



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT**

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

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)
TAHUN 2021**

**PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NOMOR : 713/932/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022

TANGGAL : 28 MARET 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT

Jln. Pahlawan Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA (LKj)

Pada	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor	713/ 932 /LHE-LKj/Insp-PS/III/2022
Tanggal	28 Maret 2022

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Pelaksanaan Evaluasi

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, tanggal 10 Agustus 2021 Daerah;
4. Surat Tugas Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/01/Insp/I/2022, tanggal 3 Januari 2022;
5. Peraturan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 12 Januari 2017;
6. Keputusan Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/855/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Kinerja pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 21 Maret 2022;

7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/852/Insp-PS/III/2020, tanggal 21 maret 2022.

B. Susunan Tim Evaluasi

1. Rusdiyanto, S.H., M.Hum..	Penanggung Jawab
2. Harry Kurniawan, SE., Akt, M.Ec.Dev	Wakil Penanggung Jawab
3. Medi Yuherman, S.H.	Pengendali Teknis
4. Rio Syandra, SST., ST	Ketua Tim
5. Nurhayati, S.E.	Anggota
6. Tri Marlisa , S.T .	Anggota
7. Siti Wahyu Widayat, A.Md.	Anggota
8. Nova Susanti, A.Md.	Anggota
9. Nadya Dwi Tasya, S.E.	Anggota

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah secara berkelanjutan.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Periode yang Dievaluasi

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Tahun Anggaran 2021.

E. Jangka Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 24,25 Maret dan 28 Maret 2022

F. Objek yang Dievaluasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

G. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*over all assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan.

H. Aspek yang Dinilai Dalam Evaluasi

H. Aspek yang Dinilai Dalam Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan berkaitan dengan 5 (lima) komponen manajemen kinerja meliputi :

1. Perencanaan Kinerja Renstra, RKT dan PK;
2. Pengukuran Kinerja Indikator Kinerja dan Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja;
4. Evaluasi Kinerja Pelaksanaan Evaluasi, Rencana Aksi dan Pemanfaatan Evaluasi;
5. Capaian Kinerja Capaian Outcome dan Kinerja Lainnya.

I. Keterbatasan Dalam Evaluasi

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

J. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya

Penilaian evaluasi LKj sebelumnya telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan LHE Nomor 713/903/LHE-LKj//Insp-PS/III/ 2021, tanggal 22 Maret 2021, terhadap semua rekomendasi evaluator *belum* ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

II. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, maka nilai capaian yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar **89,33** (dilihat dari Lembar Kriteria Evaluasi/LKE). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian dari seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, yang terdiri dari

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Capaian
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	29,75
	1. Perencanaan Strategis	10,00	10,00
	2. Perencanaan Kinerja Tahunan	20,00	19,75

	1. Pemenuhan Pengukuran	5,00	5,00
	2. Kualitas Pengukuran	12,50	12,50
	3. Implementasi Pengukuran	7,50	7,19
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	13,21
	1. Pemenuhan Laporan	3,00	3,00
	2. Penyajian Informasi Kinerja	7,50	6,61
	3. Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,50	3,60
D.	Evaluasi Internal	10,00	6,44
	1. Pemenuhan Evaluasi	2,00	1,89
	2. Kualitas Evaluasi	5,00	3,05
	3. Pemanfaatan Evaluasi	3,00	1,50
E.	Capaian Kinerja	20,00	15,25
	1. Kinerja yang dilaporkan (Outcome)	15,00	13,75
	2. Kinerja Lainnya	5,00	1,50
Jumlah		100	89,33

Huruf A sampai dengan E menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang dapat menentukan tingkat akuntabilitas perangkat daerah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60 – 70	Baik Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

5.	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai) Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan minor dan sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Dari hasil evaluasi Laporan Kinerja (LKj) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang mendapat perolehan nilai hasil evaluasi **89,33** termasuk kategori **A**.

Dapat diinterpretasikan karakteristik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai akuntabilitas kinerja yang **“memuaskan”**, artinya Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.

Dari hasil evaluasi tersebut diketahui terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu

A. Perencanaan Kinerja (Bobot 30,00%) dengan Nilai Capaian 29,75 ;

1. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00 hal yang perlu menjadi perhatian adalah
 - a) Pemenuhan Renstra telah memuat Tujuan Renstra, disertai target keberhasilan dan memuat target tahunan, serta telah disinkronkan dengan indikator sasaran dan tujuan dalam program dan kegiatan.
 - b) Kualitas Renstra, dimana tujuan telah berorientasi hasil (outcome) menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud, dan SMART (Spesific, Measureable, Achievable, Relevance dan Timebound) serta ditetapkan dengan baik.

- c) Implementasi Renstra, Target jangka menengah dalam RPJMD/Renstra belum di monitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dan mengacuh pada kriteria yang baik.
- 2. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 19,75, hal yang perlu menjadi perhatian adalah
 - a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan selaras dengan perjanjian kinerja yang telah disajikan dalam IKU.
 - b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan Sasaran yang berorientasi hasil, Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, didukung dengan anggaran yang memadai, Perjanjian Kinerja telah selaras dengan RPJMD/Renstra serta Rencana Aksi atas Kinerja belum sepenuhnya mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
 - c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran, Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan dan Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 24,69 ;

- 1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00 hal yang perlu menjadi perhatian adalah Pemenuhan Pengukuran, sudah terdapat Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria yang baik yaitu Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date, sumber data yang valid, mudah diakses, terdapat penanggungjawab yang jelas, jelas waktu deliverynya serta Adanya SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.
- 2. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,50%) dengan Nilai Capaian 12,50 hal yang perlu menjadi perhatian adalah
 - a) IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik dan cukup untuk mengukur kinerja relevan dan dapat diukur (measureable).

- b) Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, relevan dan dapat diukur (measureable) serta Pengukuran kinerja dapat dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,19 hal yang menjadi perhatian dimana IKU dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dan dijadikan alat ukur untuk penilaian kinerja yang memenuhi kriteria dan Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 13,21 ;

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, yang mana Laporan kinerja telah disusun, dilaporkan tepat waktu dan telah dipublikasikan serta telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 6,61, hal yang perlu menjadi perhatian adalah Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan dan Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum dapat diandalkan.
3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 3,60, hal yang perlu menjadi perhatian adalah Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, namun Informasi yang disajikan kurang digunakan dalam perbaikan perencanaan, untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dan belum digunakan untuk penilaian kinerja artinya informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.

D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 6,44 ;

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 1,89, yang mana telah terdapat pedoman/SOP evaluasi kinerja internal organisasi, pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan, namun evaluasi program dan evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya

dilakukan serta hasil evaluasi telah dikomunikasikan dengan pihak yang berkepentingan.

2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 3,05, hal yang perlu menjadi perhatian adalah
 - a) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap, dan menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
 - b) namun Evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, Evaluasi akuntabilitas kinerja belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja dalam rangka penilaian keberhasilan program dan Rencana Aksi belum memberikan alternatif perbaikan setiap periode.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, hal yang perlu menjadi perhatian adalah Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan manajemen kinerja, mengukur keberhasilan unit kerja, dan Hasil evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 15,25 ;

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 13,75, hal yang perlu menjadi perhatian adalah
 - a) Target dapat dicapai, Capaian kinerja kurang baik dari tahun sebelumnya dan Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, tidak ada penghargaan dari kabupaten maupun nasional.

III.REKOMENDASI

Terhadap hasil evaluasi atas LKj yang dilakukan terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan beserta seluruh jajarannya agar dapat dilakukan perbaikan untuk dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi, sebagai berikut

A. Perencanaan Kinerja (Bobot 30,00%) dengan Nilai Capaian 29,75 ;

1. Perencanaan Strategis (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 10,00, hal yang perlu penyempurnaan adalah
 - a) Agar hal ini dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab dalam penyusunan Perencanaan Strategis/Renstra telah memuat target keberhasilan dan target tahunan, dan juga perlu disinkronkan dengan indikator sasaran dan tujuan dalam program dan kegiatan.
 - b) Kualitas Renstra, hal ini dapat dipertahankan, jika perlu ditingkatkan sebab tujuan telah berorientasi hasil (outcome) menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud, dan SMART (Specific, Measureable, Achievable, Relevance dan Timebound) serta ditetapkan dengan baik.
 - c) Implementasi Renstra, Target jangka menengah dalam RPJMD/Renstra agar dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dan mengacuh pada kriteria yang baik;
2. Perencanaan Kinerja Tahunan (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 19,75, hal yang perlu penyempurnaan adalah
 - a) Agar hal ini dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun dan selaras dengan perjanjian kinerja yang telah disajikan dalam IKU.
 - b) Agar hal ini dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan Sasaran yang berorientasi hasil, Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, didukung dengan anggaran yang memadai, Perjanjian Kinerja telah selaras dengan RPJMD/Renstra serta mencantumkan target secara periodik atas kinerja pada rencana aksi.
 - c) Agar hal ini dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan, telah menggambarkan target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran, Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan dan Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta

Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

B. Pengukuran Kinerja (Bobot 25,00%) dengan Nilai Capaian 24,69;

1. Pemenuhan Pengukuran (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 5,00 hal yang perlu penyempurnaan dalam Pemenuhan Pengukuran, mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria yang baik yaitu terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date, sumber data yang valid, mudah diakses, terdapat penanggungjawab yang jelas, jelas waktu deliverynya serta Adanya SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.
2. Kualitas Pengukuran (Bobot 12,50%) dengan Nilai Capaian 12,50 hal yang perlu penyempurnaan adalah
 - a) Hal ini dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik dan cukup untuk mengukur kinerja relevan dan dapat diukur (measureable).
 - b) Agar dapat membuat standar atau Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV yang baik, relevan dan dapat diukur (measureable) serta Pengukuran kinerja yang dapat dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
3. Implementasi Pengukuran (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 7,19 hal yang perlu penyempurnaan dimana IKU agar dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dan dijadikan alat ukur untuk penilaian kinerja yang memenuhi kriteria dan Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

C. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 13,21

1. Pemenuhan Laporan (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 3,00, hal ini agar dapat dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan sebab Laporan kinerja telah disusun, dilaporkan tepat waktu dan telah upload kedalam website serta telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.
2. Penyajian Informasi Kinerja (Bobot 7,50%) dengan Nilai Capaian 6,61 hal yang perlu penyempurnaan dimana Laporan Kinerja dapat menyajikan informasi pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan, menyajikan evaluasi

dan analisis mengenai capaian kinerja, menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan dan sehingga Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan.

3. Pemanfaatan Informasi Kinerja (Bobot 4,50%) dengan Nilai Capaian 3,60, hal yang perlu penyempurnaan adalah agar Informasi kinerja dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, dan Informasi yang disajikan dapat digunakan dalam perbaikan perencanaan, untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, dan digunakan untuk penilaian kinerja artinya informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.

D. Evaluasi Internal (Bobot 10,00%) dengan Nilai Capaian 6,44 ;

1. Pemenuhan Evaluasi (Bobot 2,00%) dengan Nilai Capaian 1,89, hal ini agar dapat dipertahankan dan jika perlu lebih ditingkatkan sebab telah terdapat pedoman/SOP evaluasi kinerja internal organisasi, pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan, telah dilakukan evaluasi program dan evaluasi Rencana Aksi serta hasil evaluasi telah dikomunikasikan dengan pihak yang berkepentingan.
2. Kualitas Evaluasi (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 3,05, hal yang perlu penyempurnaan adalah
 - a) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap, dan menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi, hal ini agar dapat dipertahankan.
 - b) Untuk Evaluasi akuntabilitas kinerja agar dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten, Evaluasi akuntabilitas kinerja dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja dalam rangka penilaian keberhasilan program sehingga Rencana Aksi dapat memberikan alternatif perbaikan setiap periode.
3. Pemanfaatan Evaluasi (Bobot 3,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, hal yang perlu penyempurnaan adalah Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar dapat ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, perbaikan penerapan

manajemen kinerja, mengukur keberhasilan unit kerja untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

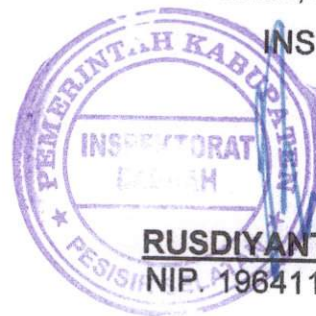
E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 15,25 ;

1. Kinerja yang dilaporkan/Outcome, (Bobot 15,00%) dengan Nilai Capaian 13,75, hal yang perlu penyempurnaan dimana Target agar dapat dicapai, Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya sehingga Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
2. Kinerja Lainnya (Bobot 5,00%) dengan Nilai Capaian 1,50, hal yang perlu penyempurnaan dapat mempertahankan kinerja yang lebih baik.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2021 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan kepada Bapak sebagai bahan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambat 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih

Painan, 28 Maret 2022

INSPEKTUR,



RUSDIYANTO, S.H., M.Hum.
NIP. 19641112 199203 1 008