Biro Umum telah melakukan evaluasi terhadap kinerja dengan melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas atas unit kerja telah disampaikan serta dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p>	<p>a. Pencapaian kinerja Biro Umum dinilai dari aspek ketepatan indikator kinerja, ketepatan target, pencapaian target, keandalan data kinerja.</p> <p>b. Hasil evaluasi atas informasi kinerja menunjukkan bahwa target indikator kinerja outcome yang mengukur ke-5 pencapaian sasaran terpenuhi dengan baik (diatas 81 – 100%) dan sangat baik (diatas 100%). Hanya 1 (satu) yang tidak dapat tercapai yaitu Persentase kepatuhan pelaksanaan Undang-undang Pelayanan Publik (Zona Hijau) dan memperoleh nilai E.</p> <p>c. Untuk penilaian</p>		

	data dari Ombudsmen tidak diperoleh. Sedangkan indikator ini sangat penting sebagai satu-satunya indikator yang ada kaitannya dengan Pemerintah Provinsi.			kinerja lebih baik dengan membandingkan terhadap tahun 2015, secara umum adalah baik dan sangat baik, yang disebabkan karena adanya indikator baru. Total nilai keseluruhan adalah (B).		
--	---	--	--	---	--	--

**REKOMENDASI ;**

1. Perencanaan Kinerja  
-
2. Pengukuran Kinerja  
Untuk indikator kinerja yang tidak dapat direalisasikan yaitu Persentase kepatuhan pelaksanaan Undang-undang Pelayanan Publik (Zona Hijau), agar pengukuran kinerja dilaksanakan sendiri menggunakan petunjuk pelaksanaan yang diberikan Ombudsmen.
3. Pelaporan  
-
4. Evaluasi Internal  
Rencana Aksi dan monev terhadap Perjanjian Kinerja eselon III dan IV agar benar-benar dilaksanakan dalam pencapaian kinerja dan diberikan *Reward* dan *Punishment*.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi  
Dalam penetapan indikator, target dan sasaran perlu memperhatikan pencapaian hasil setiap tahunnya agar capaian menjadi semakin baik (Trend meningkat).

#### 14. DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
<b>24,80</b>	<b>15,83</b>	<b>12,68</b>	<b>6,72</b>	<b>8,89</b>	<b>68,92</b>	<b>B</b>
<p>a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta telah menyajikan IKU dan dipublikasikan melalui <i>website</i> <a href="http://www.disperindag.sumba-rprov.go.id">www.disperindag.sumba-rprov.go.id</a>, namun tidak ada indikator tujuan.</p> <p>b. Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik (SMART) dan cukup, karena terdapat 2 (dua) indikator kinerja sasaran yang tidak tepat yaitu indikator jumlah IKM</p>	<p>a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya dan indikator kinerja individu yang mengacu pada atasannya serta telah dipublikasikan <a href="http://www.disperindag.sumba-rprov.go.id">www.disperindag.sumba-rprov.go.id</a>.</p> <p>b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang.</p>	<p>a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, telah disampaikan tepat waktu dan telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU serta telah dipublikasikan melalui <i>website</i> <a href="http://www.disperindag.sumba-rprov.go.id">www.disperindag.sumba-rprov.go.id</a>.</p> <p>b. Informasi yang disajikan dalam</p>	<p>a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan, namun perlu ditingkatkan lagi berdasarkan mekanisme pemantauan yang standar atau memadai dengan melakukan identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan kinerja,</p>	<p>a. Target kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat secara umum sudah tercapai, walaupun beberapa target kinerja tidak mencapai 100% bahkan gagal, karena berbagai kendala yang dihadapi.</p> <p>b. Capaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat belum lebih baik dari tahun sebelumnya, terlihat dari masih ada target yang belum mengalami peningkatan yang signifikan.</p>		

<p>yang mendapatkan pelatihan dan pembinaan dan indikator peningkatan omset pasar rakyat.</p> <p>c. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi.</p> <p>d. Perjanjian Kinerja telah memuat indikator kinerja sasaran dan selaras dengan Renstra dan telah dipublikasikan melalui <i>website</i> <a href="http://www.disperindag.sumbaprov.go.id">www.disperindag.sumbaprov.go.id</a>, namun belum seluruh indikator kerjanya dengan kriteria tepat.</p> <p>e. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat telah membuat Rencana Aksi atas kinerja dan telah mencantumkan terget secara periodik/triwulan dan telah dilakukan monitoring, namun monitoring yang</p>	<p>Pengukuran kinerja hanya diterapkan pada tingkat manajerial, sedangkan indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kerjanya.</p> <p>c. Target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya, karena belum ada pedoman atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik, belum terdokumentasi secara baik dan tindak lanjut hasil monitoring belum ada, sehingga hasil pengukuran (capaian) kinerja setingkat eselon IV ke atas belum sepenuhnya dikaitkan dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.</p> <p>d. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial</p>	<p>Laporan Kinerja telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta untuk peningkatan kinerja yang menjadi sebagai dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja, namun belum digunakan sebagai dasar <i>reward dan punishment</i>.</p>	<p>menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, menganalisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja serta melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</p> <p>b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat belum sepenuhnya</p>			
--	---	--	---	--	--	--

<p>dilakukan baru berupa pencapaian target pertriwulan yang disampaikan ke Bappeda dan rapat-rapat, belum ada mekanisme yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru dan belum ada mekanisme dan implementasi pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p> <p>f. Rencana Aksi belum dimanfaatkan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, karena pemanfaatannya terbatas pada pelaporan atau dokumentasi.</p>	<p>sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan menggunakan bantuan teknologi informasi.</p>		<p>melakukan pemantauan evaluasi program yang menyajikan informasi tentang capaian hasil program, simpulan keberhasilan program, analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakan suatu program, analisis tentang perubahan target yang ditetapkan oleh program serta ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.</p> <p>c. Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka pengendalian</p>			
---	--	--	---	--	--	--

			kinerja, sehingga belum dapat dimanfaatkan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.			
--	--	--	--	--	--	--

<b>REKOMENDASI</b>						
<p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Agar ditetapkan indikator kinerja tujuan yang berorientasi hasil, sehingga mudah untuk dilakukan pengukuran.</li> <li>b. Agar dilakukan revisi terhadap 2 (dua) indikator kinerja sasaran yang tidak tepat.</li> <li>c. Agar dibuatkan mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring terhadap Rencana Aksi dan mekanisme dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</li> <li>d. Agar Rencana Aksi dimanfaatkan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</li> </ul> <p><b>2. Pengukuran Kinerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Agar dilakukan pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap eselon III dan IV.</li> <li>b. Agar dibuatkan mekanisme/SOP monitoring capaian kinerja dan mendokumentasikannya secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</li> <li>c. Agar pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dikembangkan menggunakan bantuan teknologi informasi.</li> </ul> <p><b>3. Pelaporan Kinerja</b></p> <p>Agar informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p> <p><b>4. Evaluasi Internal</b></p> <p>Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, menjawab</p>						



dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, analisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar menetapkan target kinerja yang dapat dicapai realisasinya.
- b. Agar meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya.

**15. RSUD PARIAMAN**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25%)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>24,23</b>	<b>17,81</b>	<b>10,97</b>	<b>6.16</b>	<b>9,40</b>	<b>68,57</b>	<b>B</b>
a. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta telah menyajikan IKU dan dipublikasikan melalui <i>website rsudpariaman.sumbaprov.go.id</i> , namun tidak ada indikator tujuan.	a. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya dan indikator kinerja individu yang	a. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, telah disampaikan tepat waktu dan telah menyajikan informasi mengenai	a. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, namun perlu ditingkatkan lagi berdasarkan mekanisme pemantauan yang standar	a. Target kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman secara umum sudah tercapai, walaupun ada 1 (satu) target kinerja tidak mencapai 100%, karena berbagai kendala yang dihadapi. b. Capaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman belum lebih baik dari tahun sebelumnya, karena rata-rata peningkatan capaian kinerja tahun		

<p>indikator kinerja yang baik yakni SMART (Specific : tidak berdwi makna, Measureable : dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, Achievable : dapat dicapai, relevan dengan tugas dan fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable), Relevance : terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur. dan Timebound ; mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu) dan cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.</p> <p>c. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi.</p> <p>d. Perjanjian Kinerja telah memuat indikator sasaran dengan kriteria indikator yang baik dan selaras dengan Renstra dan telah</p>	<p>mengacu pada atasannya serta telah dipublikasikan melalui <i>website rsudpariaman.sumbarprov.go.id</i></p> <p>b. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman belum sepenuhnya melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang. Pengukuran kinerja hanya diterapkan pada tingkat manajerial, sedangkan indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kerjanya.</p> <p>c. Target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya, karena belum ada pedoman atau</p>	<p>pencapaian IKU serta telah dipublikasikan melalui <i>website rsudpariaman.sumbarprov.go.id</i></p> <p>b. Penyajian informasi kinerja dalam Laporan Kinerja sudah cukup baik, namun data pembandingan masih belum memadai, dimana masih terdapat capaian kinerja belum menggambarkan pembandingan realisasi atau capaian dengan standar nasional atau RPJMN dan dengan realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara.</p> <p>c. Laporan Kinerja sudah</p>	<p>atau memadai dengan melakukan identifikasi/pen catatan, mengadministrasikan kemajuan kinerja, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, menganalisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja serta melaporkan</p>	<p>berjalan masih dibawah 60% tahun sebelumnya.</p> <p>c. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman belum memperoleh penghargaan di tingkat nasional.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

<p>dipublikasikan melalui <i>website rsudpariaman.sumbarprov.go.id</i>.</p> <p>e. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman telah membuat Rencana Aksi atas kinerja dan telah mencantumkan target secara periodik/triwulan dan telah dilakukan monitoring dalam bentuk rapat, namun belum ada mekanisme yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme dan implementasi pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p> <p>f. Rencana Aksi belum dapat dimanfaatkan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, karena pemanfaatannya terbatas pada pelaporan atau</p>	<p>SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik, belum terdokumentasi secara baik dan tindak lanjut hasil monitoring belum ada, sehingga hasil pengukuran (capaian) kinerja setingkat eselon IV ke atas belum sepenuhnya dikaitkan dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.</p> <p>d. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan</p>	<p>menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya, namun besaran efisiensi belum dapat dikuantifikasikan.</p> <p>d. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta untuk peningkatan kinerja yang menjadi sebagai dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja dan sebagai dasar</p>	<p>hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</p> <p>b. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman belum melakukan evaluasi program yang menyajikan informasi tentang capaian hasil program, simpulan keberhasilan program, analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakan suatu program, analisis tentang perubahan target yang ditetapkan oleh program serta ukuran yang memadai</p>			
--	---	---	--	--	--	--

dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya.	menggunakan bantuan teknologi informasi.	<i>reward dan punishment.</i>	tentang keberhasilan program. c. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan rencana aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam unit kerja.			
<b>REKOMENDASI</b>						
<p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <p>a. Melakukan revisi Renstra dan menetapkan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil, sehingga mudah untuk dilakukan pengukuran.</p> <p>b. Agar ditetapkan indikator tujuan yang berorientasi hasil sehingga mudah untuk dilakukan pengukuran.</p> <p>c. Agar dibuatkan mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring terhadap Rencana Aksi dan mekanisme dalam pemberian <i>reward dan punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p> <p>d. Agar Rencana Aksi dapat dimanfaatkan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p><b>2. PENGUKURAN KINERJA</b></p> <p>a. Agar dilakukan pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap eselon III dan IV.</p> <p>b. Agar dibuatkan mekanisme/SOP monitoring capaian kinerja dan mendokumentasikannya secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian <i>reward dan punishment</i>.</p> <p>c. Agar pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dikembangkan menggunakan bantuan teknologi informasi.</p> <p><b>3. Pelaporan Kinerja</b></p> <p>a. Agar informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar <i>reward dan punishment</i>.</p>						

- b. Agar melengkapi penyajian Laporan Kinerja dengan data pembandingan realisasi atau capaian dengan standar nasional/RPJMN dan capaian organisasi/instansi sejenis yang setara serta informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya yang dikuantifikasikan.
- c. Agar informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta untuk peningkatan kinerja yang menjadi sebagai dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja dan sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.

#### **4. Evaluasi Internal**

- a. Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, analisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan.
- b. Agar membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.

#### **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya.
- b. Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman lebih meningkatkan kinerjanya, agar memperoleh penghargaan di tingkat nasional dan melakukan inovasi-inovasi dalam manajemen kinerja.

## 16. BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
<b>24,38 %</b>	<b>14,44 %</b>	<b>12,72 %</b>	<b>5,81%</b>	<b>10,67%</b>	<b>68,02%</b>	<b>B</b>
<p>a. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reviu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan, namun masih terdapat target yang belum selaras dengan target yang akan dicapai Provinsi Sumatera Barat yang telah ditetapkan dalam RPJMD.</p> <p>b. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV namun belum merupakan <i>breakdown</i> dari kinerja atasannya.</p>	<p>a. Perjanjian kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV yang belum merupakan <i>breakdown</i> dari atasan langsungnya berpengaruh terhadap kualitas pengukuran kinerja.</p> <p>b. Implementasi pengukuran kinerja terhadap kinerja kurang memadai karena masih terdapat indikator pada IKU yang belum selaras dengan RPJMD.</p> <p>c. Capaian kinerja yang ditetapkan</p>	<p>a. Laporan telah menyajikan kinerja yang telah diperjanjikan, namun belum menampilkan perbandingan capaian antara realisasi dengan Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas</p> <p>b. Informasi kinerja yang disajikan belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan digunakan untuk menilai/memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p> <p>c. Informasi kinerja</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan namun masih berupa telaahan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksanakannya secara insidental hanya terhadap hal-hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja.</p> <p>c. Kualitas evaluasi cukup baik, namun evaluasi program belum disupervisi dengan baik dan belum dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program</p>	<p>a. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan masih terdapat data yang belum memenuhi kriteria andal secara keseluruhan.</p>		

	tidak mempengaruhi pemberian reward dan punishment.	belum menampilkan proses pencapaian target kinerja yang ditetapkan berupa langkah-langkah dan kendala yang ditemui untuk mencapai target yang ditetapkan.	serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja. d. Pemantauan terhadap rencana aksi belum memperlihatkan perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja dan belum terdokumentasi			
--	---	---	---	--	--	--

## REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1. Perencanaan Kinerja :

- a. Agar dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik dan menampilkan sub kegiatan atau komponen rinci yang harus dilakukan dalam rangka mencapai kinerja yang dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

### 2. Pengukuran Kinerja :

Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya, dengan mempedomani rencana aksi yang telah disusun.

3. Pelaporan Kinerja :
  - a. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis perbandingan capaian antara realisasi dengan Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas.
  - b. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.
4. Evaluasi Internal:
  - a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.  
Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
  - b. Lakukan penyusunan panduan evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :  
Lakukan inovasi dalam manajemen kinerja berupa penetapan indikator hingga tahap keberhasilan individu yang diukur secara berkala yang dikaitkan dengan *reward and punishment*.

#### 17. DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>67,99</b>	<b>B</b>
<b>24,96</b>	<b>16,81</b>	<b>10,78</b>	<b>6,27</b>	<b>9,18</b>		
a. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 - 2021. Evaluasi	a. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU)	a. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera	a. Evaluasi program telah dilakukan untuk menilai keberhasilan program.	a. Dari 8 (delapan) sasaran dan 12 (dua belas) indikator kinerja yang diperjanjikan dan dinilai, terdapat		



<p>terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah dan telah menyajikan IKU secara implisit.</p> <p>b. Renstra belum memuat indikator kinerja tujuan dan target keberhasilan tujuan.</p> <p>c. Secara umum Sasaran Renstra masih merupakan output penting. Diharapkan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral sudah dapat menyusun sasaran dan indikator kinerja yang</p>	<p>sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah menampilkan formulasi pengukuran, sehingga setiap indikator jelas cara mengukur keberhasilannya.</p> <p>b. Secara kualitas, IKU belum merupakan indikator terpilih dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, belum merupakan outcome dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.</p> <p>c. Belum terdapat IKU eselon III dan IV, indikator kinerja eselon III dan IV hanya dituangkan dalam PK.</p> <p>d. Kualitas IKU sama dengan Renstra dan</p>	<p>Barat pada tanggal 30 Januari 2017.</p> <p>b. Laporan Kinerja sudah menyajikan informasi pencapaian IKU, menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan serta dilengkapi dengan analisis mengenai capaian kinerja.</p> <p>c. Kelemahan dalam Laporan Kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral antara lain perbandingan data kinerja yang diperlukan belum sepenuhnya disajikan, belum menyampaikan analisis penetapan target, analisis capaian kinerja, kendala juga belum optimal disajikan. Efisiensi</p>	<p>b. Belum ditemui rekomendasi-rekomendasi hasil evaluasi program yang dilakukan dan tidak secara langsung dikaitkan dengan kinerja.</p> <p>c. Evaluasi rencana aksi baru sampai tahap pencapaian program dan kendalanya, sehingga tidak terlihat perbaikan dari setiap periode rencana aksi yang disusun.</p> <p>d. Evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan</p>	<p>indikator jumlah infrastruktur energi baru terbarukan yang tidak terealisasi sehingga capaian kinerja 0%.</p> <p>b. Indikator peningkatan bahan galian dari target 2% realisasi 1,1% sehingga capaian kinerja hanya sebesar 55%</p> <p>c. Capaian kinerja belum lebih baik dari tahun sebelumnya.</p>		
---	--	--	---	--	--	--

<p>berorientasi outcome.</p> <p>d. Indikator kinerja sasaran Renstra belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevance dan Time Bound. Specific adalah indikator tidak berdwi makna, Measurable adalah dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, Achievable adalah dapat dicapai, relevan dengan tugas dan fungsinya dan dalam kendalinya, Relevance adalah terkait langsung dengan apa yang akan diukur, Timebound adalah mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.</p> <p>e. Salah satu contoh</p>	<p>PK karena seluruh IKU menjadi sasaran dan indikator pada IKU dan PK.</p> <p>e. Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi.</p> <p>f. Capaian kinerja Eselon III dan IV baru sampai realisasi belum dilakukan pengukuran capaiannya dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan reward and punishment.</p>	<p>penggunaan sumberdaya baru sebatas realisasi keuangan, belum diajikan memadai.</p> <p>d. Laporan kinerja baru sebatas formalitas pelaporan. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja atau LAKIP sebelumnya belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, kurang dimanfaatkan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dan belum dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja.</p>	<p>perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja sehingga belum ada peningkatan yang berarti hasil evaluasi SAKIP Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.</p>			
---	---	--	--	--	--	--

<p>indikator yang tidak SMART adalah bangunan gedung pemerintah sebagai indikator untuk sasaran terwujudnya pengelolaan konservasi energi. Indikator ini berdwimakna, tidak jelas maksud gedung pemerintah yang dijadikan indikator, apakah jumlah gedungnya atau pemakaian listriknya. Keterangan Kasubag Program Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral, yang diinginkan dari konservasi energi ini adalah penghematan pemakaian energi listrik oleh gedung-gedung pemerintah. Seharusnya indikator yang disajikan bisa</p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>lebih jelas dan relevan dengan sasaran yang akan dicapai.</p> <p>f. Beberapa indikator bidang geologi masih merupakan proses dan keluaran kegiatan, seperti persentase luasan zonasi air tanah Sumatera Barat, Persentase luasan konservasi air tanah (CAT).</p> <p>g. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat dan telah ditandatangani oleh Gubernur dan Kepala Dinas. Kondisi PK sama dengan Renstra karena seluruh sasaran dan indikator Renstra menjadi sasaran dan indikator PK, kecuali 2 (dua) indikator yang</p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>memang tidak ditargetkan untuk dilaksanakan pada tahun 2016.</p> <p>h. Terdapat 1 (satu) tujuan dan sasaran tentang manajemen dan sumber daya manusia yang seharusnya bukan merupakan sasaran strategis, karena manajemen sumberdaya manusia merupakan kewajiban suatu instansi dan bukan merupakan sasaran strategis kecuali oleh Badan Kepegawaian Daerah.</p> <p>i. Telah terdapat Rencana Aksi, namun pencapaian rencana aksi lebih kepada pencapaian program dan kegiatan tidak dikaitkan langsung dengan pencapaian</p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>kinerja. Rencana Aksi sudah cukup baik digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>j. PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK eselon III dan IV.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

## REKOMENDASI

### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya.
- b. Dalam penetapan sasaran kinerja dalam Renstra, RKT dan PK harus sudah berorientasi outcome disertai indikator yang SMART.
- c. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral perlu merumuskan indikator-indikator yang berorientasi outcome, dapat dicapai oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, bukan merupakan data dari instansi lain yang tidak dapat dikendalikan oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.
- d. Sasaran dan indikator seharusnya bukan merupakan proses maupun keluaran kegiatan.

### 2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar sasaran-sasaran yang disajikan dalam, IKU objektif , selaras dan berorientasi hasil dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representatif (alat ukur yang mewakili ) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar mempergunakan rumus yang benar dalam penghitungan capaian kinerja disesuaikan dengan tujuannya yaitu untuk realisasi besar menunjukkan kinerja yang tidak baik, Seharusnya sesuai PERGUB Nomor 65 tahun 2012 dan surat edaran gubernur Nomor 065/1690/ED/GSB-2015 tanggal 1

Desember 2015 memakai rumus 
$$\frac{(2x \text{ target}) - \text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Dan untuk realisasi besar menunjukkan kinerja lebih baik, seharusnya memakai rumus  $\frac{\text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$

- c. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja.
- d. IKU eselon III dan IV seharusnya disusun sebelum menajadi PK eselon III dan IV serta diukur realisasi dan capaiannya.

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja dapat menjadi wadah infomasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan pembanding capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya maupun pembanding lain yang dapat disajikan.
- d. Menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja agar data yang disajikan lebih andal.
- e. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja

### **4. Evaluasi Internal**

- a. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- b. Melaksanakan evaluasi rencana aksi terhadap capaian kinerja yang dikaitkan dengan program dan kegiatan pendukungnya.
- c. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja.

### **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
- b. Dari tahun ke tahun seharusnya kinerja yang dilaksanakan menunjukkan perbaikan dan peningkatan.
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat

ditelusuri seperti menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian.  
d. Mempergunakan rumus capaian kinerja yang tepat dan benar.

### 18. DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>22,97</b>	<b>16,46</b>	<b>10,52</b>	<b>6,10</b>	<b>12,03</b>	<b>67,98</b>	<b>BB</b>
<p>b. Tujuan dan sasaran ditetapkan sudah dilengkapi dengan indikator kinerja yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU, Renstra sudah dipublikasikan.</p> <p>c. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil, namun indikator kinerja belum seluruhnya menunjang untuk tercapainya sasaran dan tujuan.</p> <p>d. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan</p>	<p>a. Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal telah ditetapkan, dan Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari</p>	<p>a. Telah menyajikan kinerja yang telah diperjanjikan sesuai jadwal yang sudah ditentukan dan telah dipublikasikan, namun evaluasi dan analisis capaian kinerja tidak didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri.</p> <p>b. Informasi kinerja yang disajikan sudah cukup dimanfaatkan dalam pencapaian sasaran yang berorientasi outcome, kinerja yang diperjanjikan, evaluasi dan analisis capaian program, analisis</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan namun evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi hanya dilakukan terhadap pemantauan yang dilakukan periodik tahunan.</p> <p>b. Hasil evaluasi sudah cukup menggambarkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja yang dilaksanakan tapi belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program</p>	<p>a. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan</p> <p>b. Informasi data kinerja yang ditampilkan belum memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja</p> <p>c. Sudah dilakukan inovasi dalam manajemen kerja dengan diterimanya penghargaan Piala Wahana tata Nugraha tahun</p>		



<p>RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reviu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan.</p> <p>e. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, namun belum dipublikasikan.</p> <p>f. Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah diperjanjikan dan sebagai pedoman dan arah agar terlaksana kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sudah cukup dijadikan pedoman untuk menentukan arahan capaian kinerja.</p> <p>g. Monitoring rencana aksi hanya terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian</p>	<p>kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja sudah cukup memadai namun belum dilaksanakan dengan teknologi informasi.</p> <p>b. Implementasi pengukuran terhadap kinerja kurang memadai terutama reviu berkala dan pemanfaatan IKU untuk memonitoring pencapaian target kinerja eselon III dan IV sebagai pengukuran capaian kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas terkait</p>	<p>penggunaan sumber daya, pencapaian sasaran kinerja instansi namun perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya kurang memadai sehingga informasi kurang dapat diandalkan.</p> <p>c. Informasi kinerja yang disajikan telah dimanfaatkan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja namun masih kurang dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.</p>	<p>namun sudah memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan kinerja dan rencana aksi yang dilaksanakan setiap periode.</p>	<p>2016.</p>		
--	--	--	--	--------------	--	--

<p>program kegiatan. h.Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.</p>	<p>dengan reward dan punishment..</p>				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Dinas Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :
  - a. Agar dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
  - b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik dalam rangka mencapai kinerja yang dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
  - c. Renstra, IKU dan PK seharusnya dipublikasikan..
2. Pengukuran Kinerja :
  - a. Agar pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang mulai dari staf, eselon IV dan III sampai kepada pimpinan instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progress kinerja dapat diidentifikasi secara tepat dan cepat.
  - b. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja..
3. Pelaporan Kinerja :
 

Laporan Kinerja seharusnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan agar Informasi dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan sehingga bisa digunakan dalam perbaikan perencanaan untuk menilai pelaksanaan program dan kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja.
4. Evaluasi Internal:
 

Lakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan

kinerja dan peningkatan kinerja serta lakukan pemantauan perkembangan rencana aksi setiap bulan atas seluruh aksi yang dilaksanakan serta ditindak lanjuti.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :

Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan dengan perhitungan yang valid dihasilkan dari sumber-sumber atau basis yang dapat dipercaya, dapat ditelusuri sumber datanya dan dapat diverifikasi serta up to date.

**19. DINAS PRASARANA JALAN, TATA RUANG DAN PERMUKIMAN**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
<b>(30 %)</b>	<b>(25 %)</b>	<b>(15 %)</b>	<b>(10%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>67,06</b>	<b>B</b>
<b>22,77</b>	<b>17,15</b>	<b>10,78</b>	<b>5,78</b>	<b>10,58</b>		
a. Dinas Prasarana Jalan, Tata Ruang dan Permukiman telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016–2021 dan disusun sesuai sistematika yang distandarkan memuat: Pendahuluan, gambaran umum pelayanan, isu strategis, visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, program, kegiatan, indikator kinerja dan penetapan kinerja yang	a. IKU telah disusun dan selaras dengan RPJMD, namun masih dapat diseleksi lagi indikator yang paling menentukan untuk SKPD. b. IKU belum semua dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, berkisar 40% -75% dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil	a. Dinas Prasarana Jalan, Tata Ruang dan Permukiman telah menyusun Laporan Kinerja dan telah disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat. b. Laporan Kinerja telah selaras dengan RKT dan Penetapan Kinerja (PK). c. Dari segi	a. Dinas Prasarana Jalan, Tata Ruang dan Permukiman telah mengevaluasi kinerja dengan memantau capaian kinerja beserta hambatannya, mengevaluasi program, Rencana Aksi dan akuntabilitas atas unit kerja serta dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang	a. Hasil evaluasi atas informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja yang dilaporkan (output) terpenuhi dengan baik (90-100%). b. Tingkat capaian kinerja yang dilaporkan (outcome) rata-rata 40% sampai 60% c. Untuk informasi		

<p>mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, namun sebagian besar target yang ditetapkan belum berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis, dan tujuan/sasaran yang ditetapkan belum mengacu pada isu strategis.</p> <p>b. Dinas Prasarana Jalan, Tata Ruang dan Pemukiman telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) namun target kinerja Renstra belum menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD.</p> <p>c. Sasaran dan indikator di PK belum selaras dengan dengan Renstra dan target kinerja PK belum merupakan turunan dari Renstra.</p> <p>d. Belum terdapatnya dokumen hasil</p>	<p>program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran.</p> <p>c. IKU telah direviu namun belum ada perbaikan yang signifikan.</p> <p>d. Monitoring target kinerja eselon III dan IV belum terdokumentasi, terjadwal, mekanisme dan SOP secara periodik dan tindak lanjutnya belum ada</p> <p>e. Pengukuran kinerja atas rencana aksi hanya sebatas menyimpulkan belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p>	<p>pemanfaatan informasi kinerja masih bersifat sebagian belum menyeluruh baik dari segi perencanaan, jangka menengah, untuk perbaikan program dan kegiatan.</p> <p>Informasi dalam Laporan Kinerja masih sebagian digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan</p>	<p>berkepentingan.</p> <p>b. Dari segi kualitas evaluasi berkisar &lt;75% belum memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.</p> <p>c. Dari segi evaluasi belum menyimpulkan ukuran keberhasilan atau kegagalan program.</p> <p>d. Pemantauan rencana aksi dilakukan secara semesteran namun belum terdokumentasikan.</p>	<p>60% capaian output memenuhi kriteria, basis data dan sumber data belum cukup memadai</p>		
---	---	--	--	---	--	--

monitoring Renstra atau progress capaian kinerja jangka menengah serta tindak lanjut atas monitoring dalam laporan kinerja.		program secara terukur.				
---	--	-------------------------	--	--	--	--

**REKOMENDASI :**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Target Kinerja yang ditetapkan dalam Renstra perlu berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis, dan tujuan/sasaran yang ditetapkan mengacu pada isu strategis.
- b. Target kinerja Renstra hendaknya menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD.
- c. Monitoring terhadap Renstra agar dilakukan terjadwal dan terdapat dokumentasinya atau progress capaian kinerja jangka menengah.
- d. Tindak lanjut atas monitoring dalam laporan kinerja agar dilakukan secara periodik dan terdapat tindak lanjutnya. Semua dijelaskan dalam laporan kinerja.
- e. Sasaran dan indikator di PK agar selaras dengan Renstra dan target kinerja PK belum merupakan turunan dari Renstra.
- f. Agar dokumen hasil monitoring Renstra atau progres capaian kinerja jangka menengah serta tindak lanjut atas monitoring agar dijelaskan dalam laporan kinerja.

**2. Pengukuran Kinerja**

- a. IKU masih dapat diseleksi lagi indikator yang paling menentukan sesuai tupoksi.
- b. IKU dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran.
- c. IKU direviu dan ditindak lanjuti dengan perbaikan.
- d. Monitoring target kinerja eselon III dan IV hendaknya terdokumentasi, terjadwal, mempunyai mekanisme dan SOP secara periodik dan ditindak lanjuti
- d. Pengukuran kinerja atas rencana aksi agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

**3. Pelaporan Kinerja**

- a. Pemanfaatan informasi kinerja seharusnya bersifat menyeluruh baik dari segi perencanaan, jangka menengah, untuk perbaikan program dan kegiatan.
- b. Informasi dalam Laporan Kinerja digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.

c. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja merupakan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.
<b>4. Evaluasi Internal</b>
Kualitas evaluasi seharusnya dapat memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, dan dapat menyimpulkan ukuran keberhasilan atau kegagalan program.
<b>5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi</b>
Informasi kinerja hendaknya menyajikan perhitungan yang valid dihasilkan dari sumber data yang dipercaya, dapat ditelusuri sumbernya dan dapat diverifikasi.

## 20. BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
24,72 %	15,80 %	9,13 %	5,97%	10,92%	66,54%	B
a. Tujuan sudah ditetapkan dalam renstra dilengkapi dengan indikator kinerja sasaran yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dengan baik dan telah menyajikan IKU, Renstra belum dipublikasikan hingga evaluasi dilakukan. b. Tujuan yang ditetapkan	a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama atas ukuran kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Mekanisme pengumpulan data Pengumpulan data kinerja masih belum	a. Laporan telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dan sudah disampaikan tepat waktu namun belum di upload ke dalam website, capaian yang disajikan belum sepenuhnya	a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan. b. Evaluasi program sudah dilakukan terhadap capaian target keberhasilan	a. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang ditampilkan belum memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja.		

<p>telah berorientasi hasil, indikator kinerja sasaran serta hasil program sudah memenuhi kriteria indikator keberhasilan yang baik.</p> <p>c. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaian sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reviu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan.</p> <p>d. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, namun sudah dipublikasikan.</p> <p>e. Rencana Aksi untuk menentukan target secara periodik atas kinerja yang telah diperjanjikan dan sebagai pedoman dan arah agar terlaksananya kegiatan untuk mencapai</p>	<p>memadai karena kemudahan untuk menelusuri dan mengakses data dan dokumentasi yang tertib belum terlaksana sepenuhnya.</p> <p>b. Kualitas pengukuran IKU sudah memenuhi kriteria indikator yang baik dan terukur serta sudah menggambarkan isu-isu strategis, namun pengumpulan data kinerja belum dapat diandalkan karena pengukuran kinerja belum dilaksanakan dengan teknologi informasi.</p> <p>c. Implementasi pengukuran terhadap IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan penganggaran dan sudah dimanfaatkan</p>	<p>mengacu pada IKU dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya.</p> <p>b. Laporan kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai karena</p> <p>c. hanya menyajikan perbandingan realisasi dan target sedangkan pencapaian sasaran kinerja instansi belum tergambar.</p> <p>d. Informasi kinerja dalam laporan masih belum dapat diandalkan sepenuhnya karena tidak dapat ditelusuri dari sumber data yang kompeten dan tidak bisa diverifikasi.</p> <p>e. Informasi kinerja</p>	<p>program dan pemantauan terhadap rencana aksi sudah dilakukan secara periodik yang menggambarkan keberhasilan dalam rangka mengendalikan kinerja atas perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p>	<p>b. Sudah dilakukan inovasi dalam manajemen kinerja dengan diterimanya penghargaan dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dan Sertifikat Standar Manajemen Mutu ISO 9001:2008..</p>		
--	---	---	--	--	--	--

<p>           sasaran yang telah ditetapkan belum dijadikan pedoman untuk menentukan arahan capaian kinerja, juga belum mencantumkan sub kegiatan yang rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka capaiann kinerja.            f. Monitoring rencana aksi hanya terbatas pada penyerahan dan pengumpulan hasil pengukuran program kegiatan.            g. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.         </p>	<p>           untuk memonitoring target kinerja eselon III dan IV namun belum ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan sedangkan IKU sudah direviu secara berkala sebagai upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan.            d. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala hanya sebatas menyimpulkan kemajuan tidak sampai mempengaruhi startegi.         </p>	<p>           yang disajikan belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan digunakan untuk menilai/memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja serta penilaian kinerja.         </p>				
---	--	--	--	--	--	--



## **REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :
  - a. Agar dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
  - b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik dalam rangka mencapai kinerja yang dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
  - c. Renstra, IKU dan PK seharusnya dipublikasikan.
2. Pengukuran Kinerja :
  - a. Agar pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang mulai dari staf, eselon IV dan III sampai kepada pimpinan instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progress kinerja dapat diidentifikasi secara tepat dan cepat.
  - b. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.
3. Pelaporan Kinerja:
  - a. Laporan kinerja menyajikan pembanding data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data pembanding lain yang diperlukan didukung oleh data yang andal untuk menentukan capai target kinerja yang telah ditetapkan pada Renstra.
  - b. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis efesiensi penggunaan sumber daya dan valid sehingga mudah ditelusuri kesumber data yang kompeten sehingga dapat diverifikasi.
  - c. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.
4. Evaluasi Internal:
  - a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
  - b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
  - c. Lakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan

perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan dengan perhitungan yang valid dihasilkan dari sumber-sumber atau basis yang dapat dipercaya, dapat ditelusuri sumber datanya dan dapat diverifikasi serta up to date.

**21. DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
					(30 %)	(25 %)
<b>24,63</b>	<b>15,42</b>	<b>10,61</b>	<b>6,12</b>	<b>9,25</b>	<b>66,02</b>	<b>B</b>
Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan reviu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan, namun Rencana Aksi belum mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.	<p>a. Implementasi pengukuran terhadap kinerja kurang memadai karena masih terdapat indikator pada IKU yang belum memiliki keandalan data yang dijadikan ukuran kinerja.</p> <p>b. Capaian kinerja yang ditetapkan tidak mempengaruhi pemberian reward dan punishment.</p>	<p>a. Laporan telah menyajikan kinerja yang telah diperjanjikan, namun belum menampilkan perbandingan capaian antara realisasi dengan Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas</p> <p>b. Informasi kinerja yang disajikan belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan namun masih berupa telaahan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksananya secara insidental hanya terhadap hal-hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja.</p>	Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan masih terdapat data yang belum memenuhi kriteria andal secara keseluruhan		

		<p>perencanaan dan digunakan untuk menilai/memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p> <p>c. Informasi kinerja belum menampilkan informasi keuangan yang terkait langsung dengan pencapaian Sasaran.</p>	<p>c. Kualitas evaluasi cukup baik, namun evaluasi program belum disupervisi dengan baik dan belum dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.</p> <p>d. Pemantauan terhadap rencana aksi belum memperlihatkan perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja dan belum terdokumentasi.</p>			
--	--	---	---	--	--	--

**REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :

Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik dan menampilkan sub kegiatan atau komponen rinci yang harus dilakukan dalam rangka mencapai kinerja yang dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

2. Pengukuran Kinerja :  
Perlu ditetapkan cara pengukuran pada IKU, sehingga mendapatkan data yang andal untuk mencapai target kinerja, dan pengukuran kinerja haruslah berpengaruh dengan pemberian reward dan punishment
3. Pelaporan Kinerja:
  - a. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis perbandingan capaian antara realisasi dengan Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas.
  - b. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.
4. Evaluasi Internal:
  - a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
  - b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
  - c. Lakukan penyusunan panduan evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi  
Lakukan inovasi dalam manajemen kinerja berupa penetapan indikator hingga tahap keberhasilan individu yang diukur secara berkala yang dikaitkan dengan *reward and punishment*.

## 22. DINAS SOSIAL

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>25,51</b>	<b>14,10</b>	<b>10,69</b>	<b>6,42</b>	<b>9,25</b>	<b>65,96</b>	<b>B</b>
a. Renstra Dinas Sosial sesungguhnya belum menyajikan Indikator Kinerja Tujuan, namun	a. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi pada Dinas Sosial belum dilaksanakan	a. Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu. b. Dari aspek	Dinas Sosial telah melakukan evaluasi terhadap pencapaian program dan	a. Secara umum target yang ditetapkan telah sepenuhnya dapat dicapai, namun untuk		

<p>evaluator memberikan toleransi bahwa indikator kinerja sasaran yang terdapat dalam Renstra Dinas Sosial tahun 2016-2021 adalah juga merupakan indikator kinerja tujuan.</p> <p>b. Dinas Sosial telah memiliki Rencana Aksi atas Sasaran dan Indikator sasaran strategis yang akan dicapai, namun belum secara spesifik dan detail mengungkapkan langkah-langkah yang akan ditempuh dan belum sepenuhnya dimonitor pencapaian serta belum dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>dan dikembangkan dengan penggunaan teknologi informasi.</p> <p>b. IKU belum sepenuhnya direviu secara berkala dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dimana target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sehingga hasil pengukuran belum sepenuhnya dikaitkan dengan reward dan punishment terhadap kinerja yang dicapai/tidak tercapai.</p>	<p>kualitas informasi kinerja belum cukup baik, dimana Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan dari aspek keandalan data kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja baru mencapai 60 %</p> <p>c. Pemanfaatan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan</p>	<p>kegiatan, termasuk pengukuran kinerja, namun belum termasuk evaluasi atas Rencana Aksi serta belum sepenuhnya melakukan pemantauan terhadap Rencana Aksi untuk mengendalikan kinerja untuk alternatif perbaikan perencanaan setiap periode.</p>	<p>capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya, peningkatan kinerja baru berkisar 60%, karena terhadap indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan, pencapaiannya rata-rata sesuai dengan target, belum ada peningkatan diatas target yang telah ditetapkan, sehingga belum secara signifikan menunjukkan kinerja yang lebih baik.</p> <p>b. Dinas Sosial belum menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil</p>		
---	---	--	--	--	--	--

		kegiatan dalam meningkatkan capaian kinerja.		pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.		
--	--	--	--	---	--	--

**REKOMENDASI ;**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar dalam Renstra melengkapi tujuan dengan indikator kinerja tujuan, sehingga pada akhir periode Renstra tersebut dapat dilihat keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- b. Agar dalam pembuatan Rencana Aksi atas Sasaran dan Indikator sasaran strategis yang akan dicapai, mengungkapkan secara spesifik dan detail langkah-langkah yang akan ditempuh dan sepenuhnya memonitor pencapaiannya serta pemanfaatannya dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

**2. Pengukuran Kinerja**

- a. Agar melaksanakan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara berkala serta melaksanakan dan mengembangkan pengukuran capaian data kinerja dengan penggunaan teknologi informasi.
- b. Meningkatkan pemanfaatan IKU dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, serta memonitor pencapaian target kinerja eselon III dan IV.

**3. Pelaporan Kinerja**

- a. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih memadai dan meningkatkan keandalan data kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja.
- b. Memanfaatkan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dalam perbaikan perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dalam meningkatkan capaian kinerja.

**4. Evaluasi Internal**

Agar Dinas Sosial melakukan evaluasi atas Rencana Aksi serta melakukan pemantauan terhadap Rencana Aksi untuk mengendalikan kinerja dan alternatif perbaikan perencanaan setiap periode.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar meningkatkan capaian target kinerja yang ditetapkan bukan hanya sesuai dengan target yang ditetapkan, namun bisa melampaui target yang ditetapkan untuk pencapaian kinerja lebih baik, untuk mewujudkan sasaran yang diharapkan.

- b. Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya reward dan punishment/dan atau pemberian insentif/merit system.

### 23. BADAN KETAHANAN PANGAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>23,81</b>	<b>15,49</b>	<b>11,33</b>	<b>5,73</b>	<b>9,60</b>	<b>65,96</b>	<b>B</b>
<p>a. Badan Ketahanan Pangan telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah tetapi belum dipublikasikan karena masih ada revisi.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil, indikator kinerja sasaran (outcome dan output) sudah memenuhi indikator yang baik (SMART) dan cukup, namun tujuan yang telah ditetapkan belum dilengkapi dengan</p>	<p>a. Badan Ketahanan Pangan telah mempunyai IKU sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya dan IKU sudah dupublikasikan pada website bkp.sumbarprov.go.id . Mekanisme pengumpulan data berupa nota dinas yang dibagikan ke bidang-bidang tetapi belum berbentuk SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up</p>	<p>a. Laporan kinerja sudah disusun, telah disampaikan tepat waktu dan telah di upload ke dalam website dan laporan kinerja sudah menyajikan mengenai pencapaian IKU, namun laporan kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.</p> <p>b. Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan</p>	<p>a. Badan Ketahanan Pangan telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja, dan telah dilakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja, evaluasi program telah dilaksanakan dan telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan namun evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi belum</p>	<p>Target dapat tercapai namun capaian tahun ini belum bisa memperlihatkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya dan belum terdapat inovasi dalam manajemen kinerja.</p>		

<p>ukuran keberhasilan (indikator).</p> <p>c. Karena renstra baru pada tahun pertama belum dilakukan reuiu renstra.</p> <p>d. Target jangka menengah dalam RPJMD/renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, karena monitoring target (kinerja) mengacu pada kriteria sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur.</li> <li>- Terdapat pihak-pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan memonitor kinerja secara periodik.</li> <li>- Terdapat jadwal,</li> </ul>	<p>to date.</p> <p>b. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berjenjang.</p> <p>c. Pengumpulan data kinerja sudah dapat diandalkan tetapi pengumpulan data kinerja atas rencana aksi belum dilakukan secara berkala.</p> <p>d. Target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya.</p> <p>e. Pengukuran kinerja belum dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi.</p>	<p>evaluasi akuntabilitas kinerja, namun belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja dan informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja artinya informasi capaian kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan reward dan punishment.</p>	<p>sepenuhnya dilakukan.</p> <p>b. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan RB dan evaluasi kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten namun pelaksanaan evaluasi belum sepenuhnya disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap dan belum menggambarkan</p>			
---	---	--	---	--	--	--



<p>mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra secara periodik.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progresnya dalam laporan kinerja.</li> <li>- Terdapat tindak lanjut hasil monitoring.</li> </ul> <p>e. Badan Ketahanan Pangan telah menyusun RKT, PK dan IKU dan PK sudah dipublikasikan pada website <a href="http://bkp.sumbarprov.go.id">bkp.sumbarprov.go.id</a>.</p> <p>f. Rencana kerja tahunan sudah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran dan target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk</p>			<p>kinerja yang dievaluasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Evaluasi akuntabilitas belum memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, perbaikan perencanaan, peningkatan kinerja.</li> <li>d. Pemantauan rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan.</li> </ul>			
---	--	--	--	--	--	--

<p>mengukur keberhasilan, namun rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala. Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya, setiap deviasi segera lakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya.</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru.</li> </ul> <p>Terdapat mekanisme implementasi reward dan punishment terhadap keberhasilan atau</p>						
---	--	--	--	--	--	--

kegagalan pencapaian target kinerja.						
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

<p><b>REKOMENDASI ;</b></p> <p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rencana program dan kegiatan, indikator Kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif pada Renstra hanya menyajikan tujuan dan sasaran yang merupakan tugas pokok Badan Ketahanan Pangan saja.</li> <li>b. Sajikan tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator).</li> <li>c. Lakukan Reviu Renstra secara berkala.</li> </ul> <p><b>2. Pengukuran Kinerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lakukan pengukuran kinerja pada eselon III dan IV pada Perjanjian Kinerja (PK).</li> <li>b. Agar melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dengan menggunakan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih cepat dan tepat.</li> <li>c. Buat SOP tentang Mekanisme pengumpulan data yang up to date.</li> </ul> <p><b>3. Pelaporan Kinerja</b></p> <p>Agar menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dilengkapi dengan efisiensi yang telah dilakukan dan atau upaya-upaya efisiensi yang dilakukan.</p> <p><b>4. Evaluasi Internal</b></p> <p>Perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan melakukan supervisi terhadap pelaksanaan hasil evaluasi secara reguler dalam menghadapi kendala untuk meningkatkan kinerja dan dokumentasikan evaluasi-evaluasi yang telah dilakukan.</p> <p><b>5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi</b></p> <p>Badan Ketahanan Pangan perlu meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya dan lakukan inovasi-inovasi dalam manajemen kinerja.</p>
---

**24. RSUD SOLOK**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	65,94	B
20,27	16,53	10,97	6,46	11,71		
<p>a. Renstra RSUD. Solok sesungguhnya belum menyajikan Indikator Kinerja Tujuan, namun evaluator memberikan toleransi bahwa indikator kinerja sasaran yang terdapat dalam Renstra RSUD. Solok tahun 2016-2021 adalah juga merupakan indikator kinerja tujuan.</p> <p>b. Terdapat 2 (dua) sasaran kinerja dengan indikator kerjanya yang dinilai belum memenuhi kriteria sasaran dan indikator kinerja yang berorientasi hasil, spesifik, dapat diukur, relevan serta cukup (SMART), yaitu : –Meningkatnya Sarana Rumah Sakit</p>	<p>a. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi pada RSUD. Solok belum dilaksanakan dan dikembangkan dengan penggunaan teknologi informasi.</p> <p>b. IKU belum sepenuhnya direviu secara berkala dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dimana target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sehingga hasil pengukuran belum sepenuhnya dikaitkan dengan reward dan punishment terhadap kinerja yang</p>	<p>a. Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p> <p>b. Dari aspek kualitas informasi kinerja belum cukup baik, dimana Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan dari aspek keandalan data kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja baru mencapai 60 %.</p> <p>c. Pemanfaatan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya</p>	<p>RSUD Solok telah melakukan evaluasi terhadap pencapaian program dan kegiatan, termasuk pengukuran kinerja, namun belum termasuk evaluasi atas Rencana Aksi serta belum sepenuhnya melakukan pemantauan terhadap Rencana Aksi untuk mengendalikan kinerja untuk alternatif perbaikan perencanaan setiap periode.</p>	<p>a. Secara umum target yang ditetapkan telah sepenuhnya dapat dicapai, namun untuk capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya, peningkatan kinerja baru berkisar 60%, karena terhadap indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan, pencapaiannya rata-rata sesuai dengan target, belum ada peningkatan diatas target yang telah ditetapkan, sehingga belum secara signifikan menunjukkan kinerja yang lebih baik.</p> <p>b. RSUD Solok belum menerapkan inovasi</p>		

<p>–Meningkatnya Prasarana Rumah Sakit</p> <p>c. RSUD. Solok telah memiliki Rencana Aksi atas Sasaran dan Indikator sasaran strategis yang akan dicapai, namun belum secara spesifik dan detail mengungkapkan langkah-langkah yang akan ditempuh dan belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya serta belum dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</p>	<p>dicapai/tidak tercapai.</p>	<p>digunakan dalam perbaikan perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dalam meningkatkan capaian kinerja.</p>		<p>dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.</p>		
--	--------------------------------	---	--	---	--	--

**REKOMENDASI ;**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar dalam Renstra melengkapi tujuan dengan indikator kinerja tujuan, sehingga pada akhir periode Renstra tersebut dapat dilihat keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- b. Agar merevisi sasaran dan indikator kinerja sasaran pada proses revisi Renstra berikutnya dengan sasaran dan indikator kinerja yang memenuhi kriteria yang SMART.
- c. Agar dalam pembuatan Rencana Aksi atas Sasaran dan Indikator sasaran strategis yang akan dicapai, mengungkapkan secara spesifik dan detail langkah-langkah yang akan ditempuh dan sepenuhnya memonitor pencapaiannya serta pemanfaatannya dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Agar melaksanakan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara berkala serta melaksanakan dan mengembangkan pengukuran capaian data kinerja dengan penggunaan teknologi informasi.
- b. Meningkatkan pemanfaatan IKU dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, serta memonitor pencapaian target kinerja eselon III dan IV.

## **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih memadai dan meningkatkan keandalan data kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja.
- b. Memanfaatkan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dalam perbaikan perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan dalam meningkatkan capaian kinerja.

## **4. Evaluasi Internal**

Agar RSUD. Solok melakukan evaluasi atas Rencana Aksi serta melakukan pemantauan terhadap Rencana Aksi untuk mengendalikan kinerja dan alternatif perbaikan perencanaan setiap periode.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar meningkatkan capaian target kinerja yang ditetapkan bukan hanya sesuai dengan target yang ditetapkan, namun bisa melampaui target yang ditetapkan untuk pencapaian kinerja lebih baik, untuk mewujudkan sasaran yang diharapkan.
- b. Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan adanya reward dan punishment/dan atau pemberian insentif/merit system.

**25. BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KB**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
25,38	13,85	9,99	6,61	9,66	65,48	B
<p>a. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta telah dipublikasikan melalui <i>website</i>.</p> <p>b. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi berdasarkan Renstra, namun terdapat perbedaan indikator dan target antara PK dengan Renstra, karena menyesuaikan dengan RPJMD tahun 2016 – 2021.</p>	<p>Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana telah membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran, untuk penilaian kinerja dan telah dipublikasikan di <i>website</i>.</p> <p>Pada dasarnya pengukuran kinerja sudah baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu:</p> <p>a. Pengumpulan data belum didasarkan mekanisme</p>	<p>a. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, telah di <i>upload</i> kedalam <i>website</i>, namun disampaikan kepada Gubernur tidak tepat waktu.</p> <p>b. Penyajian informasi kinerja dalam Laporan Kinerja sudah cukup baik, namun masih terdapat</p>	<p>Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana telah melakukan evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi namun belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau rencana.</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap Kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan sangat baik, dimana rata-rata capaian kinerja lebih dari 110 %, dengan rincian dari 15 target kinerja terdapat 11 target capaiannya 100 % lebih dan 4 target capainya antara 85,71 % - 99,88 %. Sedangkan capaian tahun ini belum memperlihatkan kinerja yang lebih jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.</p> <p>b. Belum diterapkannya</p>		

<p>c. Rencana Aksi telah mencantumkan target secara periodik/semesteran dan telah dilakukan monitoring, namun monitoring yang dilakukan baru berupa pencapaian target persemester, belum ada mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>	<p>memadai/terstruktur, belum ada pedoman atau SOP tentang pengumpulan data, siapa yang bertanggung jawab mengumpulkan data, mencatat, siapa yang mensupervisi dan siapa yang bertanggungjawab jika terjadi kesalahan data.</p> <p>b. Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV masih belum memenuhi kriteria indikator yang baik dimana masih ada Indikator Kinerja belum merupakan indikator yang terukur dan terdapat indikator yang belum merupakan turunan indikator atasannya.</p> <p>c. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang penilaiannya</p>	<p>kekurangan yaitu:</p> <p>c. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya berupa informasi tentang efisiensi yang dilaksanakan.</p> <p>d. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi (outcome)</p> <p>e. Informasi Capaian Kinerja Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja dan sudah dijadikan dasar untuk menilai kinerja, namun belum digunakan</p>		<p>inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.</p>		
--	---	---	--	---	--	--



	<p>dilakukan sekali setahun. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana belum memiliki Ukuran (indikator) kinerja individu secara formal, sehingga indikator kinerja individu belum terukur/dapat diukur dan relevan, belum dapat dilakukan pengukuran secara berjenjang dari pimpinan sampai staf /individu.</p>	<p>sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**REKOMENDASI ;**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar indikator dan target antara PK diselarakan dengan Renstra, karena menyesuaikan dengan RPJMD tahun 2016 – 2021, perlu adanya revisi PK.
- b. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

**2. Pengukuran Kinerja**

- a. Agar Perjanjian Kinerja tingkat eselon III dan IV selaras dengan Perjanjian Kinerja tingkat atasannya dengan kriteria sasaran dan indikator target kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab terwujudnya outcome atau hasil yang ada pada Perjanjian Kinerja atasannya serta jelas satuan ukurannya/indikator target kinerja terukur.
- b. Agar membuat ukuran (indikator) kinerja individu secara formal sebagai dasar pengukuran kinerja individu.

- c. Adanya mekanisme monitoring kinerja secara periodik dan mendokumentasikan hasil monitoring secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward dan punishment*.

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Agar Laporan Kinerja disampaikan kepada Gubernur sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan Informasi Capaian Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar *reward dan punishment*
- b. Melengkapi penyajian Laporan Kinerja dengan menyampaikan hal-hal sebagai berikut :
- Menyajikan informasi keuangan yang langsung terkait dengan capaian dari sasaran strategis dan indikator kinerja dengan menguraikan anggaran, program dan kegiatan serta realisasi anggaran yang mendukung pencapaian sasaran, indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan.
  - Menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dilengkapi dengan efisiensi yang telah dilakukan atau upaya-upaya efisiensi yang dilakukan.

### **4. Evaluasi Internal**

Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang terstandar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, analisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan.

### **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Perlu meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya serta menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.

**26. DINAS KESEHATAN**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25%)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>23,22</b>	<b>15,76</b>	<b>9,80</b>	<b>6,16</b>	<b>9,38</b>	<b>64,32</b>	<b>B</b>
<p>a. Dinas Kesehatan telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 s.d 2021. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah. Dalam dokumen Renstra terdapat 12 (dua belas) tujuan, 13 (tiga belas) sasaran dan 27 (duapuluh tujuh) indikator yang akan dicapai selama tahun 2016 s.d 2021.</p> <p>b. Dalam Renstra telah mencantumkan semua program dan kegiatan Dinas Kesehatan yang ditargetkan untuk lima tahun kedepan, dan ditampilkan dalam</p>	<p>a. Dinas Kesehatan telah membuat IKU dan selaras dengan PK yang diperjanjikan</p> <p>b. IKU telah diukur realisasinya</p> <p>c. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang dinilai sekali setahun.</p> <p>d. IKU telah dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat.</p> <p>e. Belum semua</p>	<p>a. Laporan Kinerja telah disusun dan telah disampaikan secara tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat (tanggal 30 Januari 2017)</p> <p>b. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.</p> <p>c. Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya namun belum ada perbandingan dengan standar nasional atau RPJMN.</p> <p>d. Laporan Kinerja</p>	<p>a. Dinas Kesehatan telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria seperti melakukan identifikasi/pen catatan, mengadministrasikan kemajuan, dan menjawab posisi kemajuan pencapaian kinerja</p> <p>b. Evaluasi program telah dilakukan, telah</p>	<p>a. Dari 10 (sepuluh) sasaran dan 14 (empat belas) indikator kinerja, terdapat terdapat 7 (tujuh) indikator yang tidak tercapai sesuai dengan target dan 1 (satu) indikator yang tidak dapat diukur targetnya yaitu 'Persentase kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) karena pengukuran target dilakukan oleh pihak ke 3 (Ombusmand).</p> <p>b. Laporan Kinerja (LKj) telah menyajikan perbandingan data kinerja namun</p>		

<p>Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.</p> <p>c. Tujuan yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator).</p> <p>d. Penetapan target jangka menengah tahunan dilakukan secara akumulatif yaitu kenaikan target setiap tahun di akumulasikan dari tahun sebelumnya. Seharusnya penetapan target tahunan dihitung target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan anggaran untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun. Dokumen perjanjian kinerja (PK) telah dibuat dan telah direvisi sesuai dengan revisi Renstra serta telah ditandatangani antara Gubernur dengan Kepala Dinas Kesehatan tanggal April 2015 dengan memuat 7 (tujuh) sasaran dan 16 (enambelas)</p>	<p>ukuran (indikator) kinerja individu mengacu pada IKU unit kerja.</p> <p>f. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.</p> <p>g. Belum sepenuhnya implementasi pengukuran kinerja dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja.</p> <p>h. Pengukuran yang dilakukan bukan Perjanjian Kinerja tapi yang di ukur adalah</p>	<p>belum menyajikan informasi keuangan untuk setiap indikator yang dapat diukur dan belum menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara rinci</p> <p>e. Laporan kinerja belum menyajikan pengukuran Perjanjian Kinerja yang di perjanjikan antara Kepala Dinas dengan Gubernur, tapi yang diperjanjikan adalah IKU, seharusnya analisis capaian kinerjanya adalah PK.</p> <p>f. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi capaian kinerja tahun berjalan (2016)</p>	<p>disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan namun belum disajikan dalam Laporan Kinerja.</p> <p>c. Belum sepenuhnya hasil evaluasi akuntabilitas dan rencana aksi dimanfaatkan dalam unit kerja</p>	<p>pembandingnya hanya antara realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya.</p> <p>c. Masih terdapat indikator sasaran dalam Laporan Kinerja (LKj) belum menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian kinerja.</p> <p>d. Dinas Kesehatan selama tahun 2016 memperoleh beberapa penghargaan ditingkat nasional namun belum ada inovasi-inovasi dalam manajemen kinerja.</p>		
---	--	--	---	---	--	--

<p>indikator kinerja</p> <p>e. Dalam Renstra, secara implisit IKU telah ditampilkan dengan 10 (sepuluh) sasaran dan 13 (tiga belas) indikator dan telah diukur dalam Pengukuran Kinerja</p> <p>f. IKU telah diukur realisasinya namun terdapat 1 (satu) indikator yang tidak dapat diukur targetnya yaitu ‘Persentase kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) karena pengukuran target dilakukan oleh pihak ke 3 (Ombusmand.</p> <p>g. Dokumen perjanjian kinerja (PK) telah dibuat dan telah ditandatangani antara Gubernur dengan Kepala Dinas Kesehatan dengan memuat 10 (sepuluh) sasaran dan 14 (empat belas) indikator kinerja</p> <p>h. PK telah memuat 10 (sepuluh) sasaran dan 14 (empat belas) indikator kinerja, target jangka pendek, program dan anggaran untuk menjalankan program dan kegiatan guna mencapai sasaran</p>	<p>Indikator Kinerja Utama.</p> <p>i. Belum semua Indikator kinerja eselon III dan IV memiliki ukuran kinerja yang terukur</p> <p>j. Indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kinerjanya.</p> <p>k. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi</p>	<p>dengan menetapkan target dan realisasi tahun 2016 dan pencapaian kinerja sampai dengan tahun 2016.</p> <p>g. Belum sepenuhnya informasi kinerja dimanfaatkan dalam unit kerja</p>				
--	--	--	--	--	--	--

<p>dan indikatornya</p> <p>i. Dokumen IKU untuk 5 (lima) tahunan telah dibuat. PK telah menyajikan IKU dan telah dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat</p> <p>j. Penyusunan Rencana Aksi tidak dilakukan di awal tahun anggaran tapi disaat tim evaluator melakukan evaluasi LKj</p> <p>k. Rencana aksi belum mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja</p> <p>l. Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan'</p>	<p>secara lebih tepat dan cepat</p>				
<p><b>REKOMENDASI</b></p>					
<p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <p>a. Agar sasaran, indikator dan target dalam Renstra di revidi kembali sehingga selaras dengan PK yang diperjanjkan, selanjutnya dalam menetapkan target harus disesuaikan dengan kemampuan mencapai target tersebut dan mempunyai data yang andal dan valid.</p> <p>b. Agar penetapan target jangka menengah tahunan dihitung berdasarkan target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan anggaran untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun</p> <p>c. Agar Tujuan yang ditetapkan dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)</p> <p>d. Agar indikator-indikator yang ada dalam Renstra, RKT, PK, IKU dan Pengukuran Kinerja harus merupakan alat untuk mengukur keberhasilan sasaran.</p> <p>e. Agar penyusunan Rencana Aksi dilakukan di awal tahun anggaran dan capaiannya diukur pada saat akhir tahun</p>					

- f. Agar Renstra, PK, IKU dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat melalui website resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses.
- g. Agar Rencana Aksi mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.
- h. Agar Rencana Aksi dapat dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan dengan menjadikan target-target dalam rencana aksi sebagai dasar/acuan untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan dan mengevaluasi capaian kegiatan

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Agar selanjutnya sasaran-sasaran, indikator dan target yang disajikan dalam, IKU objektif, selaras dan berorientasi hasil dan dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representative (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar dalam menetapkan target harus disesuaikan dengan kemampuan mencapai target tersebut, menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai, berdasarkan perhitungan yang logis serta data andal sehingga target yang ditetapkan tercapai sesuai rencana.
- c. Agar dilakukan pengukuran (indikator) kinerja eselon III, IV.
- d. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja sebagai dasar dalam pemberian reward and punishment apabila terdapat perbedaan antara pejabat/pegawai yang bekerja dengan tidak bekerja, mencapai target dengan yang tidak mencapai target dan capaian diatas standar dengan yang standar
- e. Agar Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dikembangkan dengan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

## **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja Dinas Kesehatan secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja Dinas Kesehatan dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya
- c. Agar dalam laporan kinerja yang hitung analisis capaiannya adalah Perjanjian Kinerja (PK).
- d. Agar Ukuran (indikator) kinerja eselon III, IV dan individu relevan dan dapat diukur.

- e. Menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja agar data yang disajikan lebih andal.
- f. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja serta dijadikan dasar reward and punishment

#### **4. Evaluasi Internal**

- a. Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, dan menjawab posisi kemajuan pencapaian kinerja
- b. Agar melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang dan menuangkannya dalam Laporan Kinerja.
- c. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- d. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja.

#### **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar melakukan revaluasi terhadap penetapan indikator kinerja dengan mempertimbangkan azas keselarasan, kesesuaian dan konsistensi serta sumber data yang up to date antar masing-masing indikator dengan sasaran karena indikator merupakan alat ukur untuk mencapai sasaran
- b. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat ditelusuri seperti menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian.
- d. Agar mempergunakan rumus capaian kinerja yang tepat dan benar



## 27. DINAS KOPERASI DAN UMKM

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Perencanaan Kinerja	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
<b>23,71</b>	<b>15,49</b>	<b>9,13</b>	<b>6,16</b>	<b>9,75</b>	<b>64,24</b>	<b>B</b>
<p>a. Dinas Koperasi dan UMKM telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 s.d 2021. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah. Dalam Dokumen Renstra terdapat 3 (tiga) tujuan, 3 (tiga) sasaran dan 12 (dua belas) indikator yang akan dicapai selama tahun 2016 s.d 2021 dan dituangkan ke dalam dokumen Perjnjian Kinerja tahun 2016. Dalam Renstra telah mencantumkan program dan kegiatan Dinas</p>	<p>a. Dinas Koperasi dan UMKM telah membuat IKU dan telah selaras dengan PK yang diperjanjikan. b. PK telah diukur realisasinya namun terdapat 2 (dua) indikator yang tidak tercapai sesuai dengan target yaitu Pertumbuhan jumlah koperasi aktif (41,39%) dan Pertumbuhan volume usaha simpan pinjam</p>	<p>a. Laporan Kinerja telah disusun namun tidak disampaikan secara tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat (tanggal 1 Februari 2017) b. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU. c. Laporan Kinerja (LKj) belum dipublikasikan agar mudah untuk diakses setiap saat. d. Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini</p>	<p>a. Dinas Koperasi dan UMKM telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan kinerja beserta hambataannya namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria seperti melakukan identifikasi/pen catatan, mengadministra sikan kemajuan, dan menjawab posisi kemajuan pencapaian kinerja b. Evaluasi program telah dilakukan, telah disampaikan</p>	<p>a. Dari 3 (tiga) sasaran dan 12 (dua belas) indikator kinerja terdapat 2 (dua) indikator yang tidak tercapai sesuai dengan target yaitu Pertumbuhan jumlah koperasi aktif (41,39%) dan Pertumbuhan volume usaha simpan pinjam kopersi (79,17%). b. Laporan Kinerja (LKj) telah menyajikan perbandingan data kinerja namun pembandingnya hanya antara realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun</p>		

<p>Koperasi dan UMKM yang ditargetkan untuk lima tahun kedepan, dan ditampilkan dalam Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif namun terdapat perbedaan antara sasaran di pendanaan indikatif renstra dengan PK yaitu :</p> <p>Renstra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya peran usaha koperasi sektor riil dan pemanfaatan potensi ekonomi daerah</li> <li>• Meningkatnya peran koperasi dalam memberikan pinjaman kepada usaha mikro kecil anggotanya.</li> <li>• Meningkatnya skala usaha dan daya saing UMKM</li> </ul> <p>b. Dalam Renstra telah mencantumkan semua program dan kegiatan Dinas Koperasi dan UMKM yang ditargetkan untuk lima tahun</p>	<p>koperasi (79,17%).</p> <p>c. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang dinilai sekali setahun.</p> <p>d. IKU telah dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat.</p> <p>e. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.</p> <p>f. Belum</p>	<p>dengan realisasi tahun sebelumnya namun belum ada pembanding dengan standar nasional atau RPJMN.</p> <p>e. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi keuangan untuk setiap indikator yang dapat diukur dan belum menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara rinci.</p> <p>f. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi capaian kinerja tahun berjalan (2016) dengan menetapkan target dan realisasi tahun 2016 dan pencapaian</p>	<p>dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan namun belum disajikan dalam Laporan Kinerja.</p> <p>c. Belum sepenuhnya hasil evaluasi akuntabilitas dan rencana aksi dimanfaatkan dalam unit kerja</p>	<p>sebelumnya.</p> <p>c. Masih terdapat indikator sasaran dalam Laporan Kinerja (LKj) belum menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian kinerja.</p> <p>d. Dinas Koperasi dan UMKM selama tahun 2016 belum memperoleh penghargaan ditingkat nasional dan belum ada inovasi-inovasi dalam manajemen kinerja</p>		
---	---	---	---	--	--	--

<p>kedepan, dan ditampilkan dalam Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif namun terdapat perbedaan target untuk beberapa indikator antara PK dengan renstra.</p> <p>c. Tujuan yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator).</p> <p>d. Penetapan target jangka menengah tahunan dilakukan secara akumulatif yaitu kenaikan target setiap tahun di akumulasikan dari tahun sebelumnya. Seharusnya penetapan target tahunan dihitung target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan anggaran untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun.</p> <p>e. Dalam Renstra, secara implisit IKU telah ditampilkan dengan</p>	<p>sepenuhnya implementasi pengukuran kinerja di g. Belun semua Indikator kinerja eselon III dan IV memiliki ukuran kinerja yang terukur</p> <p>h. Indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kinerjanya.</p> <p>i. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi</p>	<p>kinerja sampai dengan tahun 2016. Belum sepenuhnya informasi kinerja dimanfaatkan dalam unit kerjaa</p>				
--	--	--	--	--	--	--

<p>2 (dua) sasaran dan 9 (sembilan) indikator dan telah diukur dalam Pengukuran Kinerja.</p> <p>f. Dokumen perjanjian kinerja (PK) telah dibuat telah ditandatangani antara Gubernur dengan Kepala Dinas Kopersi dan UMKM tanggal Desember 2016 dengan memuat 3 (tiga) sasaran dan 12 (dua belas) indikator kinerja</p> <p>g. PK telah memuat 3 (tiga) sasaran dan 12 (dua belas) indikator kinerja, target jangka pendek, program/kegiatan dan anggaran untuk menjalankan program dan kegiatan guna mencapai sasaran dan indikatornya.</p> <p>h. Dokumen IKU untuk 5 (lima) tahunan telah dibuat. PK telah menyajikan IKU dan telah dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat.</p>	<p>belum dikembangkan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.a</p>				
---	---	--	--	--	--

<p>i. Penyusunan Rencana Aksi tidak dilakukan di awal tahun anggaran tapi disaat tim evaluator melakukan evaluasi LKj.</p> <p>j. Rencana aksi belum mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.</p> <p>k. Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:</p>					
--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar sasaran, indikator dan target dalam Renstra di reviu kembali sehingga selaras dengan PK yang diperjanjkan, selanjutnya dalam menetapkan target harus disesuaikan dengan kemampuan mencapai target tersebut dan mempunyai data yang andal dan valid.
- b. Agar penetapan target jangka menengah tahunan dihitung berdasarkan target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan anggaran untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun
- c. Agar Tujuan yang ditetapkan dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator).
- d. Agar indikator-indikator dalam Renstra, RKT, PK, IKU dan Pengukuran Kinerja harus merupakan alat untuk mengukur keberhasilan sasaran.
- e. Agar penyusunan Rencana Aksi dilakukan di awal tahun anggaran dan capaiannya diukur pada saat akhir tahun
- f. Agar Rencana Aksi dapat dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan
- g. Agar Renstra, PK, IKU dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat melalui website resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses.
- h. Agar Rencana Aksi mencantumkan sub kegiatan setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja

## **2. Pengukuran Kinerja :**

- a. Agar selanjutnya sasaran-sasaran, indikator dan target yang disajikan dalam, IKU objektif , selaras dan berorientasi hasil dan dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representative (alat ukur yang mewakili ) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar dalam menetapkan target harus disesuaikan dengan kemampuan mencapai target tersebut, menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai, berdasarkan perhitungan yang logis serta data andal sehingga target yang ditetapkan tercapai sesuai rencana.
- c. Agar Ukuran (indikator) kinerja eselon III, IV dan individu relevan dan dapat diukur
- d. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam organisasi.
- e. Agar dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi yang dikembangkan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.

## **3. Pelaporan Kinerja :**

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan perbandingan data kinerja yang lebih memadai tidak hanya membandingkan realisasi tahun berjalan dengan tahun sebelumnya tapi membandingkan dengan target jangka menengah dan standar nasional
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja Dinas Koperasi dan UMKM secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja Dinas Koperasi dan UMKM dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya.
- d. Agar dilakukan pengukuran (indikator) kinerja eselon III, IV
- e. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian masing-masing sasaran secara rinci serta menyampaikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- f. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja

## **4. Evaluasi Internal:**

- a. Agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, dan menjawab posisi kemajuan pencapaian kinerja.

- b. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang dan menuangkannya dalam Laporan Kinerja.
- c. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- d. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja

**5. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi:**

- a. Agar melakukan reuiu ulang terhadap penetapan target kinerja yang tidak tercapai
- b. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik
- c. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan perbandingan capaian sasaran antara realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya, standar nasional atau RPJM.

**28. BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>22,76</b>	<b>14,72</b>	<b>9,59</b>	<b>6,00</b>	<b>10,19</b>	<b>63,26</b>	<b>B</b>
a. Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BKPM & PPT) telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah, namun masih terdapat indikator	a. BKPM & PPT telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal. b. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	a. Laporan Kinerja (LKj) terlambat disampaikan pada Gubernur cq Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sumbar yaitu tanggal 3 Februari 2017 b. LKj telah	a. Telah dilakukan evaluasi kinerja terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan tetapi belum sepenuhnya menggunakan pedoman/juklak	a. Target Kinerja BKPM & PPT secara umum telah tercapai sesuai dengan target yang diperjanjikan . b. Capaian kinerja BKPM & PPT secara umum belum lebih baik		

<p>sasaran yang belum berorientasi hasil dan indikator yang digunakan belum cukup untuk mengukur sasaran.</p> <p>b. BKPM &amp; PPT belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya dan Pada saat evaluasi indikator tujuan dapat direpresentasikan dengan indikator kinerja sasaran sehingga indikator sasaran dapat digunakan sebagai indikator tujuan. Namun untuk selanjutnya seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>c. Penetapan target kinerja pada Renstra belum cukup baik, hal ini terlihat dari realisasi 1 (satu) indikator kinerja diatas 250%</p> <p>d. Belum dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra dimana Renstra saat ini adalah tahun pertama pelaksanaan.</p>	<p>(bulanan/triwulan/s emester) dan reviu terhadap pelaksanaan rencana aksi belum terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>c. Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi.</p> <p>d. Pengukuran Kinerja Eselon III, IV belum dikaitkan dengan <i>reward</i> and <i>punishment</i>.</p>	<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja organisasi. LKj juga menyajikan Perbandingan tahun sebelumnya, ataupun perbandingan lain yang diperlukan.</p> <p>c. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>d. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai analisis efisiensi penggunaan sumber daya serta belum menyajikan informasi keuangan untuk</p>	<p>evaluasi Menpan RB.</p> <p>b. Evaluasi kinerja yang dilakukan belum terdokumentasikan secara baik.</p> <p>c. BKPM &amp; PPT telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p> <p>d. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh</p>	<p>dari tahun sebelumnya, walaupun ada 1 (satu) indicator yang pencapaiannya diatas 250%.</p> <p>c. Informasi kinerja baru sampai tahap cukup dapat diandalkan.</p> <p>d. Belum adanya inovasi dalam manajemen yang ditandai dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU terukur pada setiap jenjang</li> <li>- Dilakukan pengukuran secara berkala</li> <li>- Hasil pengkuran dikaitkan dengan tindaklanjut berupa insentif/merit system</li> <li>- Terdapat upaya</li> </ul>		
---	--	---	--	--	--	--



<p>e. BKPM &amp; PPT telah menyusun RKT, PK dan IKU berdasarkan Renstra awal.</p> <p>f. BKPM &amp; PPT telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja</p> <p>g. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV SKPD</p> <p>h. Rencana aksi belum dimonitor pencapaiannya secara berkala (bulanan/triwulan/semester)</p>		<p>pencapaian masing-masing sasaran dan indikator kinerja.</p> <p>e. LKj belum menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja. Informasi keuangan yang disajikan hanya berupa realisasi APBD belum dikaitkan dengan sasaran dan indikator.</p> <p>f. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>	<p>terhadap perbaikan kualitas perencanaan di BKPM &amp; PPT. dan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p>	<p>perbaikan dan konseling dalam rangka penyempurnaan manajemen kinerja</p>		
---	--	---	--	---	--	--

<b>REKOMENDASI</b>						
<p>Terhadap hasil evaluasi atas Laporan Kinerja Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Sumatera Barat direkomendasikan sebagai berikut:</p> <p><b>1. Perencanaan Kinerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan BKPM &amp; PPT dapat dilakukan revisi.</li> <li>Penetapan Target kinerja harus memperhatikan kriteria: berdasarkan basis data yang memadai dan berdasarkan argument dan perhitungan yang logis.</li> <li>Agar perencanaan kinerja yang dilakukan terjadwal dan terdapat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra, RKT, PK dan IKU secara berkala serta adanya dokumentasi terhadap pelaksanaan reu dan tindak lanjut hasil monitoring.</li> </ol> <p><b>2. Pengukuran Kinerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama BKPM &amp; PPT harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya.</li> <li>Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (bulanan/triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala.</li> <li>IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</li> <li>Perlu adanya teknologi informasi yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam melakukan pemantauan terhadap pengukuran kinerja yang dilakukan.</li> <li>Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian <i>reward</i> and <i>punishment</i> terhadap bawahan.</li> </ol> <p><b>3. Pelaporan Kinerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja SKPD dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.</li> <li>Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembanding dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka</li> </ol>						

menengah dalam renstra, maupun pembandingan secara nasional.

- c. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.
- d. Agar Informasi dalam LKj dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja sehingga dapat diketahui apakah Eselon II, III dan IV berkinerja baik maupun buruk.

**4. Evaluasi Internal**

- a. Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi BKPM & PPT dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi.
- b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja harus disupervisi dengan baik melalui pembahasan reguler dan bertahap serta terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Agar meningkatkan capaian kinerja lebih baik dan data yang disajikan lebih andal.
- b. Perlu adanya inovasi dalam manajemen kinerja.

**29. DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KRAETIF**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>24,65</b>	<b>13,44</b>	<b>10,70</b>	<b>5,51</b>	<b>8,90</b>	<b>63,20</b>	<b>B</b>
a. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target	a. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal, namun belum sepenuhnya	a. Laporan Kinerja (LKj) disampaikan tepat waktu pada Gubernur cq Biro Organisasi Sekretariat Daerah	a. Telah dilakukan evaluasi kinerja terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan tetapi Evaluasi	a. Target kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif belum seluruhnya tercapai sesuai dengan target		

<p>jangka menengah. Renstra belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya. Pada saat evaluasi indikator tujuan dapat direpresentasikan dengan indikator kinerja sasaran namun untuk selanjutnya seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil. Dalam dokumen Renstra tahun 2016 sd 2021 terdapat 4 (empat) Sasaran dan 4 (empat) indikator kinerja yang akan dicapai selama tahun 2016 sd 2021.</p> <p>b. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah menyusun IKU, RKT dan PK.</p> <p>c. Dokumen IKU menyajikan 4 (empat) Sasaran Strategis dengan 8 (delapan) indikator kinerja namun dalam Renstra disajikan dengan 4 (empat) Sasaran Strategis dan 4 (empat)</p>	<p>berorientasi hasil dan mekanisme pengumpulan data kinerja belum terlahui memadai dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan</li> <li>- Terdapat penanggung jawab yang jelas</li> <li>- Jelas waktu deliverynya</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul> <p>b. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi sudah dilakukan</p>	<p>Provinsi Sumbar tanggal 30 Januari 2016 dan telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja organisasi. LKj juga menyajikan perbandingan tahun sebelumnya, ataupun akumulasi sampai dengan tahun sekarang namun belum menyajikan perbandingan yang lain (perbandingan secara nasional).</p> <p>b. Lkj telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU</p> <p>c. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang</p>	<p>kinerja yang dilakukan belum terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>b. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p> <p>c. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode.</p> <p>d. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh</p>	<p>yang diperjanjikan. Untuk indikator kinerja “jumlah destinasi wisata yang berkembang” dari 1 (satu) target yang ditetapkan untuk indikator jumlah destinasi wilayah wisata yang berkembang terealisasi sebanyak 4 (empat) destinasi sehingga capaian kinerja sebesar 400 %, sebenarnya realisasi yang dicapai belum selaras dengan indikator kinerja tersebut karena jumlah yang terealisasi bukan wilayah destinasi wisata yang berkembang, namun dalam bentuk penyusunan dokumen rencana induk dan rencana detail KSPN)</p>		
---	---	---	---	--	--	--

<p>indikator kinerja, karena adanya penggabungan 2 (dua) indikator kinerja menjadi 1 (satu) indikator kinerja..</p> <p>Pengukuran kinerja pada IKU dan Renstra belum seluruhnya berorientasi hasil dan masih berupa suatu kegiatan/proses, yaitu pada indikator kinerja “jumlah pelaku ekonomi kreatif berbasis seni dan budaya” dan indikator “Jumlah pelaku ekonomi kreatif berbasis media desain dan Iptek”. Karena Indikator tersebut belum merupakan kinerja/outcome melainkan hanya Output.</p> <p>d. Rencana Kerja Tahunan (RKT) sudah selaras dengan Renstra dan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) umumnya sudah selaras dengan IKU.</p> <p>e. Penetapan indikator kinerja pada Renstra sudah cukup baik, walaupun masih terdapat indikator kinerja yang targetnya telah ditentukan tapi realisasi</p>	<p>secara berkala (bulanan/triwulan/semester) dan revidi terhadap pelaksanaan rencana aksi belum terdokumentasikan dengan baik. Pengukuran Kinerja Eselon III, IV belum dikaitkan dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>	<p>outcome.</p> <p>d. LKj belum menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja. Informasi keuangan yang disajikan hanya berupa realisasi APBD belum dikaitkan dengan sasaran dan indikator. LKj juga belum menyajikan informasi efisiensi sumber daya dalam pencapaian sasaran.</p> <p>e. LKj belum seluruhnya menjelaskan formulasi cara menetapkan target kinerja</p> <p>f. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban</p>	<p>terhadap perbaikan kualitas perencanaan pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.</p>	<p>sehingga realisasi pencapaian target belum berupa outcome dan masih dalam bentuk proses/output.</p> <p>b. Capaian kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sudah cukup baik dari tahun sebelumnya, terlihat dari belum ada target yang mengalami peningkatan yang signifikan.</p>		
---	---	---	---	--	--	--

<p>capaian kinerjanya sulit untuk mencapai outcome dan baru sebatas output, yaitu pada indikator “jumlah destinasi wisata yang berkembang”, karena untuk daerah destinasi wisata lokasinya ada pada Kabupaten/Kota sedangkan destinasi wisata yang menjadi kewenangan Provinsi Sumatera Barat belum ada.</p> <p>f. Target kinerja yang telah diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan dan pencapaiannya belum dimonitor secara berkala.</p> <p>g. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja, dan sudah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan namun sebatas pada pelaporan atau dokumentasi,</p> <p>h. Perjanjian Kinerja (PK)</p>		<p>pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.						
---	--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI :**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dapat dilakukan revisi Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).
- b. Penetapan Target kinerja harus memperhatikan kriteria: berdasarkan basis data yang memadai dan berdasarkan argument dan perhitungan yang logis.
- c. Agar perencanaan kinerja yang dilakukan terjadwal dan terdapat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra, RKT, PK dan IKU secara berkala serta adanya dokumentasi terhadap pelaksanaan reuiu dan tindak lanjut hasil monitoring.

**2. Pengukuran Kinerja**

- a. Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya.
- b. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* terhadap bawahan.

**3. Pelaporan Kinerja**

- a. Menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja SKPD dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- b. Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam

Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembandingan dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembandingan secara nasional.

- c. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.

**4. Evaluasi Internal**

- a. Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi.
- b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja harus disupervisi dengan baik melalui pembahasan reguler dan bertahap serta terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Agar meningkatkan capaian kinerja lebih baik dan data yang disajikan lebih andal.

**30. BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30%)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>NILAI</b>	<b>Kategori</b>
<b>24,05</b>	<b>14,27</b>	<b>9,58</b>	<b>5,84</b>	<b>9,35</b>	<b>63,09</b>	<b>B</b>
a. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah menyusun Renstra tahun 2016-2021 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran	a. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal,	a. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah menyusun Laporan Kinerja (LKj), namun penyampaiannya	a. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja	a. Target Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah tercapai sesuai dengan target yang diperjanjikan, namun capaian kinerjanya		



<p>dan target jangka menengah. Renstra Badan Penanggulangan Bencana Daerah belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya.</p> <p>b. Pada saat evaluasi indikator tujuan dapat direpresentasikan dengan indikator kinerja sasaran dan target sasaran, namun untuk selanjutnya Renstra harus memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>c. Penetapan indikator kinerja pada Renstra sudah cukup baik, namun penetapan target kinerja perlu dilakukan melalui perhitungan yang lebih jelas dan terukur dan merupakan turunan dari RPJMD.</p> <p>d. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah menyusun RKT, PK dan</p>	<p>namun mekanisme pengumpulan data kinerja belum cukup memadai dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</li> <li>▪ Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</li> <li>▪ Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan</li> <li>▪ Terdapat penanggung jawab yang jelas</li> <li>▪ Jelas waktu deliverynya</li> <li>▪ Terdapat SOP</li> </ul>	<p>ke Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.</p> <p>b. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>c. Perbandingan data kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah sudah cukup memadai namun perlu penjelasan yang lebih rinci dan dilengkapi dengan perbandingan lain seperti perbandingan secara nasional atau perbandingan lain yang dimiliki.</p>	<p>dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh terhadap perbaikan kualitas perencanaan, belum memperbaiki manajemen kinerja dan belum digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p> <p>b. Badan Penanggulangan Bencana Daerah</p>	<p>belum lebih baik dari tahun sebelumnya.</p> <p>b. Informasi kinerja baru sampai tahap cukup dapat diandalkan, belum memadai untuk menyajikan informasi kinerja.</p> <p>c. Badan Penanggulangan Bencana Daerah belum melakukan inovasi dalam manajemen kinerja.</p> <p>d. Tahun 2016 belum ada penghargaan tingkat nasional maupun tingkat provinsi yang diperoleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah.</p>		
---	---	--	---	---	--	--

<p>IKU berdasarkan Renstra.</p> <p>e. Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja dan telah dilengkapi target secara periodik, namun pemantauannya belum dilakukan secara berkala. Rencana aksi cukup digunakan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>f. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>	<p>yang jelas jika terjadi kesalahan data</p> <p>b. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester). IKU belum terlalu dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran dan target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya,</p> <p>dan belum dikaitkan dengan <i>reward and punishment</i>.</p>	<p>d. Informasi Kinerja dalam LKj belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dan belum terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.</p> <p>e. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>	<p>telah melakukan evaluasi terhadap sasaran dan rencana aksi namun belum terdokumentasikan dengan baik, sehingga hasil rekomendasi dari evaluasi yang dilakukan tidak dapat diketahui apakah telah ditindak lanjuti atau belum.</p>			
--	---	---	--	--	--	--

## REKOMENDASI

### 1. Perencanaan Kinerja

Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara

berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Badan Penanggulangan Bencana Daerah dapat dilakukan revisi. Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).

## **2. Pengukuran Kinerja**

Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* and *punishment* terhadap bawahan.

## **3. Pelaporan Kinerja**

Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembandingan dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembandingan secara nasional. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.

## **4. Evaluasi Internal**

Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Badan Penanggulangan Bencana Daerah dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi. Evaluasi Program dan Kegiatan serta Rencana Aksi harus dilakukan secara berkala disertai rekomendasi perbaikan yang dapat dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan dilakukan setiap periode.

## **5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Informasi kinerja agar disajikan cukup memadai dengan didukung sumber data yang andal untuk menyajikan informasi kinerja

### 31. BIRO PEREKONOMIAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>NILAI</b>	<b>Kategori</b>
<b>23,70</b>	<b>14,20</b>	<b>9,58</b>	<b>5,73</b>	<b>9,74</b>	<b>62,94</b>	<b>B</b>
<p>a. Biro Perekonomian Sekretariat Daerah telah menyusun Renstra tahun 2016-2021 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah. Renstra Biro Perekonomian belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya. Seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>b. Biro Perekonomian telah menyusun RKT, PK dan IKU berdasarkan Renstra.</p> <p>c. Biro Perekonomian telah menyusun Rencana Aksi</p>	<p>a. Biro Perekonomian telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal, namun mekanisme pengumpulan data kinerja belum terlalui memadai dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</li> <li>▪ Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</li> </ul>	<p>a. Biro Perekonomian telah menyusun Laporan Kinerja (LKj) namun belum disampaikan tepat waktu ke Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>b. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>c. Belum ada perbandingan data kinerja yang memadai pada LKj Biro Perekonomian</p>	<p>Biro Perekonomian telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh terhadap perbaikan kualitas perencanaan, dan belum memperbaiki manajemen kinerja serta belum digunakan</p>	<p>a. Target Kinerja Biro Perekonomian telah dapat tercapai 100%.</p> <p>b. Capaian kinerja Biro Perekonomian belum lebih baik dari tahun sebelumnya.</p> <p>c. Informasi kinerja baru sampai tahap cukup dapat diandalkan, belum memadai untuk menyajikan informasi kinerja.</p>		

<p>atas kinerja dan telah dilengkapi target secara periodik, namun pemantauannya belum dilakukan secara berkala. Rencana aksi belum cukup digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>d. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan</li> <li>▪ Terdapat penanggung jawab yang jelas</li> <li>▪ Jelas waktu deliverynya</li> <li>▪ Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul> <p>b. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester). IKU belum terlalu dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran dan target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya,</p>	<p>d. Informasi Kinerja dalam LKj belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dan belum terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.</p> <p>e. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>	<p>untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p>			
---	---	---	--	--	--	--

	dan belum dikaitkan dengan <i>reward</i> and <i>punishment</i> .					
--	--	--	--	--	--	--

## REKOMENDASI

### 1. Perencanaan Kinerja

Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Biro Perekonomian dapat dilakukan revisi. Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).

### 2. Pengukuran Kinerja

Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Biro Perekonomian harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* and *punishment* terhadap bawahan.

### 3. Pelaporan Kinerja

Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembandingan dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembandingan secara nasional. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.

### 4. Evaluasi Internal

Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Biro Perekonomian dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi. Evaluasi Program dan Kegiatan serta Rencana Aksi harus dilakukan secara berkala disertai rekomendasi perbaikan yang dapat dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan dilakukan setiap periode.

### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Untuk target kinerja yang tidak tercapai agar menjadi perhatian dan didukung dengan sumber data yang andal.

### 32. BAKORLUH

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	61,58	B
25,33	13,44	9,69	6,38	6,75		
<p>a. Badan Koordinasi Penyuluh telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah serta telah dipublikasikan melalui website Badan Koordinasi Penyuluh.</p> <p>b. Badan Koordinasi Penyuluh telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi berdasarkan Renstra tahun 2016 – 2021.</p> <p>c. Perjanjian Kinerja telah memuat indikator</p>	<p>e. Badan Koordinasi Penyuluh telah ada Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran, untuk penilaian kinerja dan telah dipublikasikan di <i>website</i>, namun IKU belum menyajikan <b>formula</b></p>	<p>a. Badan Koordinasi Penyuluh telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, telah di <i>upload</i> kedalam <i>website</i>, namun disampaikan kepada Gubernur tidak tepat waktu.</p> <p>b. Penyajian informasi kinerja dalam Laporan Kinerja masih terdapat</p>	<p>Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi yang dilakukan belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap Kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan baik, dimana rata-rata capaian kinerja 107 %, namun capaian tahun ini belum bisa memperlihatkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.</p> <p>b. Bakorluh belum menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator</p>		

<p>sasaran sudah selaras dengan Resntra dan telah dipublikasikan.</p> <p>d. Indikator Kinerja yang ditetapkan dalam Renstra dan perjanjian Kinerja secara umum telah memenuhi kriteria indikator yang baik, namun masih terdapat indikator kinerja yang belum cukup untuk mengukur keberhasilan tercapainya sasaran dan hasil program.</p> <p>e. Target kinerja telah ditetapkan dengan baik, namun masih terdapat standar penetapan target belum berdasarkan perhitungan yang memadai yang menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai.</p> <p>f. Rencana Aksi telah dilakukan monitoring, namun belum ada mekanisme yang jelas</p>	<p><b>dan sumber data</b> untuk penetapan target dan pengukuran capaian.</p> <p>f. Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV masih belum memenuhi kriteria indikator yang baik dimana masih ada indikator yang belum berorientasi hasil dan belum terukur/dapat diukur.</p> <p>g. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang penilaiannya dilakukan sekali setahun. Dinas Kehutanan belum memiliki Ukuran (indikator) kinerja individu secara formal, sehingga indikator kinerja individu belum terukur/dapat diukur dan relevan, belum dapat dilakukan</p>	<p>kekurangan, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan capaian kinerja tahun 2016 dengan tahun sebelumnya dan pembanding lainnya belum disajikan secara memadai.</li> <li>Laporan Kinerja belum memadai menyajikan informasi keuangan yang langsung terkait dengan capaian dari sasaran strategis, informasi keuangan yang disajikan</li> </ol>	<p>rencana.</p>	<p>Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.</p> <p>c. Bakorluh belum mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kinerjanya, baik tingkat provinsi maupun secara nasional.</p>		
---	--	---	-----------------	--	--	--



<p>dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme yang standar pemberian reward dan punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>	<p>pengukuran secara berjenjang dari pimpinan sampai staf /individu.  h. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari eselon IV ke atas belum menjadi/dikaitkan dengan (manfaat sebagai dasar pemberian) <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>	<p>baru berupa anggaran dan realisasi anggaran.  3. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi yang andal dimanan angka yang disajikan belum akurat dan konsisten dalam mengukur capaian kinerja, sehingga dasar perolehan capaian atas kinerja yang ditargetkan belum tergambar secara memadai.  4. Laporan Kinerja telah menyajikan</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>informasi besaran efisiensi sumberdaya secara kuantifikasi, namun belum menyajikan bentuk atau upaya efisiensi yang dilakukan.</p> <p>c. Informasi Capaian Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja dan sudah dijadikan dasar untuk menilai kinerja, namun belum digunakan sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara terstruktur</p>				
--	--	--	--	--	--	--

## **REKOMENDASI ;**

### **1. Perencanaan Kinerja**

Disarankan kepada OPD terkait agar mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam membuat dan revisi dokumen perencanaan (seperti Renstra, Perencanaan Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja) agar Indikator Kinerja yang ditetapkan memenuhi kriteria yang baik yaitu:
  - Spesifik, tidak berdwimakna.
  - Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya.
  - Dapat dicapai.
  - Relevan, terkait langsung dengan apa yang akan diukur.
  - Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
  - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengidentifikasi tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program yang ditetapkan.
- b. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

### **2. Pengukuran Kinerja**

Disarankan kepada OPD terkait dalam melakukan pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Agar Perjanjian Kinerja tingkat eselon III dan IV selaras dengan Perjanjian Kinerja tingkat atasannya dengan kriteria sasaran dan indikator target kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab terwujudnya outcome atau hasil yang ada pada Perjanjian Kinerja atasannya serta jelas satuan ukurannya/indikator target kinerja terukur.
- b. Agar membuat ukuran (indikator) kinerja individu secara formal sebagai dasar pengukuran kinerja individu.
- c. Adanya mekanisme monitoring kinerja secara periodik dan mendokumentasikan hasil monitoring secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

### **3. Pelaporan Kinerja**

Disarankan kepada OPD terkait dalam penyajian Laporan Kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Laporan Kinerja disampaikan kepada Gubernur sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan Informasi Capaian Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar reward dan punishment
- b. Melengkapi penyajian Laporan Kinerja dengan menyampaikan hal-hal sebagai berikut :
  - Menyajikan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya dan pembandingan lainnya secara memadai.

- Menyajikan informasi keuangan yang langsung terkait dengan capaian dari sasaran strategis dan indikator kinerja dengan menguraikan anggaran, program dan kegiatan serta realisasi anggaran yang mendukung pencapaian sasaran, indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan.
- Menyajikan informasi kinerja yang dapat diandalkan dengan data yang valid, dapat ditelusuri sumber datanya, dari sumber yang kompeten, konsisten dan dapat diverifikasi sehingga dasar perolehan capaian atas kinerja yang ditargetkan tergambar secara memadai.
- Menyajikan informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dilengkapi dengan efisiensi yang telah dilakukan atau upaya-upaya efisiensi yang dilakukan.

#### 4. Evaluasi Internal

Disarankan kepada OPD terkait agar evaluasi internal dilakukan dengan mekanisme yang standar yang meliputi identifikasi/pencatatan, mengadministrasikan kemajuan, menjawab dan menyimpulkan posisi kemajuan pencapaian kinerja, analisa kondisi sebelum dan sesudah dilakukan evaluasi dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan.

#### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

- Perlu meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya.
- Agar menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.

### 33. SATPOL PP

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
23,15 %	13,23 %	10,76 %	5,89%	8,42%	61,44%	B
a. Tujuan dan sasaran sudah dilengkapi dengan indikator kinerja yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah	a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV namun belum	a. Laporan kinerja telah disusun dan disampaikan tepat waktu namun belum dipublikasikan	a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan diikuti dengan rencana aksi yang	a. Target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai namun belum lebih baik dari tahun		

<p>menyajikan IKU, namun Renstra belum dipublikasikan.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil dan indikator kinerja sudah menunjang tercapainya sasaran dan tujuan.</p> <p>c. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA namun program/kegiatan belum seluruhnya menunjang untuk tercapainya tujuan dan sasaran sesuai indikator kinerja yang ditetapkan.</p> <p>d. Target yang ditetapkan pada Renstra telah dimonitoring pencapaiannya sampai tahun berjalan namun belum ada mekanisme/SOP yang jelas untuk melakukan monitoring secara periodik. Renstra telah direviu sebagai upaya untuk perbaikan yang masih relevan dengan kondisi saat ini.</p>	<p>seluruh indikator kinerja eselon III dan IV selaras dengan eselon II yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja masih belum memadai karena belum seluruh target kinerja yang ditetapkan dapat ditelusuri dan diakses datanya terutama terhadap kepatuhan pelaksanaan undang-undang pelayanan publik. IKU belum dipublikasikan sehingga publik dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. IKU telah ditetapkan dengan baik dan cukup untuk mengukur kinerja organisasi, namun indikator kinerja eselon III dan IV belum seluruhnya relevan dengan eselon II dan terkait langsung dengan kinerja utama</p>	<p>sehingga publik tidak dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. Laporan kinerja telah menyajikan hasil yang dicapai namun hanya fokus pada informasi proses yang dilaksanakan ditahun bersangkutan. Pelaporan hanya membandingkan data kinerja antara target dan realisasi dan sudah menggambarkan efisiensi yang telah dilakukan termasuk realisasi keuangan untuk mencapai sasaran.</p> <p>c. Evaluasi dan analisis capaian kinerja belum seluruhnya</p>	<p>penilaiannya dilakukan hanya tahunan untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksanannya secara insidental hanya terhadap hal-hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja dan hasil evaluasi telah diinformasikan dan disampaikan kepada pihak yang dievaluasi.</p> <p>c. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan mempedomani pedoman/juklak yang telah ditetapkan oleh</p>	<p>sebelumnya dan informasi kinerja yang dicapai berdasarkan perhitungan yang valid dan sumber data yang jelas.</p> <p>e. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang ditampilkan belum memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>e. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, namun belum dipublikasikan agar memudahkan publik untuk mengaksesnya. Sasaran perencanaan kinerja sudah berorientasi hasil namun belum seluruhnya mencakup kondisi yang ingin diwujudkan terkait isu strategis organisasi.</p> <p>f. Kegiatan yang dilaksanakan belum seluruhnya menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran dan belum cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.</p> <p>g. Agar tercapainya perjanjian kinerja telah disusun Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah diperjanjikan namun belum menjadi pedoman untuk menentukan arahan capaian kinerja karena perhitungan capaian target</p>	<p>yang akan diukur. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum dilakukan secara berkala per triwulan.</p> <p>c. IKU dimanfaatkan dalam dokumen penyusunan perencanaan dan penganggaran namun belum seluruh kegiatan yang dilaksanakan relevan dengan indikator kinerja, sehingga pengukuran indikator kinerja tidak berdampak signifikan bagi organisasi.</p> <p>d. Monitoring target kinerja eselon III dan IV belum dilakukan secara berkala sehingga pengukuran kinerja belum dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment.</p> <p>e. Telah dilakukan reviu terhadap indikator kinerja namun belum ada perbaikan yang</p>	<p>a didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri.</p> <p>i. Informasi kinerja pada laporan akuntabilitas kinerja belum seluruhnya dijadikan pedoman dalam perbaikan perencanaan sehingga tidak berpengaruh untuk peningkatan kinerja organisasi karena belum adanya reward dan punishment.</p>	<p>anggota tim yang seharusnya sudah mengikuti pelatihan.</p> <p>d. Evaluasi program belum disupervisi dengan baik dan belum dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.</p> <p>e. Pemantauan terhadap rencana aksi belum dapat dijadikan pedoman perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja karena penetapan target hanya pada triwulan yang ditetapkan.</p>			
---	---	---	---	--	--	--

<p>tidak dilakukan pertriwulan, Rencana Aksi sudah mencantumkan program/ kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka mencapai target kinerja.</p> <p>h. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV, namun belum seluruhnya memiliki hubungan dan selaras agar terwujudnya perjanjian kinerja eselon II.</p>	<p>signifikan.</p> <p>f. Pengukuran kinerja atas rencana aksi dalam pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala belum dilakukan karena penetapan rencana aksi belum disusun capaiannya secara berkala.</p>					
---	---	--	--	--	--	--

## REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1. Perencanaan Kinerja :

- a. Agar reviu dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM sesuai dengan isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan agar menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Perjanjian kinerja eselon III dan IV harus relevan dan selaras dengan eselon II agar dapat mencapai target kinerja yang telah diperjanjikan.
- c. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi setelah perjanjian kinerja ditetapkan yang berhubungan dengan program dan kegiatan. Rencana Aksi ditetapkan secara periodik pengukurannya hingga akhir tahun anggaran untuk mencapai kinerja sebagai arah dalam pengorganisasian kegiatan diakhir tahun.
- d. Renstra, IKU dan PK seharusnya dipublikasikan sehingga publik dapat mengakses dan mengetahuinya.

2. Pengukuran Kinerja :
  - a. Pengukuran kinerja terhadap eselon III dan IV seharusnya selaras/relevan dan menunjang kinerja utama.
  - b. Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya, dengan mempedomani rencana aksi.
  - c. Rencana aksi hendaknya disusun secara berkala untuk memudahkan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan agar tercapai kinerja utama diakhir tahun anggaran.
3. Pelaporan Kinerja:
  - a. Laporan kinerja seharusnya dipublikasikan agar dapat diakses dan masyarakat mengetahuinya.
  - b. Laporan kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data perbandingan lain yang diperlukan namun harus didukung oleh data yang andal untuk menentukan capaian target kinerja yang ditetapkan pada Renstra.
  - c. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan terkait pencapaian sasaran kinerja instansi, berikut kendala dan hambatan yang mempengaruhi capaian kinerja yang telah ditetapkan. Informasi kinerja hendaknya dimanfaatkannya dalam penilaian dan perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan capaian kinerja.
4. Evaluasi Internal:
  - a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
  - b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
  - c. Lakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :

Agar membandingkan data capaian kinerja antara target dan realisasi serta bandingkan juga dengan tahun sebelumnya. Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid dengan sumber data yang dapat ditelusuri sumber datanya untuk diverifikasi.



### 34. SEKRETARIAT DPRD

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
<b>22,49</b>	<b>13,16</b>	<b>9,35</b>	<b>4,71</b>	<b>11,50</b>	<b>61,21</b>	<b>B</b>
<p>a. Sekretariat DPRD telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 - 2021. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah dan telah menyajikan IKU.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran yang disajikan pada BAB IV tidak sama dengan tujuan dan sasaran pada Tabel 4.1 dan pada tabel 5.1 untuk pendanaan</p>	<p>a. Sekretariat DPRD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal namun belum menampilkan formulasi pengukuran.</p> <p>b. Kualitas IKU sama dengan Renstra karena sasaran dan indikator IKU sama dengan Renstra.</p> <p>c. Belum terdapat IKU eselon III dan IV, indikator kinerja eselon III dan IV hanya dituangkan dalam PK.</p> <p>d. Pengukuran kinerja belum dikembangkan</p>	<p>a. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 23 Januari 2017.</p> <p>b. Laporan Kinerja sudah menyajikan informasi pencapaian IKU, menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>c. Analisis capaian kinerja belum memadai, Laporan Kinerja Sekretariat DPRD lebih banyak menceritakan analisa program dan kegiatan.</p> <p>d. Belum menyajikan</p>	<p>a. Evaluasi program telah dilakukan untuk menilai keberhasilan program.</p> <p>b. Belum ditemui rekomendasi-rekomendasi hasil evaluasi program yang dilakukan dan tidak secara langsung dikaitkan dengan kinerja.</p> <p>c. Evaluasi rencana aksi juga baru sampai tahap pencapaian program dan kendalanya,</p>	<p>a. Secara umum capaian kinerja Sekretariat DPRD tercapai.</p> <p>b. Capaian kinerja belum lebih baik dari tahun sebelumnya.</p>		

<p>indikatif tidak mencantumkan indikator kinerja.</p> <p>c. Renstra belum memuat indikator kinerja tujuan dan target keberhasilan tujuan.</p> <p>d. Indikator kinerja sasaran Renstra belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevance dan Time Bound. Specific adalah indikator tidak berdwi makna, Measurable adalah dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, Achievable adalah dapat dicapai, relevan dengan tugas dan fungsinya dan dalam kendalinya, Relevance adalah terkait langsung dengan apa yang akan diukur, Timebound adalah mengacu atau</p>	<p>menggunakan teknologi informasi.</p> <p>e. Belum dilakukan perhitungan terhadap capaian kinerja Eselon III dan IV dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan reward and punishment.</p> <p>f. Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang memadai.</p> <p>g. Pengumpulan data kinerja tidak dilakukan secara berkala, tapi pada akhir tahun saja.</p>	<p>pembandingan data kinerja baik dengan tahun sebelumnya maupun terhadap pembandingan lain yang dapat disajikan.</p> <p>e. Laporan kinerja baru sebatas formalitas pelaporan. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja atau LAKIP sebelumnya belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, kurang dimanfaatkan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dan belum dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja.</p>	<p>sehingga tidak terlihat perbaikan dari setiap periode rencana aksi yang disusun.</p> <p>d. Evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja.</p>			
---	--	--	---	--	--	--

<p>menggambarkan kurun waktu tertentu.</p> <p>e. Indikator Sekretariat DPRD baru berupa kegiatan yang dilaksanakan, sebagai OPD yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD seharusnya mempunyai indikator terhadap peningkatan layanan yang diberikan.</p> <p>f. Penetapan target belum baik karena masih berupa jumlah kegiatan yang dilaksanakan. Seharusnya target yang baik ditetapkan melalui perhitungan, analisis yang memadai.</p> <p>g. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat dan telah ditandatangani oleh Gubernur dan Sekretaris DPRD. Kondisi PK sama</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>dengan Renstra karena seluruh sasaran dan indikator Renstra menjadi sasaran dan indikator PK.</p> <p>h. PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK eselon III dan IV.</p> <p>i. Rencana Aksi sudah dibuat namun belum menggambarkan langkah-langkah yang akan dilakukan selama periode tertentu (Triwulan/ Semester) terhadap kinerja yang diperjanjikan dan penetapan target periodik belum berdasarkan rencana dan pelaksanaan riil tapi dibagi rata setiap triwulan.</p>						
---	--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya.
- b. Agar tujuan dan sasaran pada BAB IV disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang disajikan pada Tabel 4.1 dan tabel 5.1 indikator kinerja disajikan.
- c. Dalam penetapan sasaran kinerja dalam Renstra, RKT dan PK harus sudah berorientasi outcome disertai indikator yang SMART.
- d. Sasaran dan indikator seharusnya bukan merupakan proses maupun keluaran kegiatan.

- e. Agar penetapan target tidak hanya berupa kegiatan yang dilaksanakan, tapi ditetapkan melalui perhitungan dan analisis yang memadai sesuai dengan indikatornya.
- f. Renstra sebagai perencanaan 5 (lima) tahunan, RKT dan PK sebagai dokumen perencanaan tahunan agar lebih dimanfaatkan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, dimanfaatkan untuk pengorganisasian kegiatan sampai eselon III dan IV.

## 2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar sasaran-sasaran yang disajikan dalam, IKU objektif , selaras dan berorientasi hasil dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representatif (alat ukur yang mewakili ) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar mempergunakan rumus yang benar dalam penghitungan capaian kinerja disesuaikan dengan tujuannya yaitu untuk realisasi besar menunjukkan kinerja yang tidak baik, Seharusnya sesuai PERGUB Nomor 65 tahun 2012 dan surat edaran gubernur Nomor 065/1690/ED/GSB-2015 tanggal 1 Desember 2015 memakai rumus 
$$\frac{(2x \text{ target}) - \text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Dan untuk realisasi besar menunjukkan kinerja lebih baik, seharusnya memakai rumus 
$$\frac{\text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- c. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja.
- d. IKU eselon III dan IV seharusnya disusun sebelum menjadi PK eselon III dan IV serta diukur realisasi dan capaiannya.

## 3. Pelaporan Kinerja

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja Sekretariat DPRD secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan pembandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya maupun pembandingan lain yang dapat disajikan.
- d. Menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja agar data yang disajikan lebih andal.
- e. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja

#### 4. Evaluasi Internal

- Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- Melaksanakan evaluasi rencana aksi terhadap capaian kinerja yang dikaitkan dengan program dan kegiatan pendukungnya.
- Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja.

#### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

- Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
- Dari tahun ke tahun seharusnya kinerja yang dilaksanakan menunjukkan perbaikan dan peningkatan.
- Agar Laporan Kinerja menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat ditelusuri seperti menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian.
- Mempergunakan rumus capaian kinerja yang tepat dan benar.

### 35. BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>61,14</b>	<b>B</b>
<b>23,23</b>	<b>13,19</b>	<b>11,02</b>	<b>3,65</b>	<b>10,05</b>		
a. Badan Pemberdayaan Masyarakat telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 s.d 2021. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah	a. Badan Pemberdayaan Masyarakat telah membuat IKU dan selaras dengan PK yang diperjanjikan b. IKU telah diukur realisasinya	a. LAKIP telah disusun dan telah disampaikan secara tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat. (tgl 31 Januari 2017) b. LAKIP telah menyajikan	a. Badan Pemberdayaan Masyarakat belum melakukan evaluasi program yang menyajikan	a. Dari 10 (sepuluh) sasaran dan 12 (dua belas) indikator terdapat 1 (satu) indikator targetnya tidak terealisasi sehingga capaian kinerjanya nol yaitu		

<p>menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah. Dalam Dokumen Renstra terdapat 8 (delapan) tujuan, 10 (sepuluh) sasaran dan 13 (tigabelas) indikator yang akan dicapai selama tahun 2016 s.d 2021 dan dituangkan kedalam Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2016. Dalam Renstra telah mencantumkan program dan kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat yang ditargetkan untuk lima tahun kedepan, dan ditampilkan dalam Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif <i>namun tidak semua tujuan, sasaran, indikator sasaran dicantumkan pendanaan indikatifnya yaitu :</i></p> <p>1) Tujuan: Terwujudnya Peningkatan Partisipasi</p>	<p>namun terdapat 1 (satu) indikator yang tidak dapat diukur realisasinya yaitu “Angka kemiskinan di Sumatera Barat”, hal ini disebabkan realisasi penurunan angka kemiskinan tahun 2016 masih menunggu data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Padang.</p> <p>c. IKU belum dipublikasikan agar mudah untuk diakses setiap saat</p> <p>d. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang dinilai sekali setahun</p> <p>e. Belum semua Indikator kinerja</p>	<p>informasi mengenai pencapaian IKU.</p> <p>c. LAKIP belum dipublikasikan</p> <p>d. LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja namun pembandingnya antara realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya.</p> <p>e. Belum semua Indikator kinerja eselon III dan IV memiliki ukuran kinerja yang terukur</p> <p>f. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dimanfaatkan</p>	<p>informasi tentang capaian hasil-hasil program, simpulan keberhasilan atau ketidak berhasilan program serta analisis tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program.</p> <p>b. Belum sepenuhnya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan rencana aksi dimanfaatkan dalam unit kerja</p>	<p>“Angka kemiskinan di Sumatera Barat”, hal ini disebabkan realisasi penurunan angka kemiskinan tahun 2016 masih menunggu data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Padang.</p> <p>b. Dari 10 (sepuluh) sasaran dan 12 (dua belas) indikator terdapat 1 (satu) indikator targetnya tidak tercapai 100% yaitu persentase fasilitas umum dalam kondisi baik</p> <p>c. Laporan Kinerja (LKj) hanya menyajikan perbandingan data kinerja namun pembandingnya hanya antara realisasi tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya.</p> <p>d. Masih terdapat</p>		
---	--	---	--	--	--	--

<p>Masyarakat Dalam Pembangunan Nagari/Desa dan Kelurahan dengan 2 sasaran dan 3 indikator.</p> <p>2) Tujuan : Terwujudnya Peran Serta PKK Dalam Kehidupan Sosial Budaya dengan 1 sasaran dan 1 indikator.</p> <p>3) Tujuan : Terwujudnya Teknologi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan 1 sasaran dan 2 indikator</p> <p>4) Tujuan yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator</p> <p>b. Terdapat perbedaan penetapan target dibberapa indikator antara Renstra dengan Perjanjian kinerja (PK) dimana target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja lebih rendah dibandingkan pada Renstra, hal ini disebabkan target tahun sebelumnya tidak tercapai 100% sehingga target diturunkan dari yang telah direncanakan dalam</p>	<p>eselon III dan IV memiliki ukuran kinerja yang terukur</p> <p>f. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.</p> <p>g. Belum sepenuhnya implementasi pengukuran kinerja di manfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja</p> <p>h. Indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kerjanya.</p> <p>i. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf,</p>	<p>sebagai dasar pemberian reward and punisment</p> <p>g. Belum sepenuhnya implementasi pengukuran kinerja di manfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja</p> <p>h. Indikator kinerja eselon III dan IV belum diukur capaian kerjanya</p> <p>i. Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan menggunakan</p>		<p>indikator sasaran dalam Laporan Kinerja (LKj) menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian kinerja.</p> <p>e. Badan Pemberdayaan Masyarakat selama tahun 2016 belum memperoleh penghargaan ditingkat nasional dan belum ada inovasi-inovasi dalam manajemen kinerja</p>		
--	---	---	--	---	--	--



<p>Renstra</p> <p>c. Dalam Renstra, secara implisit IKU telah ditampilkan. Dengan 10 (sepuluh)) sasaran dan 13 (tigabelas) indikator yang ada di Renstra sudah tercantum dalam IKU, dan telah diukur dalam Pengukuran Kinerja.</p> <p>d. Dalam Renstra, secara implisit IKU telah ditampilkan. Dengan 10 (sepuluh)) sasaran dan 13 (tigabelas) indikator yang ada di Renstra sudah tercantum dalam IKU, dan telah diukur dalam Pengukuran Kinerja.</p> <p>e. Penetapan target jangka menengah tahunan dilakukan secara akumulatif yaitu kenaikan target setiap tahun di akumulasikan dari tahun sebelumnya. Seharusnya penetapan target tahunan dihitung target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan anggaran</p>	<p>manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi belum dikembangkan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>	<p>bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

<p>untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun</p> <p>f. Renstra belum dipublikasikan agar mudah untuk diakses setiap saat.</p> <p>g. Dokumen perjanjian kinerja (PK) telah dibuat serta telah ditandatangani antara Gubernur dengan Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat tanggal Maret 2016 dengan memuat 10 (sepuluh) sasaran, 12 (dua belas) indikator kinerja</p> <p>h. PK telah memuat 10 (sepuluh) sasaran, 12 (dua belas) indikator kinerja, target jangka pendek, program/ kegiatan dan anggaran untuk menjalankan program dan kegiatan guna mencapai sasaran dan indikatornya namun belum dipublikasikan</p> <p>i. Dokumen IKU untuk 5 (lima) tahunan telah dibuat, PK telah menyajikan IKU namun IKU belum dipublikasikan agar</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>mudah untuk diakses setiap saat.</p> <p>j. Format IKU belum menyajikan formula penghitungan</p> <p>k. Penyusunan Rencana Aksi tidak dilakukan di awal tahun anggaran tapi disaat tim evaluator melakukan evaluasi LKj.</p> <p>l. Target- terget periodik yang dicantumkan dalam rencana aksi tidak sinkron dengan target yang diperjanjikan di Perjanjian Kinerja/ (PK), seharusnya PK selaras dengan Rencan Aksi yang lebih detail. PK/RKT memiliki hubungan kausalitas dengan Rencana Aksi</p> <p>m. Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Agar tujuan, sasaran dan indikator dalam Renstra yang belum mencantumkan program kegiatan dan anggaranya dalam target lima tahunan, agar segera ditampilkan dalam Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.
- b. Dalam menetapkan target harus disesuaikan dengan kemampuan mencapai target tersebut
- c. Agar penetapan target jangka menengah tahunan dihitung berdasarkan target tahun yang bersangkutan dan didukung dengan ketersediaan

- anggaran untuk tahun tersebut, kecuali pembandingnya dari target tersebut tidak dapat dihitung pertahun
- d. Agar memperbaiki Format IKU sehingga menyajikan formula penghitungan.
  - e. Agar penyusunan Rencana Aksi dilakukan di awal tahun anggaran dan capaiannya diukur pada saat akhir tahun
  - f. Agar Rencana Aksi dapat dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan
  - g. Agar Renstra, PK, IKU dipublikasikan sehingga mudah untuk diakses setiap saat melalui website resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses

## 2. Pengukuran Kinerja :

- a. Agar sasaran-sasaran yang disajikan dalam IKU objektif , selaras dan berorientasi hasil dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representative (alat ukur yang mewakili ) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar indikator “Angka kemiskinan di Sumatera Barat” segera di ukur target kinerjanya karena merupakan indikator provinsi.
- c. Agar Indikator kinerja eselon III dan IV segera diukur target kinerjanya
- d. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam organisasi
- e. Agar Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dikembangkan dengan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

## 3. Pelaporan Kinerja :

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan pembandingan data kinerja yang lebih memadai tidak hanya membandingkan realisasi tahun berjalan dengan tahun sebelumnya tapi membandingkan dengan target jangka menengah dan standar nasional .
- c. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja BPM secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja (LKj) dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja BPM dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya
- d. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian masing-masing sasaran dan indikator secara rinci serta menyampaikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- e. Menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja agar data yang disajikan lebih andal.
- f. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

g. Agar Ukuran (indikator) kinerja eselon III, IV dan individu relevan dan dapat diukur

**4. Evaluasi Kinerja :**

- a. Agar melaksanakan evaluasi Program, kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang dan menuangkannya dalam Laporan Kinerja (LKj)
- b. Agar membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- c. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam unit kerja dengan bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a. Melakukan reuiu ulang terhadap penetapan indikator kinerja dengan mempertimbangkan azaz keselarasan, kesesuaian dan konsistensi antar masing-masing indikator dengan sasaran karena indikator merupakan alat ukur untuk mencapai sasaran
- b. Agar indikator “Angka kemiskinan di Sumatera Barat” segera di ukur capaian kinerjanya karena merupakan indikator provinsi
- c. Melakukan reuiu ulang terhadap penetapan target dengan mempertimbangkan kemampuan dalam mencapai target yang ditetapkan sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai
- d. Agar Laporan Kinerja (LKj) menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat ditelusuri untuk menetapkan target, realisasi dan capaian kinerja

### 36. BADAN KESBANGPOL

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	NILAI	Kategori
18,82	15,83	9,28	6,11	10,88	60,92	B
<p>a. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah menyusun Renstra tahun 2016-2021 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah, namun masih terdapat sasaran yang belum berorientasi hasil dan sulit untuk diukur. Renstra Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya. Seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>b. Penetapan indikator kinerja pada Renstra</p>	<p>Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara formal, namun mekanisme pengumpulan data kinerja belum cukup memadai, dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah:</p> <p>a. Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</p> <p>b. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</p> <p>c. Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang</p>	<p>a. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah menyusun Laporan Kinerja (LKj) namun belum disampaikan tepat waktu ke Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>b. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>c. Perbandingan data kinerja beberapa indikator tidak ada sehingga sulit untuk mengukur apakah</p>	<p>Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah melakukan pemantauan mengenai pencapaian kinerja dan rencana aksi yang telah dibuat, namun belum terlalu dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh terhadap perbaikan kualitas perencanaan dan belum dapat</p>	<p>a. Target Badan Kesatuan Bangsa dan Politik secara umum sudah tercapai, walaupun beberapa target tidak mencapai 100% karena berbagai kendala yang dihadapi.</p> <p>b. Capaian kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum lebih baik dari tahun sebelumnya, terlihat dari belum ada target yang mengalami peningkatan yang signifikan.</p> <p>c. Informasi kinerja baru sampai tahap cukup dapat diandalkan, belum</p>		

<p>sudah cukup baik, walaupun masih terdapat indikator yang sulit diukur dan kurang berorientasi hasil.</p> <p>c. Renstra telah selaras dengan RPJMD.</p> <p>d. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah menyusun RKT, PK dan IKU berdasarkan Renstra revisi.</p> <p>e. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja dan telah dilengkapi target secara periodik, namun pemantauannya belum dilakukan secara berkala. Rencana aksi cukup digunakan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>f. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>	<p>berkepentingan</p> <p>d. Terdapat penanggung jawab yang jelas</p> <p>e. Jelas waktu deliverynya</p> <p>f. Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</p> <p>Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi telah dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester). IKU belum terlalu dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran dan target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya, dan belum dikaitkan dengan <i>reward and punishment</i>.</p>	<p>Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mengalami peningkatan kinerja atau belum.</p> <p>Pembandingan yang disajikan juga belum memadai, masih sekedar pembandingan dengan tahun sebelumnya, belum dikaitkan dengan pembandingan secara nasional atau pembandingan lain.</p> <p>d. LKj belum menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja. Informasi keuangan yang disajikan hanya berupa realisasi APBD belum dikaitkan dengan sasaran dan indikator. LKj</p>	<p>memperbaiki manajemen kinerja.</p>	<p>memadai untuk menyajikan informasi dan masih ada indikator yang tidak terukur dan belum berorientasi hasil.</p>		
---	--	---	---------------------------------------	--	--	--

		<p>juga belum menyajikan informasi efisiensi sumberdaya dalam pencapaian sasaran.</p> <p>e. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI :**

**1. Perencanaan Kinerja**

Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat dilakukan revisi. Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).

**2. Pengukuran Kinerja**

Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kesatuan Bangsa dan Politik harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan



dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* and *punishment* terhadap bawahan.

### 3. Pelaporan Kinerja

Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembanding dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembanding secara nasional. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.

### 4. Evaluasi Internal

Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi.

### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Untuk target kinerja yang tidak tercapai agar menjadi perhatian dan didukung dengan sumber data yang andal.

## 37. BIRO PEMERINTAHAN DAN KEPENDUDUKAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
21,61	13,26	10,30	5,70	9,38	60,25	B
a. Tujuan dan sasaran sudah dilengkapi dengan indikator kinerja namun belum semua indikator yang dapat diukur tingkat keberhasilannya. Target	a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV	a. Laporan kinerja telah disusun dan disampaikan tepat waktu namun belum dipublikasikan	a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi yang	a. Target kinerja yang ditetapkan belum seluruhnya dapat tercapai dan tidak lebih		

<p>tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU namun belum memenuhi indikator kinerja yang baik untuk mengukur tingkat keberhasilannya yang menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.</p> <p>b. Renstra dijadikan acuan untuk penyusunan RKA namun program/kegiatan belum seluruhnya dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran sesuai indikator kinerja yang ditetapkan.</p> <p>c. Target yang ditetapkan pada Renstra telah dilakukan dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan namun belum secara periodik yang selaras dan terukur. Renstra telah direviu sebagai upaya untuk perbaikan yang relevan dengan kondisi saat ini.</p> <p>d. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian</p>	<p>yang selaras dengan eselon II yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja masih belum memadai karena belum seluruh target kinerja yang ditetapkan dapat ditelusuri dan diakses datanya. IKU belum dipublikasikan agar publik dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. IKU telah ditetapkan dengan baik dan cukup untuk mengukur kinerja organisasi, indikator kinerja eselon III dan IV sudah terkait langsung dengan kinerja utama yang akan diukur. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum berdasarkan</p>	<p>sehingga publik dapat mengakses dan mengetahuinya.</p> <p>b. Laporan kinerja telah menyajikan hasil yang dicapai namun hanya fokus pada informasi proses yang dilaksanakan ditahun bersangkutan. Pelaporan hanya membandingkan data kinerja antara target dan realisasi dan menggambarkan efisiensi yang telah dilakukan termasuk realisasi keuangan untuk mencapai sasaran. Perbandingan terhadap tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan karena perubahan target indikator kinerja.</p>	<p>penilaiannya dilakukan hanya tahunan untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksanannya secara insidental hanya terhadap hal-hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja dan hasil evaluasi telah diinformasikan dan disampaikan kepada pihak yang dievaluasi.</p> <p>c. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan mempedomani pedoman/juklak yang telah ditetapkan, namun evaluasi dilakukan</p>	<p>baik dari tahun sebelumnya, informasi kinerja yang dicapai belum seluruhnya berdasarkan perhitungan yang valid dan sumber data yang jelas.</p> <p>b. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang ditampilkan belum memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja.</p>		
---	---	---	---	--	--	--

<p>kinerja, namun belum dipublikasikan untuk memudahkan publik mengaksesnya. Sasaran perencanaan kinerja sudah berorientasi hasil namun belum seluruhnya dapat diukur mencakup kondisi yang ingin diwujudkan terkait isu strategis organisasi karena target yang ditetapkan belum berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis, sehingga tidak cukup untuk mewujudkan sasaran yang ditetapkan.</p> <p>e. Kegiatan yang dilaksanakan belum seluruhnya menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran dan belum cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.</p> <p>f. Agar tercapainya perjanjian kinerja telah disusun Rencana Aksi untuk menentukan target secara priodik atas kinerja yang telah diperjanjikan namun</p>	<p>sumber data yang memadai yang dilakukan secara berkala pertriwulan.</p> <p>c. IKU dimanfaatkan dalam dokumen penyusunan perencanaan dan penganggaran namun belum seluruh kegiatan yang dilaksanakan relevan dengan indikator kinerja, sehingga pengukuran indikator kinerja tidak berdampak signifikan bagi organisasi.</p> <p>d. Monitoring target kinerja eselon III dan IV belum dilakukan secara berkala tidak terjadwal pengukuran kinerjanya berdasarkan rencana aksi dan belum dapat dikaitkan dengan pemberian reward dan punishment</p>	<p>c. Evaluasi dan analisis capaian kinerja belum seluruhnya didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri.</p> <p>d. Informasi kinerja pada akuntabilitas kinerja belum seluruhnya dijadikan pedoman dalam perbaikan perencanaan sehingga tidak berpengaruh untuk peningkatan kinerja organisasi.</p>	<p>oleh anggota tim saja yang sudah mengikuti pelatihan.</p> <p>d. Evaluasi program belum disupervisi dengan baik dan belum dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.</p> <p>e. Pemantauan terhadap rencana aksi belum dijadikan perdoman perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja.</p>			
--	---	---	---	--	--	--

<p>belum menjadi pedoman untuk menentukan arahan capaian kinerja, monitoring terhadap rencana aksi dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capai kinerja, Rencana Aksi hanya mencantumkan program sesuai target kinerja yang ditetapkan.</p> <p>g. Perjanjian kinerja dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV, namun belum seluruhnya memiliki hubungan kausalitas agar terwujudnya perjanjian kinerja eselon II.</p>	<p>sesuai dengan strategi organisasi.</p> <p>e. Reviu terhadap indikator kinerja namun belum ada perbaikan yang signifikan.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja :
  - a. Agar reviu dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM sesuai dengan isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
  - b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi setelah perjanjian kinerja ditetapkan yang berhubungan dengan

program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik pengukurannya hingga akhir tahun anggaran untuk mencapai kinerja sebagai arah dalam pengorganisasian kegiatan diakhir tahun yang didokumentasikan dengan baik.

- c. Renstra, IKU dan PK seharusnya dipublikasikan sehingga publik dapat mengakses dan mengetahuinya.

## 2. Pengukuran Kinerja :

- a. Pengukuran kinerja terhadap eselon III dan IV harus menunjang kinerja utama dengan mempedomani SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya, dengan mempedomani rencana aksi.
- b. Rencana aksi hendaknya disusun secara berkala untuk memudahkan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan agar tercapai kinerja utama diakhir tahun anggaran.

## 3. Pelaporan Kinerja :

- a. Laporan kinerja seharusnya dipublikasikan.
- b. Laporan kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data pembandingan lain yang diperlukan namun harus didukung oleh data yang andal untuk menentukan capaian target kinerja yang ditetapkan pada Renstra.
- c. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan terkait pencapaian sasaran kinerja instansi, berikut kendala dan hambatan yang mempengaruhi capaian kinerja yang telah ditetapkan. Informasi kinerja hendaknya dimanfaatkannya dalam penilaian dan perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan capaian kinerja ditahun selanjutnya.

## 4. Evaluasi Internal:

- a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
- b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
- c. Lakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.

## 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Agar membandingkan data capaian kinerja antara target dan realisasi serta bandingkan juga dengan tahun sebelumnya. Penghitungan capaian kinerja harus diperoleh dari data yang valid dengan sumber data yang dapat ditelusuri sumber datanya untuk diverifikasi.

**38. BIRO BINA SOSIAL**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>NILAI</b>	<b>Kategori</b>
<b>22,29</b>	<b>14,51</b>	<b>8,97</b>	<b>6,38</b>	<b>8,00</b>	<b>60,16</b>	<b>B</b>
<p>a. Biro Bina Sosial telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016 - 2021. Evaluasi terhadap substansi Renstra menunjukkan bahwa isi dan substansi Renstra secara umum telah menggambarkan pemenuhan komponen Renstra, dan kriteria penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah dan telah menyajikan IKU.</p> <p>b. Renstra belum memuat indikator kinerja tujuan dan target keberhasilan tujuan.</p> <p>c. Indikator kinerja sasaran Renstra belum</p>	<p>a. Biro Bina Sosial telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal namun belum menampilkan formulasi pengukuran, sehingga setiap indikator belum jelas cara mengukur keberhasilannya.</p> <p>b. Penilaian kualitas IKU sama dengan Renstra karena sasaran dan indikator IKU sama dengan</p>	<p>a. Laporan Kinerja (LKj) sudah disusun dan penyampaian laporan terlambat dari jadwal yang ditetapkan sesuai Surat Edaran Gubernur Nomor 065/900/ED/GSB-2016 dimana SKPD wajib menyampaikan Laporan Kinerja paling lambat tanggal 20 Januari 2017. Laporan Kinerja Biro Bina Sosial disampaikan pada tanggal 10 Februari 2017.</p> <p>b. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi</p>	<p>a. Evaluasi program dilakukan sebatas untuk menilai keberhasilan program.</p> <p>b. Belum ditemui rekomendasi-rekomendasi hasil evaluasi program yang dilakukan dan tidak secara langsung dikaitkan dengan kinerja.</p> <p>c. Evaluasi rencana aksi juga baru sampai tahap pencapaian program dan kendalanya, sehingga tidak terlihat perbaikan dari setiap periode rencana aksi yang</p>	<p>a. Indikator kinerja yang diperjanjikan secara umum tercapai.</p> <p>b. Capaian kinerja belum lebih baik dari tahun sebelumnya.</p>		

<p>sepenuhnya memenuhi kriteria SMART yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevance dan Time Bound. Specific adalah indikator tidak berdwimakna, Measurable adalah dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, Achievable adalah dapat dicapai, relevan dengan tugas dan fungsinya dan dalam kendalanya, Relevance adalah terkait langsung dengan apa yang akan diukur, Timebound adalah mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu. Masih terdapat indikator kinerja yang sulit dilakukan oleh Biro Bina Sosial seperti penduduk yang mendaftar dan mendapat</p>	<p>Renstra. c. IKU belum cukup mengukur kinerja, karena masih terdapat indikator yang data capaiannya tidak dikelola langsung Biro Bina Sosial, tapi merupakan hasil kerja instansi lain. d. Belum terdapat IKU eselon III dan IV, indikator kinerja eselon III dan IV hanya dituangkan dalam PK. e. Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi. f. Pengukuran capaian kinerja</p>	<p>pencapaian IKU. c. Informasi yang disajikan sebatas mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dan tidak dilengkapi analisa capaian kinerja yang memadai. Laporan Kinerja Biro Bina Sosial lebih banyak menceritakan proses dari suatu kegiatan. Sangat sulit memahami keterkaitan analisis yang disajikan dengan capaian kinerja yang seharusnya. d. Laporan kinerja baru sebatas formalitas pelaporan. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja atau LAKIP sebelumnya</p>	<p>disusun. d. Evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan maupun perbaikan penerapan manajemen kinerja. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi Biro Bina Sosial yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.</p>			
---	---	---	--	--	--	--

<p>prosi berangkat haji, karena porsi haji merupakan wewenang Kementerian Agama. Zakat yang dikelola Badan Amil Zakat juga hanya zakat yang masuk ke Badan Amil Zakat Daerah, tidak mencerminkan tingkat kesalehan masyarakat Sumatera Barat secara global.</p> <p>d. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dibuat dan telah ditandatangani oleh Gubernur dan Kepala Biro. Pada saat Renstra 2016-2021 disahkan pada tanggal 6 September 2016, dilakukan revisi Perjanjian Kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Biro</p>	<p>Eselon III dan IV belum dilakukan dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan reward and punishment.</p>	<p>belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, kurang dimanfaatkan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dan belum dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja.</p>				
---	---	---	--	--	--	--



<p>Bina Sosial namun belum ditandatangani Gubernur dan Kepala Biro Bina Sosial.</p> <p>e. Telah terdapat Rencana Aksi, namun pencapaian rencana aksi lebih kepada pencapaian program dan kegiatan tidak dikaitkan langsung dengan pencapaian kinerja. Rencana Aksi sudah cukup baik digunakan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>f. PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK eselon III dan IV.</p>					
--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya.
- b. Dalam penetapan sasaran kinerja dalam Renstra, RKT dan PK harus sudah berorientasi outcome disertai indikator yang SMART dan merupakan kinerja Biro Bina Sosial secara langsung.
- c. Sasaran dan indikator seharusnya bukan merupakan proses maupun keluaran kegiatan.
- d. RKT dan PK sebagai dokumen perencanaan tahunan harus mengacu kepada Renstra sebagai dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan dan IKU

sebagai indikator utama Biro Bina Sosial.

## 2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar sasaran-sasaran yang disajikan dalam IKU objektif, selaras dan berorientasi hasil dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai dokumen yang dapat mengukur secara representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sehingga tercapai tujuan atau sasaran utama.
- b. Agar mempergunakan rumus yang benar dalam penghitungan capaian kinerja disesuaikan dengan tujuannya yaitu untuk realisasi besar menunjukkan kinerja yang tidak baik, Seharusnya sesuai PERGUB Nomor 65 tahun 2012 dan surat edaran gubernur Nomor 065/1690/ED/GSB-2015 tanggal 1 Desember 2015 memakai rumus 
$$\frac{(2x \text{ target}) - \text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Dan untuk realisasi besar menunjukkan kinerja lebih baik, seharusnya memakai rumus 
$$\frac{\text{realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- c. Agar hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai setingkat eselon IV keatas dan implementasi pengukuran kinerja dapat sepenuhnya dimanfaatkan dan diaplikasikan dalam unit kerja.
- d. IKU eselon III dan IV seharusnya disusun sebelum menjadi PK eselon III dan IV serta diukur realisasi dan capaiannya.
- e. IKU dan Renstra harus menjadi dasar disusunnya RKT dan PK.

## 3. Pelaporan Kinerja

- a. Agar capaian kinerja lebih ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- b. Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang pencapaian kinerja Biro Bina Sosial secara valid dan akurat dengan data yang andal dan mudah ditelusuri sehingga Laporan Kinerja dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja dalam satu tahun anggaran dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan dapat dinilai apakah capaian kinerja tahun 2016 lebih baik dari tahun sebelumnya
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya maupun perbandingan lain yang dapat disajikan.
- d. Menetapkan mekanisme pengumpulan data kinerja agar data yang disajikan lebih andal.
- e. Agar informasi kinerja dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program kegiatan organisasi, peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.
- f. Agar laporan kinerja menyajikan efisiensi penggunaan sumber daya dan akuntabilitas keuangan yang terkait kinerja yang diperjanjikan.

#### 4. Evaluasi Internal

- a. Melaksanakan evaluasi kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi internal untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang. Membuat prosedur tertulis tentang pemantauan tindak lanjut dan hasil evaluasi.
- b. Melaksanakan evaluasi rencana aksi terhadap capaian kinerja yang dikaitkan dengan program dan kegiatan pendukungnya.
- c. Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja

#### 5. Capaian Kinerja

- a. Agar dalam penetapan target telah melalui perhitungan dan perkiraan yang memadai, agar seluruh target yang ditetapkan dapat dicapai.
- b. Dari tahun ke tahun seharusnya kinerja yang dilaksanakan menunjukkan perbaikan dan peningkatan.
- c. Agar Laporan Kinerja menyajikan data yang andal dengan perhitungan formulasi yang valid dan sumber basis data yang dapat dipercaya dan dapat ditelusuri seperti menjelaskan perhitungan formulasi cara menetapkan target, realisasi dan capaian.
- d. Mempergunakan rumus capaian kinerja yang tepat dan benar.

### 39. BIRO HUKUM

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>19,98</b>	<b>14,10</b>	<b>10,79</b>	<b>5,81</b>	<b>8,40</b>	<b>59,07</b>	<b>CC</b>
a. Masih terdapat beberapa Sasaran pada Renstra dan indikator pada IKU yang belum berorientasi hasil.	a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap	a. Laporan telah menyajikan kinerja yang telah diperjanjikan, namun	a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan	a. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur		

<p>b. Renstra yang telah disusun masih belum konsisten, terdapat perbedaan Tujuan dan Sasaran dalam antar tabel pada Renstra, serta masih terdapat Indikator yang belum relevan dengan sasarannya dan masih terdapat Indikator yang belum berorientasi hasil.</p> <p>c. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan dan telah dilakukan revidi terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan.</p> <p>d. Agar tercapainya perjanjian kinerja, telah ditetapkan Rencana Aksi untuk menentukan target secara periodik atas kinerja yang telah diperjanjikan, namun Rencana Aksi belum mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan.</p>	<p>Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari kinerja atasannya, namun belum dipublikasikan dan penetapan cara pengukuran belum selaras dengan capaian yang harus dicapai pada Renstra sehingga keberhasilan capaian sasaran tingkat PK belum menjamin keberhasilan capaian sasaran pada tingkat Renstra.</p> <p>b. Implementasi pengukuran terhadap kinerja kurang memadai karena masih terdapat</p>	<p>informasi terhadap analisis efisiensi sumber daya dan realisasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi belum tergambar.</p> <p>b. Informasi kinerja yang disajikan belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan digunakan untuk menilai/memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p> <p>c. Informasi kinerja yang disajikan belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi.</p> <p>d. Informasi kinerja belum menampilkan proses pencapaian target kinerja yang ditetapkan berupa langkah-langkah dan</p>	<p>rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja dilaksanakannya secara insidental hanya terhadap hal-hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja.</p> <p>c. Kualitas evaluasi cukup baik, namun evaluasi program belum disupervisi dengan baik dan belum dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan program serta belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.</p> <p>d. Pemantauan terhadap rencana aksi belum</p>	<p>sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang ditampilkan belum memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja, serta belum adanya inovasi dalam manajemen kinerja yang telah diterapkan.</p>		
---	---	--	--	---	--	--

<p>e. Monitoring rencana aksi hanya terbatas pada penyerahan dan pengumpulan hasil pengukuran program kegiatan.</p> <p>f. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.</p>	<p>indikator pada IKU yang belum berorientasi hasil.</p> <p>c. Capaian kinerja yang ditetapkan tidak mempengaruhi pemberian reward dan punishment.</p>	<p>kendala yang ditemui untuk mencapai target yang ditetapkan.</p> <p>e. Informasi kinerja belum menampilkan perbandingan capaian antara realisasi dengan target jangka menengah, Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas.</p>	<p>memperlihatkan perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja dan belum terdokumentasi.</p>			
---	--	---	--	--	--	--

## REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1. Perencanaan Kinerja :

- a. Agar dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dan relevan dengan RPJM, sehingga dapat dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat rencana aksi yang berhubungan dengan program dan kegiatan yang ditetapkan secara periodik dan menampilkan sub kegiatan atau komponen rinci yang harus dilakukan dalam rangka mencapai kinerja yang dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan dan seharusnya PK dipublikasikan.

### 2. Pengukuran Kinerja :

Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya, dengan mempedomani rencana aksi yang telah disusun.

3. Pelaporan Kinerja :
  - a. Laporan kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data pembandingan lain yang diperlukan didukung oleh data yang andal untuk menentukan capai target kinerja yang telah ditetapkan pada Renstra.
  - b. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan terkait pencapaian sasaran kinerja instansi, berikut kendala dan hambatan yang mempengaruhi capaian kinerja yang telah ditetapkan serta perbandingan capaian antara realisasi dengan target jangka menengah, Standar nasional dan capaian organisasi sejenis yang setara atau sekelas.
  - c. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.
4. Evaluasi Internal:
  - a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
  - b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
  - c. Lakukan penyusunan panduan evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :  
Lakukan inovasi dalam manajemen kinerja berupa penetapan indikator hingga tahap keberhasilan individu yang diukur secara berkala yang dikaitkan dengan *reward and punishment*

#### 40. BIRO HUMAS DAN PROTOKOL

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
23,07	14,06	8,12	4,19	8,83		
a. Biro Humas telah menyusun Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran,	a. Biro Humas telah memiliki IKU sebagai ukuran kinerja secara	a. Laporan Kinerja (LKj) disampaikan	a. Evaluasi kinerja yang dilakukan belum	a. Target kinerja Biro Humas belum	58,27	CC

<p>program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah. Renstra belum memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya. Pada saat evaluasi indikator tujuan dapat direpresentasikan dengan indikator kinerja sasaran namun untuk selanjutnya seharusnya Renstra memiliki Indikator tujuan yang disertai target keberhasilannya, sehingga lebih terukur dan berorientasi hasil.</p> <p>b. Dalam dokumen Renstra terdapat 3 (tiga) Sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja yang akan dicapai selama tahun 2016 sd 2021.</p> <p>c. Biro Humas telah menyusun IKU, RKT dan PK.</p> <p>d. Dokumen IKU menyajikan 3 (tiga) Sasaran Strategis dengan 3 (tiga) indikator) dan telah disajikan dalam Renstra.</p> <p>e. Rencana Kerja Tahunan (RKT) belum selaras dengan Renstra dari segi penetapan tujuan, sasaran dan RKT</p>	<p>formal, namun belum cukup untuk mengukur keberhasilan kinerja serta belum sepenuhnya objektif karena indikator kinerja pencapaiannya tergantung dari pusat dan mekanisme pengumpulan data kinerja belum terlalui memadai dimana seharusnya kriteria pengumpulan data kinerja yang baik adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan</li> <li>- Terdapat penanggung jawab</li> </ul>	<p>tidak tepat waktu pada Gubernur cq Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumbar tanggal 8 Februari 2017 dan telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja organisasi. LKj juga menyajikan belum sepenuhnya menyajikan informasi perbandingan tahun sebelumnya, ataupun akumulasi sampai dengan tahun sekarang dan perbandingan lain yang diperlukan (perbandingan secara nasional).</p> <p>b. LKj belum</p>	<p>terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>b. Evaluasi belum dilaksanakannya pemantauan atas kemajuan kinerja dan hambatannya.dan rencana aksi yang telah dibuat belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam evaluasi program dan peningkatan kinerja, serta belum ada alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p> <p>c. Hasil evaluasi rencana aksi belum menunjukkan perbaikan setiap periode.</p> <p>d. Hasil evaluasi belum terlalu berpengaruh terhadap perbaikan kualitas perencanaan pada Biro Humas dan belum memperbaiki</p>	<p>sepenuhnya tercapai sesuai dengan target yang diperjanjikan.</p> <p>b. Capaian kinerja Biro Humas tahun ini belum bisa memperlihatkan kinerja yang lebih baik daripada kineja tahun sebelumnya</p>		
---	---	--	---	---	--	--

<p>belum menetapkan indikator kinerja dan target jangka pendek..</p> <p>f. Perjanjian Kinerja (PK) selaras dengan Renstra dan IKU namun Penetapan Indikator Kinerja belum objektif karena hasil realisasinya tergantung dari Pusat yaitu pada indikator kinerja “Indeks E-Government Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>g. Renstra telah selaras dengan RPJMD.</p> <p>h. Biro Humas telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja, namun sebatas pada pelaporan atau dokumentasi, Rencana aksi belum cukup digunakan untuk pengarah dan pengorganisasian kegiatan.</p> <p>i. Perjanjian Kinerja (PK) telah dimanfaatkan untuk penyusunan PK Eselon III dan IV.</p>	<p>yang jelas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jelas waktu deliverynya</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul> <p>b. Biro Humas Provinsi Sumatera Barat sudah melakukan pengukuran kinerja atas indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja sebagai alat ukur keberhasilan entitas organisasi dan terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang targetnya belum dapat direalisasikan karena hasil realisasinya tergantung dari Pusat melalui Direktorat e-Governmnet yaitu pada indikator kinerja Indeks e Government Provinsi Sumatera Barat, namun dari segi pencapai program dan kegiatan telah dilaksanakan dalam</p>	<p>sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian yang berorientasi outcome.</p> <p>c. Lkj belum menyajikan formulasi penetapan target.</p> <p>d. LKj belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja. Informasi keuangan yang disajikan hanya berupa realisasi APBD belum dikaitkan dengan sasaran dan indikator. LKj juga belum menyajikan informasi efisiensi sumber daya dalam pencapaian sasaran.</p> <p>Informasi dalam</p>	<p>manajemen kinerja dan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.</p>			
--	---	---	---	--	--	--



	<p>mendukung pencapaian target tersebut.</p> <p>c. IKU belum sepenuhnya cukup untuk mengukur kinerja karena belum memadai untuk menyimpulkan tercapainya kinerja.</p> <p>d. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi sudah dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester) dan reviu terhadap pelaksanaan rencana aksi belum terdokumentasikan dengan baik. Pengukuran Kinerja Eselon III, IV belum dikaitkan dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>	<p>LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk</p>			
--	--	--	--	--	--

**REKOMENDASI ;**

**1. Perencanaan Kinerja**

- a. Renstra harus memuat indikator kinerja tujuan dan disertai target keberhasilannya. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan mudah untuk dilakukan pengukuran. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan

perkembangan Biro Humas dapat dilakukan revisi. Renstra kemudian diturunkan ke perencanaan kinerja tahunan berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).

- b. Agar RKT diselaraskan dengan Renstra dari segi penetapan tujuan, sasaran dan RKT belum menetapkan indikator kinerja dan target.
- c. Penetapan Target kinerja harus memperhatikan criteria berdasarkan basis data yang memadai dan berdasarkan argument dan perhitungan yang logis serta
- d. Agar perencanaan kinerja yang dilakukan terjadwal dan terdapat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra, RKT, PK dan IKU secara berkala serta adanya dokumentasi terhadap pelaksanaan reuiu dan tindak lanjut hasil monitoring.
- e. Penetapan indikator kinerja lebih objektif.
- f. Agar rencana aksi digunakan untuk pengarahan dan pengorganisasian.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. Dalam menetapkan Indikator Biro Humas harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja serta objektif sebagai dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya.
- b. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* terhadap bawahan.

## **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja SKPD dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- b. Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembanding dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembanding secara nasional.
- c. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.

## **4. Evaluasi Kinerja**

- a. Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Biro Humas dapat

- melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi.
- b. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja harus disupervisi dengan baik melalui pembahasan reguler dan bertahap serta terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler.

### 5. Capaian Kinerja

Agar meningkatkan capaian kinerja lebih baik dan data yang disajikan lebih andal.

## 41. SEKRETARIAT KPID

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
23,55	12,60	8,11	6,50	6,00	56,76	CC
<p>a. Sekretariat KPID telah menyusun Renstra tahun 2016 – 2021 yang telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan target jangka menengah, namun belum dipublikasikan.</p> <p>b. Sekretariat KPID telah menyusun RKT, PK dan Rencana Aksi berdasarkan Renstra tahun 2016 – 2021, namun dokumen PK</p>	<p>Sekretariat KPID telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya serta IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan/penganggaran, untuk penilaian kinerja, namun belum dipublikasikan di <i>website</i>.</p> <p>Pada dasarnya</p>	<p>a. Sekretariat KPID telah menyusun Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, namun disampaikan kepada Gubernur tidak tepat waktu dan belum di <i>upload</i> kedalam <i>website</i>,</p> <p>b. Laporan Kinerja</p>	<p>Sekretariat KPID telah melakukan evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi yang dilakukan belum memiliki kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah</p>	<p>a. Pencapaian sasaran terhadap Kinerja yang telah ditetapkan sudah tercapai dengan baik, dimana rata-rata capaian kinerja lebih dari 96,88 %, namun capaian tahun ini belum bisa memperlihatkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.</p> <p>b. Sekretariat KPID belum menerapkan</p>		

<p>belum dipublikasikan.</p> <p>c. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (PK) telah menyajikan IKU, namun indikator dan target kinerja yang ditetapkan dalam PK belum mempresentasikan (relevan) dengan IKU yang diformalkan.</p> <p>d. PK belum selaras dengan Renstra, dimana indikator kinerja dan target kinerja yang ditetapkan dalam PK tidak merupakan <i>breakdown</i> dari indikator dan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra.</p> <p>e. Rencana Aksi telah mencantumkan terget secara periodik/triwulan dan telah dilakukan monitoring pencapaian rencana aksi dalam bentuk laporan fisik dan keuangan serta</p>	<p>pengukuran kinerja sudah baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu:</p> <p>a. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang, namun pengukuran kinerja baru memperbandingkan antara target dengan capaian, belum terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas dan rinci mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu).</p> <p>b. Pengumpulan data kinerja dan data Rencana Aksi belum andal, belum dilakukan secara berkala, dimana data yang diperoleh belum didasarkan mekanisme memadai/terstruktur, belum ada pedoman atau SOP tentang</p>	<p>belum memadai menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p> <p>c. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya berupa informasi tentang efisiensi yang dilaksanakan.</p> <p>d. Informasi Capaian Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja dan sudah dijadikan dasar untuk menilai kinerja, namun belum digunakan</p>	<p>dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau rencana.</p>	<p>inovasi dalam manajemen kinerja yang ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama yang terukur pada setiap jenjang sampai dengan individu, pengukuran dilakukan secara berkala serta hasil pengukurannya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.</p> <p>c. Sekretariat KPID belum mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kinerjanya, baik tingkat provinsi maupun secara nasional.</p>		
--	--	---	--	--	--	--

<p>laporan kinerja triwulanan, namun belum ada mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring yang memungkinkan pimpinan mengetahui progres kinerja yang terbaru serta belum adanya mekanisme pemberian <i>reward dan punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>	<p>pengumpulan data, siapa yang bertanggung jawab mengumpulkan data, mencatat, siapa yang mensupervisi dan siapa yang bertanggungjawab jika terjadi kesalahan data.</p> <p>c. Masih terdapat Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV belum memenuhi kriteria indikator yang baik dimana masih ada indikator yang belum SMART (<i>Spesific</i>/tidak dwimakna, <i>Measureable</i>/dapat diukur,dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, <i>Achievable</i>/dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsi dan dalam kendali, <i>Relevance</i>/terkait langsung dengan apa yang diukur dan</p>	<p>sebagai dasar <i>reward dan punishment</i>.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Timebound</i>/mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu)</p> <p>d. Ukuran (indikator) kinerja individu baru berupa Sasaran Kinerja PNS (SKP) yang penilaiannya dilakukan sekali setahun, belum ada Ukuran (indikator) kinerja individu secara formal.</p> <p>e. Monitoring terhadap target kinerja eselon III dan IV dilaksanakan melalui laporan bulanana dan triwulan, belum ada pedoman atau SOP tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik dan hasil monitoring belum terdokumentasi secara baik.</p> <p>f. Hasil pengukuran kinerja mulai dari tingkat eselon IV ke atas belum</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	sepenuhnya dikaitkan dengan atau menjadi dasar pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .					
--	--	--	--	--	--	--

## REKOMENDASI ;

### 1. Perencanaan Kinerja

Disarankan kepada OPD terkait agar mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Agar Renstra dan PK dipublikasikan sehingga dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kotya atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses).
- b. Agar Indikator dan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja diselaraskan dengan Indikator dan target dalam Renstra dan relevan (mempresentasikan) IKU yang diformalkan.
- c. Adanya sistem atau mekanisme yang jelas dalam melakukan monitoring capaian rencana aksi dan mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

### 2. Pengukuran Kinerja

Disarankan kepada OPD terkait dalam melakukan pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Agar IKU dipublikasikan sehingga dapat diakses dengan mudah setiap saat.
- b. Pengukuran secara berjenjang terhadap kinerja agar mempunyai alur yang jelas dan rinci mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu).
- c. Agar pengumpulan data kinerja dan pelaksanaan rencana aksi dilakukan dengan mekanismen memadai/terstruktur dengan SOP Pengumpulan Data yang menjelaskan siapa yang melakukan, bertanggungjawab, mensupervisi dan siapa yang bertanggungjawab jika terjadi kesalahan data.
- d. Agar ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV memenuhi kriteria indikator yang baik yaitu SMART (*Spesific, Measureable, Achievable* dan *Timebound*) dan indikator yang cukup untuk mengidentifikasi tercapainya tujuan dan sasaran.
- e. Agar membuat ukuran (indikator) kinerja individu secara formal sebagai dasar pengukuran kinerja individu,
- f. Adanya mekanisme monitoring kinerja secara periodik dan mendokumentasikan hasil monitoring secara baik serta menggunakan hasil monitoring pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

### 3. Pelaporan Kinerja

Disarankan kepada OPD terkait dalam penyajian Laporan Kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Agar Laporan Kinerja sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja, di *upload* kedalam *website* dan disampaikan tidak tepat waktu.
- Agar Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan secara memadai.
- Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya berupa informasi tentang efisiensi yang dilaksanakan.
- Agar Informasi Capaian Kinerja Kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja digunakan sebagai dasar *reward dan punishment*.

### 4. Evaluasi Internal

Disarankan kepada OPD terkait dalam melakukan Evaluasi terhadap program dan pelaksanaan rencana aksi membuat kriteria evaluasi yang memadai yaitu informasi tentang capaian hasil, simpulan keberhasilan, analisa dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program atau rencana dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program atau rencana.

### 5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Perlu meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik dari capaian tahun sebelumnya serta menerapkan inovasi dalam manajemen kinerja dengan Indikator Kinerja Utama yang terukur sampai jenjang individu, diukur secara berkala serta hasilnya ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system.

## 42. BADAN PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>18,35</b>	<b>11,88</b>	<b>8,51</b>	<b>5,78</b>	<b>8,45</b>	<b>52,97</b>	<b>CC</b>
a. Badan Perpustakaan dan Kearsipan telah menyusun	a. IKU belum dipublikasikan.	a. Laporan Kinerja (LKj) terlambat	a. Telah dilakukan evaluasi kinerja	a. Terdapat 2 (dua) indikator kinerja		



<p>Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah, namun masih terdapat indikator sasaran yang belum berorientasi hasil dan indikator yang digunakan belum cukup untuk mengukur sasaran.</p> <p>b. Badan Perpustakaan dan Kearsipan telah memiliki indikator tujuan dan target keberhasilannya namun terdapat target pada indikator tujuan yang tidak ditetapkan dengan baik yaitu: prosentase meningkatnya tata kelola kearsipan dan perpustakaan pada semua SKPD, lembaga kearsipan dan perpustakaan kab/kota dan nagari dengan target 100%.</p> <p>c. Tabel rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif pada Renstra Badan Perpustakaan dan Kearsipan tidak ada.</p>	<p>b. Pengukuran kinerja eselon IV belum dilakukan karena target kinerja belum ada.</p> <p>c. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berjenjang sampai kelevel staf..</p> <p>d. Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi.</p> <p>e. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/s emester) dan reviu terhadap pelaksanaan rencana aksi belum terdokumentasikan dengan baik.</p> <p>f. Pengukuran Kinerja Eselon III, IV belum dikaitkan dengan <i>reward</i> and</p>	<p>disampaikan pada Gubernur cq Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sumbar yaitu tanggal 9 Februari 2017.</p> <p>b. Terdapat 3 (tiga) indikator pada LKj yang tidak diukur berdasarkan PK yang telah diperjanjikan.</p> <p>c. LKj telah menyajikan Perbandingan tahun sebelumnya tetapi belum menyajikan perbandingan lain yang diperlukan.</p> <p>d. LKj belum menyajikan informasi mengenai analisis efisiensi penggunaan sumber untuk pencapaian</p>	<p>terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan tetapi belum sepenuhnya menggunakan pedoman/juklak evaluasi Menpan RB.</p> <p>b. Evaluasi kinerja yang dilakukan belum terdokumentasikan secara baik sehingga hasil evaluasi berupa rekomendasi dan tindaklanjut dari evaluasi tidak dapat diketahui.</p>	<p>Badan Perpustakaan dan Kearsipan yang tidak mencapai target sesuai dengan PK yang diperjanjikan.</p> <p>b. Capaian kinerja secara umum belum lebih baik dari tahun sebelumnya</p> <p>c. Informasi kinerja baru sampai tahap cukup dapat diandalkan.</p> <p>d. Tidak ada penghargaan yang diperoleh Badan Perpustakaan dan Kearsipan selama Tahun 2016</p>		
--	---	---	--	--	--	--

<p>d. Belum dilakukan Reviu terhadap dokumen Renstra dimana Renstra saat ini adalah tahun pertama pelaksanaan.</p> <p>e. Rencana Aksi atas kinerja belum mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja</p> <p>f. Semua indikator kinerja para eselon III sama dengan indikator kinerja eselon II sedangkan program/kegiatan yang dilaksanakan masing-masing eselon III tidak sama.</p> <p>g. Perjanjian Kinerja (PK) IV belum memuat sasaran, indikator sasaran dan target kinerja eselon IV.</p> <p>h. Rencana aksi belum dimonitor pencapaiannya secara berkala (bulanan/triwulan/semester).</p> <p>i. RKT dan PK belum dipublikasikan.</p>	<p><i>punishment.</i></p>	<p>masing-masing sasaran dan indikator kinerja.</p> <p>e. LKj belum menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja. Informasi keuangan yang disajikan hanya berupa realisasi APBD belum dikaitkan dengan sasaran dan indikator.</p> <p>f. Informasi dalam LKj belum dijadikan dasar dalam penilaian kinerja, baru sebatas kewajiban pelaporan, tidak ada penilaian berkinerja baik maupun buruk.</p>				

## REKOMENDASI :

Terhadap hasil evaluasi atas Laporan Kinerja Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat direkomendasikan sebagai berikut:

### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Menyempurnakan format Penyajian Renstra.
- b. Perlu ditetapkan sasaran dan indikator kinerja sasaran yang berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur sasaran yang ditetapkan
- c. Penetapan Target kinerja harus memperhatikan kriteria: berdasarkan basis data yang memadai dan berdasarkan argument dan perhitungan yang logis.
- d. Agar dilakukan reviu terhadap dokumen renstra.
- e. Agar rencana aksi mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai target kinerja.
- f. PK eselon III dan IV harus memiliki sasaran, indikator kinerja sasaran dan target dan disesuaikan dengan tupoksinya masing-masing.
- g. Perencanaan kinerja perlu digunakan untuk mengukur keberhasilan, dimonitor secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan sehingga jika terjadi kondisi yang tidak sesuai dengan perkembangan Badan Perpustakaan dan Kearsipan dapat dilakukan revisi.
- h. Agar perencanaan kinerja yang dilakukan terjadwal dan terdapat mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra, RKT, PK dan IKU secara berkala serta adanya dokumentasi terhadap pelaksanaan reviu dan tindak lanjut hasil monitoring.
- i. RKT dan PK harus dipublikasikan.

### 2. Pengukuran Kinerja

- a. Indikator Kinerja Utama (IKU) perlu dipublikasikan.
- b. Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Perpustakaan dan Kearsipan harus berorientasi hasil dan cukup untuk mengukur kinerja, serta menjadi dasar untuk penyusunan Indikator Kinerja Utama Eselon III dan IV sebagai turunan dari Indikator Kinerja Atasannya.
- c. Pengukuran kinerja harus dilakukan secara berjenjang sampai ke level staf dan hasil pengukuran tersebut telah divalidasi.
- d. Perlu adanya teknologi informasi yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam melakukan pemantauan terhadap pengukuran kinerja yang dilakukan.
- e. Perlu disusun rencana aksi yang memadai terhadap indikator dan target yang telah ditetapkan secara periodik (bulanan/triwulan/semester) disertai langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan serta pencapaiannya dipantau secara berkala.
- f. IKU harus menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan mendukung/menjadi cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- g. Hasil pengukuran capaian kinerja seharusnya sudah menjadi dasar dalam pemberian *reward* and *punishment* terhadap bawahan.

### **3. Pelaporan Kinerja**

- a. Penyampaian laporan kinerja untuk tahun berikutnya harus menjadi perhatian sehingga penyempaiannya tidak terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.
- b. Indikator dan target kinerja yang diperjanjikan pada PK, diukur dan disajikan dalam LKj serta menyempurnakan penyusunan format dan penyajian informasi Laporan Kinerja sehingga dapat menjadi wadah informasi dalam mengkomunikasikan capaian kinerja SKPD dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan menjadi Perjanjian Kinerja sebagai dasar untuk penyajian laporan kinerja.
- c. Laporan Kinerja harus memuat semua informasi mengenai capaian kinerja yang berorientasi outcome dan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) disertai dengan data pembandingan dengan tahun sebelumnya, pencapaian kinerja tahun berjalan terhadap target jangka menengah dalam renstra, maupun pembandingan secara nasional.
- d. Laporan Kinerja juga harus memuat informasi keuangan terkait kinerja, tidak hanya berupa realisasi APBD, tapi terkait langsung dengan kinerja yang diperjanjikan. Hambatan dan kendala juga harus disajikan disertai efisiensi sumber daya, sehingga menjadi acuan dalam perencanaan tahun berikutnya dan dasar dalam menetapkan target kinerja.
- e. Agar Informasi dalam LKj dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja sehingga dapat diketahui apakah Eselon II, III dan IV berkinerja baik atau buruk.

### **4. Evaluasi Kinerja**

- a. Evaluasi yang dilakukan harus sesuai dengan Pedoman/Petunjuk Evaluasi Menpan&RB.
- b. Perlu dilakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya sehingga jika terjadi perubahan kondisi Badan Perpustakaan dan Kearsipan dapat melakukan revisi terhadap dokumen perencanaan, dan menjadi dasar dalam menilai keberhasilan unit kerja serta dalam penerapan sanksi.
- c. Evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja harus didokumentasikan secara regular dan baik sehingga dapat diketahui apakah rekomendasi hasil evaluasi yang dilakukan telah ditindaklanjuti.

### **5. Capaian Kinerja**

- a. Pelaksanaan program/kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja harus lebih menjadi perhatian untuk tahun berikutnya.
- b. Meningkatkan capaian kinerja lebih baik dan data yang disajikan lebih andal.

### 43. SEKRETARIAT KORPRI

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
<b>(30 %)</b>	<b>(25 %)</b>	<b>(15 %)</b>	<b>(10%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>52,19</b>	<b>CC</b>
<b>18,74</b>	<b>13,51</b>	<b>8,41</b>	<b>5,79</b>	<b>5,75</b>		
<p>a. Tujuan sudah ditetapkan dalam Renstra dilengkapi dengan indikator kinerja sasaran yang dapat mengukur kehasilannya. Target tahunan telah ditetapkan dan telah menyajikan IKU, Renstra belum dipublikasikan.</p> <p>b. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil, namun indikator kinerja belum seluruhnya menunjang untuk tercapainya sasaran dan tujuan.</p> <p>c. Keselarasan Renstra dengan RPJMD tidak bisa dievaluasi, karena pada RPJMD 2016-2021 tujuan dan sasaran yang ada pada renstra sudah tidak ada.</p> <p>d. Renstra telah dijadikan acuan untuk penyusunan RKA, target telah dimonitor</p>	<p>a. Pengukuran kinerja telah dilakukan terhadap Indikator Kinerja Utama berasal dari kinerja eselon III dan IV yang merupakan turunan dari kinerja atasannya. Pengumpulan data kinerja masih belum memadai karena mekanisme pengumpulan data belum memadai karena sumber data tidak valid, data tidak bisa diakses oleh pihak yang berkepentingan dan belum didukung SOP</p>	<p>a. Laporan telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dan sudah disampaikan tepat waktu namun belum di upload ke dalam website, capaian yang disajikan belum sepenuhnya mengacu pada IKU dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya.</p> <p>b. Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi</p>	<p>a. Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditetapkan yang diikuti dengan rencana aksi untuk menunjang tercapainya kinerja yang telah diperjanjikan.</p> <p>b. Evaluasi program sudah dilakukan terhadap capaian target keberhasilan program dan pemantauan terhadap rencana aksi sudah dilakukan secara periodik yang menggambarkan keberhasilan dalam rangka mengendalikan kinerja atas perbaikan yang dapat dilaksanakan.</p>	<p>a. Belum seluruh capaian kinerja yang telah diperjanjikan dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dan informasi data kinerja yang ditampilkan tidak memadai untuk mengukur keberhasilan kinerja.</p> <p>b. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya tidak bisa diukur karena indikator kinerja tahun berjalan tidak sama dengan tahun sebelumnya</p>		

<p>pencapaiannya sampai tahun berjalan namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan. Belum dilakukan reviu terhadap Renstra sebagai upaya untuk perbaikan.</p> <p>e. Perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan ditetapkan dalam perjanjian kinerja, namun belum dipublikasikan.</p> <p>f. Rencana Aksi atas kinerja sudah ada namun target kinerja dalam Perjanjian Kerja belum dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam rencana Aksi.</p> <p>g. Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan namun belum didukung bukti yang cukup bahwa pemanfaatan Perjanjian Kerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan.</p> <p>h. Monitoring rencana aksi hanya terbatas pada penyerahan dan</p>	<p>yang jelas karena belum dilaksanakan dengan teknologi informasi.</p> <p>b. Indikator Kinerja Utama belum dipublikasikan.</p> <p>c. Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya namun belum ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan dan belum seluruh pejabat eselon IV ke atas yang memiliki keterkaitan capaian kinerja dengan reward dan punishmennya.</p> <p>d. IKU sudah direviu secara berkala sebagai upaya perbaikan namun belum ada</p>	<p>tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.</p> <p>c. Informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya hanya berupa informasi tentang upaya efisiensi yang dilakukan dan informasi keuangan belum seluruhnya menyajikan pencapaian sasaran kinerja instansi serta Laporan Kinerja belum dapat diandalkan sepenuhnya karena tidak dapat ditelusuri dari sumber data yang kompeten dan tidak bisa diverifikasi.</p> <p>d. Informasi kinerja yang disajikan</p>	<p>c. Evaluasi program yang dilaksanakan sebatas hanya pelaksanaan program, kegiatan dan penyerapan anggaran.</p> <p>d. Pemantauan terhadap rencana aksi belum memperlihatkan perbaikan yang harus dilakukan untuk capaian kinerja.</p>			
---	---	--	---	--	--	--

<p>pengumpulan hasil pengukuran program kegiatan, dan pemanfaatan terbatas pada pelaporan atau dokumentasi tanpa ada tindakan nyata.</p> <p>i. Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan dalam penyusunan kinerja sampai pada tingkat eselon III dan IV.</p>	<p>perbaikan yang signifikan.</p>	<p>belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan dan digunakan untuk menilai/memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja serta penilaian kinerja.</p>				
--	-----------------------------------	---	--	--	--	--

## REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Sekretariat Dewan Pengurus Korpri Provinsi Sumatera Barat agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1. Perencanaan Kinerja :

- a. Agar tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan Renstra maka harus dimanfaatkan dalam dokumen rencana kerja dan anggaran yang memuat program dan kegiatan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Agar tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perlu dibuat dan mencantumkan target kinerja dalam rencana perjanjian kinerja tahunan yang dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodic dalam rencana aksi.
- c. Renstra, IKU dan PK seharusnya dipublikasikan.

### 2. Pengukuran Kinerja :

- a. Lakukan pengukuran kinerja terhadap eselon III dan IV yang menunjang kinerja atasannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Pengukuran kinerja harus memiliki pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date sehingga mudah ditelusuri apabila terjadi kesalahan data, kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid, kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang

berkepentingan, harus memiliki penanggungjawab yang jelas, ketepatan penyampaiannya, dengan mempedomani rencana aksi yang telah disusun.

3. Pelaporan Kinerja :

- a. Laporan kinerja seharusnya dipublikasikan.
- b. Laporan kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan data pembandingan lain yang diperlukan didukung oleh data yang andal untuk menentukan capai target kinerja yang telah ditetapkan pada Renstra.
- c. Laporan kinerja seharusnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan terkait pencapaian sasaran kinerja instansi, berikut kendala dan hambatan yang mempengaruhi capaian kinerja yang telah ditetapkan.
- d. Laporan kinerja hendaknya dimanfaatkannya untuk perbaikan pelaksanaan program, kegiatan untuk peningkatan penilaian kinerja.

4. Evaluasi Internal:

- a. Pencapaian kinerja harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui hambatan dan kendala yang ditemui untuk pencapaian target yang telah ditetapkan.
- b. Supervisi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja harus didokumentasikan dan dilakukan secara regular dan bertahap.
- c. Lakukan evaluasi indikator kinerja, program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :

Untuk melakukan evaluasi terhadap penetapan indikator kinerja yang didukung program dan kegiatan yang relevan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

**44. BIRO PENGELOLAAN ASET**

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					NILAI	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>20,93</b>	<b>4,06</b>	<b>6,23</b>	<b>3,36</b>	<b>12,96</b>	<b>47,54</b>	<b>C</b>
a. BPAD telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016 –	a. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah disusun dan selaras	a. BPAD telah menyusun LKJ namun tidak tepat	a. BPAD belum menyampaikan dan mengkomunikasikan	a. Hasil evaluasi atas informasi kinerja yang disajikan menunjukkan		



<p>2021 dan disusun sesuai sistematika yang distandarkan memuat: Pendahuluan, Perencanaan Kinerja yang berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan, Program, kegiatan, indikator kinerja dan Penetapan Kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.</p> <p>b. DPKD telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan telah selaras dengan RPJMD.</p>	<p>dengan RPJMD.</p> <p>b. BPAD telah membuat rencana aksi namun perjanjian kinerja eselon III dan IV tidak ada sehingga tidak dapat dilakukan penilaian dan evaluasi terhadap pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.</p>	<p>waktu dan belum di-upload ke dalam website.</p> <p>b. Selain itu penyajian informasi kinerja belum lengkap dan kebenarannya belum dapat diandalkan.</p> <p>c. BPAD juga belum memanfaatkan informasi kinerja untuk perbaikan perencanaan, untuk penilaian dan memperbaiki program dan kegiatan.</p>	<p>evaluasi kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan.</p> <p>b. Pada aspek kualitas evaluasi, pemantauan Rencana Aksi dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan belum terlaksana.</p> <p>c. Pada aspek pemanfaatan evaluasi, hasil evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata.</p>	<p>bahwa target indikator kinerja outcome yang mengukur ke-5 pencapaian sasaran terpenuhi dengan nilai baik (diatas 81 – 100%) dan sangat baik (diatas 100%).</p> <p>b. Untuk penilaian kinerja lebih baik dengan membandingkan terhadap tahun 2015, secara umum 100% nilai (C). Bahkan untuk indikator jumlah aset tidak bermanfaat yang diterbitkan SK penghapusannya dan jumlah tanah dan bangunan yang diamankan justru nilai (A).</p>		
---	--	--	---	--	--	--

**REKOMENDASI ;**

1. Perencanaan Kinerja  
-
2. Pengukuran Kinerja  
Perlu melakukan evaluasi terhadap Rencana Aksi, menetapkan perjanjian kinerja eselon III dan IV dan mengevaluasinya.
3. Pelaporan
  - a. Agar menyusun Laporan Kinerja secara lengkap dan menyampaikannya tepat waktu, serta meng-upload-nya ke dalam website.
  - b. Agar memanfaatkan informasi kinerja untuk perbaikan perencanaan, untuk penilaian dan memperbaiki program dan kegiatan.
4. Evaluasi Internal
  - a. Agar menyampaikan dan mengkomunikasikan informasi kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
  - b. Rencana Aksi dan monev terhadap Perjanjian Kinerja eselon III dan IV agar benar-benar dilaksanakan dalam pencapaian kinerja dan diberikan *Reward* dan *Punishment*.
5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi  
Dalam penetapan target dan sasaran perlu memperhatikan pencapaian hasil setiap tahunnya agar capaian menjadi semakin baik (Trend meningkat)

#### 45. DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	Hasil Evaluasi	
					Nilai	Kategori
(30 %)	(25 %)	(15 %)	(10%)	(20%)		
<b>16,80</b>	<b>10,87</b>	<b>6,30</b>	<b>4,15</b>	<b>8,18</b>	<b>46,29</b>	<b>C</b>
a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah membuat Renstra yang mengacu pada RPJMD 2016–2021 dan disusun sesuai sistematika yang di standarkan memuat: Pendahuluan, gambaran umum pelayanan, isu strategis, visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, program, kegiatan, indikator kinerja dan penetapan kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, namun tujuan dan sasaran yang ditetapkan belum dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator), belum berdasarkan basis data yang memadai dan	a. IKU yang ditetapkan tidak memenuhi IKU yang baik yaitu jelas satuan ukurnya, formulasi perhitungan dapat diidentifikasi mencerminkan terwujudnya kinerja utama atau sasaran strategis yang ditetapkan, terkait langsung dengan kinerja sasaran utama, relevan dan terukur, merupakan prioritas daerah atau SKPD. b. Ukuran kinerja eselon III, IV belum memiliki ukuran kinerja yang terukur dan belum merupakan turunan kinerja atasannya,	a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah menyusun Laporan Kinerja dan telah disampaikan tepat waktu kepada Gubernur Sumatera Barat. b. Laporan Kinerja belum menyajikan informasi mengenai kinerja yang diperjanjikan, belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, tidak menyajikan perbandingan data kinerja memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun	a. a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sangat minimal belum dilakukan melalui pembahasan-pembahasan regular dan bertahap, belum memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, belum menilai keberhasilan program. b. c. Rencana aksi dievaluasi tidak periodik masih bersifat tahunan, rencana aksi belum memberikan alternatif perbaikan	a. Hasil evaluasi atas informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja yang dilaporkan (output) terpenuhi dengan kisaran angka (40%-60%). b. Tingkat capaian kinerja yang dilaporkan (outcome) rata-rata 40% sampai 60% c. Untuk informasi < 60% capaian output belum memenuhi kriteria memadai karena data belum diperoleh dari		

<p>argumen yang logis, dan Renstra menyajikan IKU yang belum memenuhi kriteria yang baik seperti spesifik, dapat diukur, relevan dengan kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Target renstra belum direviu dimonitor pencapaiannya, belum terjadwal, belum mempunyai mekanisme atau SOP yang jelas</p> <p>b. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah memiliki Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) namun keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator capaian dalam rencana kerja tidak jelas, target kinerja Renstra belum menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di</p>	<p>belum menggambarkan kinerja atau hasil sesuai levelnya, terkait langsung/mewakili terhadap kinerja sasaran yang akan diukur/diwujudkan, indikatornya mencerminkan terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan, jelas satuan ukurnya, formulasi perhitungannya dapat diidentifikasi cara perhitungan disepakati banyak pihak.</p>	<p>sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan. Laporan Kinerja belum menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Informasi Kinerja dalam laporan kinerja belum dapat diandalkan dengan kriteria : datanya dapat ditelusuri sumbernya, dapat diverifikasi, konsisten dan sumber yang kompeten.</p> <p>c. Dari segi pemanfaatan, informasi kinerja kurang dimanfaatkan, laporan kinerja yang disusun belum berdampak kepada perbaikan perencanaan, kurang digunakan untuk menilai dan</p>	<p>setiap periode.</p> <p>c. Dari segi pemanfaatan evaluasi, berkisar 10%-40% ditindak lanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, digunakan untuk mengukur keberhasilan.</p>	<p>dasar perhitungan yang valid, terukur formulanya, basis data dan sumber data belum cukup memadai</p>		
--	--	---	---	---	--	--

<p>rencana kinerja tahunan.</p> <p>c. Sasaran dan indikator di PK belum selaras dengan dengan Renstra dan target kinerja PK belum merupakan turunan dari Renstra.</p> <p>d. Dokumen Renstra belum digunakan sebagai acuan penyusunan anggaran/dokumen rencana kinerja tahunan.</p> <p>e. Perjanjian Kinerja belum dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.</p>		<p>memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta belum dimanfaatkan untuk menetapkan perjanjian kinerja.</p>			
---	--	---	--	--	--

## REKOMENDASI ;

### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra agar dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator), harus berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis.
- b. Renstra hendaknya menyajikan IKU.
- c. Target renstra agar direviu, dimonitor pencapaiannya, terjadwal, punya mekanisme atau SOP yang jelas.
- d. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) harus selaras dengan indikator tujuan dan sasaran Renstra, indikator capaian dalam rencana kerja harus jelas, target kinerja Renstra harus menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di rencana kinerja tahunan.

- e. Sasaran dan indikator di PK agar selaras dengan dengan Renstra dan target kinerja PK merupakan turunan dari Renstra.
- f. Dokumen Renstra agar digunakan sebagai acuan penyusunan anggaran/dokumen rencana kinerja tahunan.
- g. Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. IKU yang ditetapkan harus memenuhi IKU yang baik yaitu jelas satuan ukurnya, formulasi perhitungan dapat diidentifikasi mencerminkan terwujudnya kinerja utama atau sasaran strategis yang ditetapkan, terkait langsung dengan kinerja sasaran utama, relevan dan terukur, merupakan prioritas daerah atau SKPD.
- b. Agar menetapkan ukuran kinerja eselon III,IV dengan kriteria memiliki ukuran kinerja yang terukur, merupakan turunan kinerja atasannya, menggambarkan kinerja atau hasil sesuai levelnya, terkait langsung/mewakili terhadap kinerja sasaran yang akan diukur/diwujudkan, indikatornya mencerminkan terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan, jelas satuan ukurnya, formulasi perhitungannya dapat diidentifikasi, cara pehitungan disepakati banyak pihak.

## **3. Pelaporan**

- a. Laporan Kinerja hendaknya menyajikan informasi mengenai kinerja yang diperjanjikan, menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, menyajikan perbandingan data kinerja memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan.
- b. Laporan Kinerja hendaknya menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- c. Informasi Kinerja dalam laporan kinerja hendaknya bisa diandalkan dengan kriteria: data dapat ditelusuri sumbernya, dapat diverifikasi, konsisten dan sumber yang kompeten.
- d. Informasi kinerja harus dimanfaatkan, laporan kinerja digunakan untuk perbaikan perencanaan, digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan serta dimanfaatkan untuk menetapkan perjanjian kinerja.

## **4. Evaluasi Internal**

- a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja dilakukan melalui pembahasan-pembahasan reguler dan bertahap, memberikan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, dapat menilai keberhasilan program.
- b. Rencana aksi dievaluasi secara periodik, hendaknya dapat memberikan alternatif perbaikan setiap periode.
- c. Hasil evaluasi ditindak lanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, digunakan untuk mengukur keberhasilan.

**5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Data capaian output hendaknya diperoleh dari dasar perhitungan yang valid, terukur formulanya, basis data dan sumber data belum cukup memadai.

**INSPEKTUR,**

**H. ERIZAL, SH**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19570925 198312 1 001