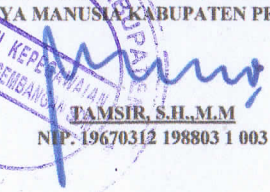


CAPAIAN KINERJA TRIWULAN 4 TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi	Capaian %	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks IP ASN	57	51.89	91.03%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5,330,359,015	5,242,084,752	98.34%
						Program Kepegawaian	1,062,808,810	652,776,910	61.42%
						Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1,417,722,540	1,339,592,051	94.49%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65%	80,07%	123.18%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5,330,359,015	5,242,084,752	98.34%
		Inovasi BKPSDM	1	1	100%	Program Kepegawaian	1,062,808,810	652,776,910	61.42%
						Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1,417,722,540	1,339,592,051	94.49%
3	Meningkatnya Manajemen sistem Karir ASN Berdasarkan Merit System	Jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan Anjab	30%	85.15%	283.83%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5,330,359,015	5,242,084,752	98.34%
						Program Kepegawaian	1,062,808,810	652,776,910	61.42%
						Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1,417,722,540	1,339,592,051	94.49%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil Penilaian SAKIP BKPSDM	A	"A"	100%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5,330,359,015	5,242,084,752	98.34%
						Program Kepegawaian	1,062,808,810	652,776,910	61.42%
						Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1,417,722,540	1,339,592,051	94.49%

Kabupaten, 02 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN

TAMSIR, S.H., M.M.
NIP. 19670312 198803 1 003

RENCANA AKSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2022

SASARAN						KEGIATAN						RENCANA												REALISASI												KET																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET INDIKATOR KINERJA				PROGRAM	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET INDIKATOR	RENCANA AKSI	ANGGARAN	PENANGGUNG JAWAB	TW I				TW II				TW III				TW IV																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
		TW I	TW II	TW III	TW IV								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks IP ASN	-	-	-	57%	Program Kepegawaian	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65%	Pelayanan tepat waktu	1,062,808,810	Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi ASN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Pesisir Selatan



Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Pesisir Selatan

Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Pesisir Selatan



NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

Show

▼

 entries

Search:

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	5596	13.38	12.82	20.72	4.98	51.89

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous1Next

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
-------	------------	-------------	------------	---------	----------	-------



ip-jasn.bkn.go.id/statistik



28



BKN

Badan Kepegawaian Negara

DJASN

Indeks Profesionalitas ASN

[Home](#) [View Nilai 20](#) [View Nilai 21](#) [View Nilai 22](#) [Input Nilai](#)

[Statistik](#) [Final](#) [Bantuan](#) [Cetak](#)

Pemerintah Kab. Pesisir Selatan ▾

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

Show entries

Search:

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	5596	13.38	12.82	20.72	4.98	51.89

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous **1** Next

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-Laki	1775	13.21	9.92	20.21	4.96	48.29
Perempuan	3821	13.46	14.17	20.95	4.99	53.57

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	397	16.46	5.2	23.46	4.96	50.09
Jabatan Fungsional	4106	13.81	16.6	20.02	4.99	55.41
Pelaksana	1093	10.64	1.4	22.35	4.95	39.34



2022/12/08 09:50



**DAFTAR JUMLAH ASN DAN PENERAPAN MERIT SISTEM ATAU KESESUAIAN KOMPETENSI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Per : 31 Desember 2022

NO	JENIS JABATAN	PNS	PPPK	ASN
1	TENAGA GURU	3,242	363	3,605
2	TENAGA KESEHATAN	1,003	24	1,027
3	FUNGSIONAL TERTENTU / TEKNIS	415	60	475
4	STRUKTURAL	381	-	381
5	FUNGSIONAL UMUM	957	-	957
TOTAL		5,998	447	6,445
POTENSI KETIDAKSESUAIAN KOMPETENSI		957		
MERIT SISTEM / KESESUAIAN KOMPETENSI		84.04%	100.00%	85.15%

Painan, 02 Januari 2023

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



TAMSIR, S.H., M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19670312 198803 1 003

LAPORAN

**SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN
TRIWULAN IV**



INDEKS

**KEPUASAN
MASYARAKAT**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya dalam memberikan kekuatan sehingga dokumen Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2022, kondisi Triwulan IV ini dapat disusun dan diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.

Laporan Survey Kepuasan Masyarakat ini menjadi pedoman bagi pelayanan ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menjadi baik untuk mewujudkan sinergi langkah-langkah kebijakan, program/kegiatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Selanjutnya, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita dalam menyusun strategi dan langkah-langkah pembangunan pelayanan ASN di daerah.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan kemudahan dalam setiap upaya kita untuk melaksanakan pelayanan, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pesisir Selatan.

Billahhi taufik wal hidayah

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Painan, 02 Januari 2023
Kepala Badan Pengembangan dan
Kepegawaian Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan



TAMSIR, S.H., M.M
NIP. 19670312 198803 1 003

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses reformasi telah membawa perubahan paradigma pemerintahan dari *government* menjadi *governance*. Revitalisasi dan reposisi kelembagaan pemerintah daerah telah dilakukan mengawali proses desentralisasi (otonomi daerah) sebagai bagian dari proses menuju *governance*. Desentralisasi untuk mengoptimalkan fungsi pemerintahan, meliputi : pelayanan, pengaturan dan pemberdayaan diformulasikan dalam kebijakan publik, serta berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Optimalisasi fungsi pemerintahan dapat diwujudkan jika para pejabat sensitif dan responsif terhadap peluang dan tantangan baru, mampu melakukan terobosan, pemikiran kreatif dan inovatif, memiliki wawasan futuristik dan sistemik antisipatif meminimalkan resiko dan mengoptimalkan sumber daya potensial. Dengan demikian otonomi daerah harus diartikan sebagai upaya menciptakan kemampuan mandiri dari masyarakat daerah, bukan hanya pemerintah daerah.

Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah saat ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat, hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan di berbagai media massa sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintahan.

Salah satu upaya Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh seluruh elemen pemerintahan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan merevisi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan, Penetapan, dan Penerapan Standar Pelayanan kemudian menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai instansi/lembaga pemerintah penyelenggara pelayanan perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya, karena keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan dimana penerima pelayanan akan merasa puas apabila penerima pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan.

Dalam konteks ini, prinsip pelayanan yang mencakup : mudah, transparan dan tepat waktu bukan sekedar slogan, melainkan benar-benar menjadi kenyataan. Selama ini upaya perbaikan layanan dilakukan dengan belum melibatkan assesment kebutuhan perbaikan terlebih dahulu, sehingga perbaikan layanan terkesan dalam bentuk tindakan – tindakan sporadik yang biasa saja tidak sesuai kebutuhan, untuk itu pelaksanaan survei kepuasan masyarakat ini sebagai bagian dari assesment atas kebutuhan perbaikan menjadi hal yang tidak hanya perlu dilakukan melainkan penting. Dinamika selera dan preferensi pelanggan dalam hal ini pegawai lingkup Pemerintah Daerah Pesisir Selatan selalu berkembang, sehingga perlu upaya-upaya untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka penyesuaian itu harus ada indentifikasi kritis dalam bentuk feed back dari penerima layanan langsung karena pelayanan publik harus ditingkatkan, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Kualitas dimaksud adalah ketercapaian indikator-indikator mutu, sedangkan kuantitas yang dimaksud adalah daya jangkauan layanan. Kesemuanya ini membutuhkan keterlibatan semua pihak dalam melakukan perbaikan layanan publik termasuk masyarakat yang berfungsi sebagai penerima layanan. Oleh sebab itu, survei ini juga merupakan opini publik terhadap layanan yang diberikan selama ini. Opini publik dimaksud disusun sampai dengan mendapatkan indeks kepuasan masyarakat sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat kualitas

pelayanan. Adapun dasar hukum penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat adalah :

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
2. Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perbaikan dan Peningkatan Mutu Pelayanan Aparatur Pemerintah kepada Masyarakat;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik

B. Tujuan

Tujuan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah :

1. Mengetahui tingkat kepuasan pegawai lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Mengetahui kelemahan dan kekuatan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Mengukur secara berkala sejauh mana penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

C. Sasaran

Sasaran Survei Kepuasan Masyarakat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan ini adalah Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Survei ini melibatkan 364 responden.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Indeks Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah kinerja unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang meliputi 9 unsur pelayanan, yaitu:

1. Persyaratan;
2. Prosedur;
3. Waktu Pelayanan;
4. Biaya / Tarif;
5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
6. Kompetensi Pelaksana;
7. Perilaku Pelaksana;
8. Maklumat Pelayanan;
9. Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan.

E. Manfaat

Manfaat dilakukan survei indeks kepuasan masyarakat ini adalah:

- a. Sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan dan perbaikan mutu pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
- b. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;

- c. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.
- d. Sebagai alat untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan dari masing-masing unsur dalam penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan
- e. Sebagai bahan pedoman dalam penyusunan rencana dan strategi (*strategy and action plan*) perbaikan kinerja secara menyeluruh pada periode berikutnya;
- f. Sebagai upaya membandingkan tingkat kepuasan saat ini dengan periode sebelumnya;

II. GAMBARAN UMUM

A. Profil Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Fungsi

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan administrasi badan, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan arahan dan petunjuk.

B. Pengertian dan Unsur Survei Kepuasan Masyarakat

Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) merupakan tindakan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari penyelenggara pelayanan publik. Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat menggunakan alat bantu berupa kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat pengguna layanan sebagai responden secara langsung, pertanyaan kuesioner meliputi 9 (sembilan) unsur yang mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat adalah sebagai berikut :

a. Persyaratan

Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.

b. Prosedur

Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.

c. Waktu Pelayanan

Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.

d. Biaya / Tarif

Biaya / Tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan / atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.

e. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan

Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

f. Kompetensi Pelaksana

Kompetensi Pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelayanan.

g. Kualitas Sarana dan Prasarana

Kualitas sarana dan prasarana merupakan kemampuan sarana dan prasarana untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan dan bermutu.

h. Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

C. Metodologi

1. Metode Pengumpulan Data dan Penentuan Responden

Data yang dikumpulkan dalam kegiatan ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang didapatkan dengan menyebarkan link kuisioner google form. Kuisioner disebarkan kepada pegawai lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan melalui whatsapp grup Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan untuk diteruskan kepada pegawai di lingkup masing-masing instansi. Jumlah responden adalah sebanyak 364 orang yang ditentukan berdasarkan cara penentuan sampel yang dikemukakan oleh Morgan dan Krejcie. Dalam table penentuan jumlah sampel Morgan dan Krejcie disebutkan bahwa jika populasi berjumlah 7.000 maka jumlah sampelnya adalah 364. Jumlah populasi pegawai di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan hampir mendekati 7.000 orang yaitu sebanyak 6.600 orang. Selanjutnya akan dipilih secara acak sederhana (*simple random sampling*) respon dari keseluruhan responden yang mengisi kuisioner sebanyak jumlah yang telah ditentukan yaitu sebanyak 364 orang responden.

Kuisioner dirancang berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pertanyaan

yang diajukan sebanyak 9 buah pertanyaan terkait dengan unsur-unsur pelayanan. Adapun bentuk jawaban dari setiap unsur layanan diberi nilai persepsi :

- a. 1 = Tidak (Optional : Mudah/Sesuai/Tepat/Mampu, dll);
- b. 2 = Cukup (Optional : Mudah/Sesuai/Tepat/Mampu, dll);
- c. 3 = Optional : Mudah/Sesuai/Tepat/Mampu, dll;
- d. 4 = Sangat (Optional : Mudah/Sesuai/Tepat/Mampu, dll)

2. Tahap Pengolahan Data

Setelah selesai pelaksanaan pembuatan kuesioner maka memasuki tahapan pengolahan data. Tahapan yang dilakukan adalah :

1. *Receiving Baching*, tahap ini meliputi penerimaan dokumen dan pengelompokan dokumen berdasarkan unit pelayanan;
2. Tahap penghitungan nilai Survei Kepuasan Masyarakat

Penghitungan didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Masyarakat. Setiap pertanyaan survei masing-masing unsur diberi nilai. Nilai dihitung dengan menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji setiap unsur pelayanan memiliki perimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus sebagai berikut :

$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$ N = bobot nilai per unsur

Contoh : Unsur yang dikaji sebanyak 9 (Sembilan) unsur

Berarti bobot nilai rata-rata terimbang =

$$\frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{9} = 0,11$$

Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan Nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$SKM = \frac{\text{Total Dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur Yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25-100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut :

$$SKM \text{ Unit Pelayanan} \times 25$$

Skala pengukuran yang digunakan dalam analisis data adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2008:107). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun itemitem instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun kategori dalam skala likert dalam kuesioner ini adalah :

1 = tidak baik

2 = kurang baik

3 = baik

4 = sangat baik

Adapun rentang nilai yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 1. Rentang Nilai Survei Kepuasan Masyarakat

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan (x)	Kinerja Unit Pelayanan (y)
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat baik

Sumber : Permenpan Nomor 14 Tahun 2017

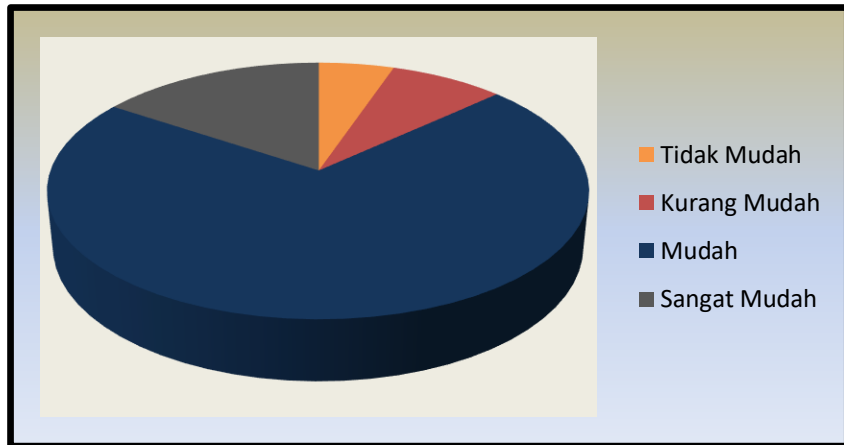
3. Jadwal Survei Kepuasan Masyarakat

Survei kepuasan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan triwulan III dilaksanakan pada minggu pertama (I) bulan Oktober tahun 2022.

III. HASIL ANALISIS

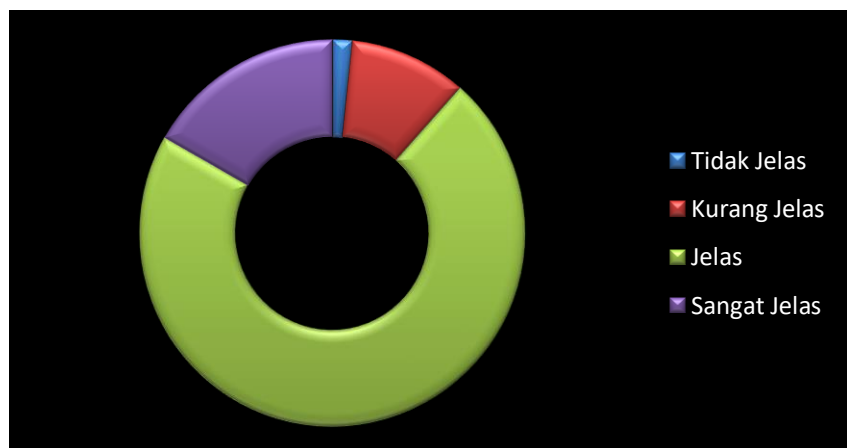
Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat didapatkan hasil bahwa indeks kepuasan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan secara keseluruhan bernilai **80,07** dengan kategori **“baik”**. Sedangkan untuk penilaian per item pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pertanyaan : Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan pada unit ini?



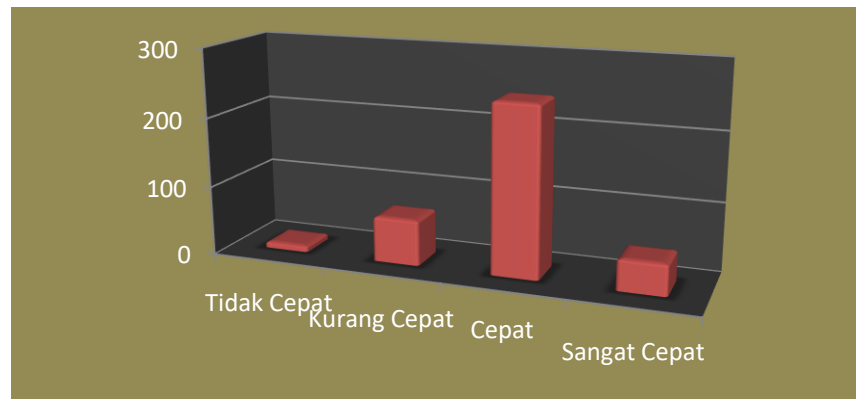
Gambar 1. Jawaban Pertanyaan 1 oleh Responden

2. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan?



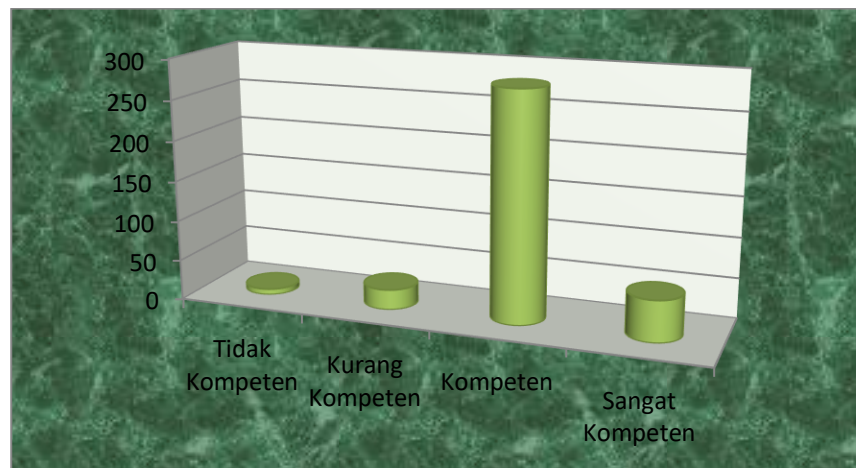
Gambar 2. Jawaban Pertanyaan 2 Responden

3. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan untuk mendapatkan pelayanan?



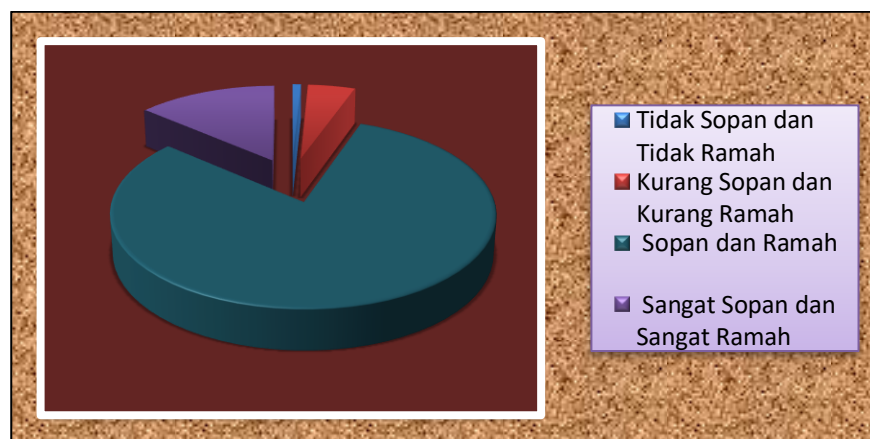
Gambar 3. Jawaban Pertanyaan 3 oleh Responden

4. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan?



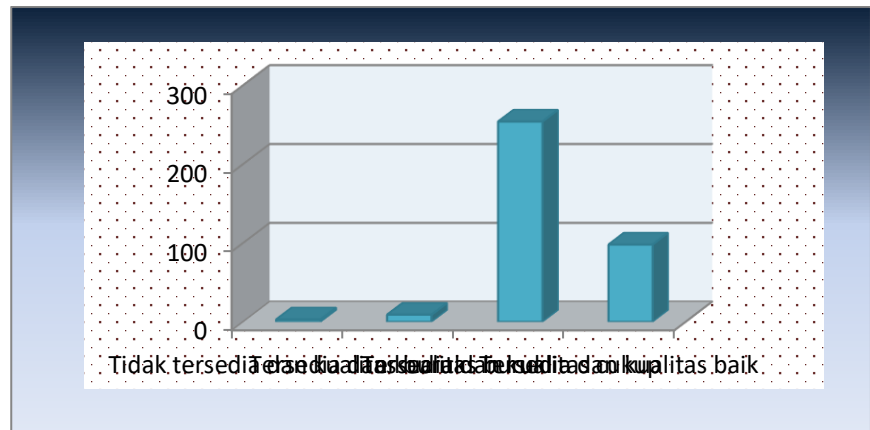
Gambar 4. Jawaban Pertanyaan 4 oleh Responden

5. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara perilaku dan komunikasi petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan?



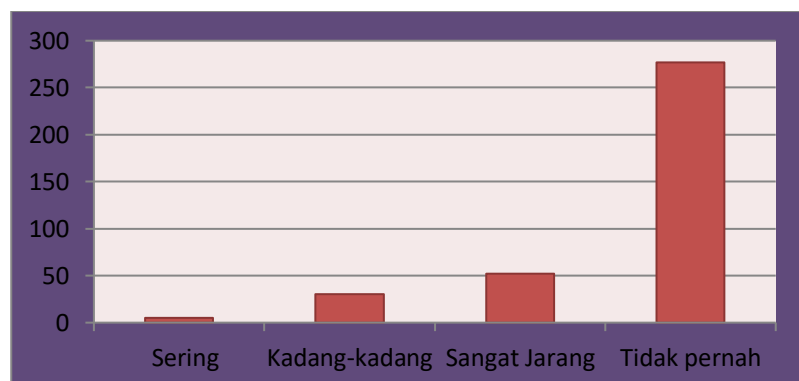
Gambar 5. Jawaban Pertanyaan oleh Responden

6. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang ketersediaan dan kualitas sarana prasana?



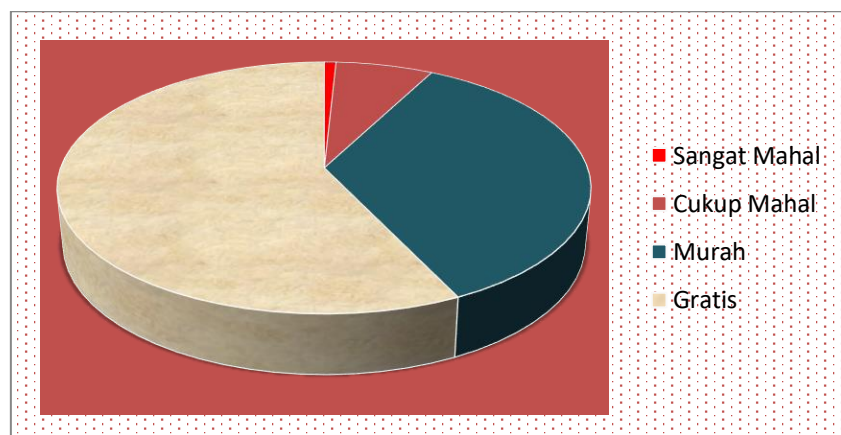
Gambar 6. Jawaban Pertanyaan oleh Responden

7. Pertanyaan : Menurut sepengetahuan Saudara, apakah pihak pemberi pelayanan memungut biaya/tarif dalam pelayanan?



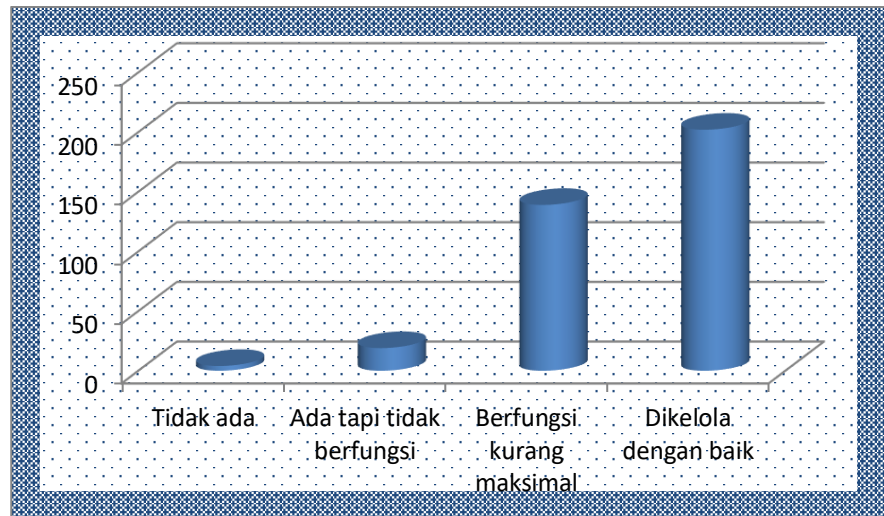
Gambar 7. Jawaban Pertanyaan oleh Responden

8. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan?



Gambar 8. Jawaban Pertanyaan oleh Responden

9. Pertanyaan : Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan?



Gambar 9. Jawaban Pertanyaan oleh Responden

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa rata-rata penilaian tertinggi yaitu pada item pertanyaan nomor 7, 8 dan 9 yang berkaitan dengan biaya pelayanan dimana hampir keseluruhan responden menyatakan tidak ada pungutan, kesesuaian produk pelayanan pun demikian. Rata-rata responden menjawab gratis sedangkan terkait dengan item penanganan pengaduan pengguna layanan juga diapresiasi oleh responden dengan jawaban paling banyak menyatakan bahwa hal tersebut dikelola dengan baik.

Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan juga menampung kritikan dan saran dari responden. Berbagai saran yang diberikan oleh responden diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan untuk meningkatkan pelayanan prima. Pengguna layanan berharap agar lebih di tingkatkan lagi optimalisasi informasi public baik melalui media massa, website dan media sosial. Peningkatan kualitas pelayanan agar lebih ditingkatkan lagi supaya kepuasan masyarakat terhadap kecepatan pelayanan pada BKPSDM mendatang lebih baik lagi dengan tersedianya sarana dan prasarana kelengkapan penunjang dalam memberikan layanan.

IV. PENUTUP

A. KESIMPULAN

Gambaran dan analisis hasil capaian Indeks Kepuasan Masyarakat yang disajikan dalam laporan ini diharapkan merupakan cerminan persepsi masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sehingga rencana perbaikan yang akan dirumuskan benar-benar mencapai sasaran yang diinginkan masyarakat pengguna pelayanan publik. Dari uraian pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Nilai IKM Tahun 2022 triwulan III pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 80,07. Artinya mutu pelayanan dan kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dikategorikan baik;
2. Responden berjumlah 364 orang dan rata-rata penilaian tertinggi yaitu pada item pertanyaan nomor 7, 8 dan 9 yang berkaitan dengan biaya pelayanan, kesesuaian produk pelayanan dan penanganan pengaduan pengguna layanan.

B. REKOMENDASI

Untuk bisa mewujudkan pelaksanaan pelayanan prima diperlukan komitmen untuk melaksanakan transparansi dan akuntabilitas, baik oleh pengambil keputusan (*decision maker*) dan pimpinan unit pelaksana pelayanan publik, untuk selalu berupaya memberikan pelayanan. Di sisi lain pengguna layanan baik yang berasal dari masyarakat maupun pegawai negeri sipil diharapkan ikut membantu, dalam artian melengkapi syarat berkas-berkas layanan dalam rangka memudahkan proses pelayanan serta tidak bersifat apatis terhadap upaya-upaya peningkatan pelayanan. Secara umum dengan persepsi dan penilaian yang “BAIK” dari masyarakat, tentu masih ada hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian terutama dalam menindaklanjuti saran dari responden.

OUTLINE

Pendahuluan: latar belakang masalah, tujuan SKM, metode, tim SKM dan jadwal pelaksanaannya SKM:

- a. Latar belakang masalah memuat berbagai hal penyebab munculnya problematika dalam penyusunan SKM, baik ditinjau dari komponen yang akan disurvei dan dilakukan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. Tujuan SKM berisi tentang hasil akhir yang akan dicapai dari hasil SKM yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan IKM secara nasional oleh Menteri.
- c. Metode memuat karakteristik populasi, keterwakilan anggota sampel, dan jumlah responden, selain itu disajikan juga jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali, dan jumlah kuesioner yang dapat diproses lebih lanjut atau diolah.
- d. Tim SKM terdiri dari penanggung jawab dan pelaksana SKM.
- e. Jadwal SKM memuat kegiatan dan waktu pelaksanaan survei.

2) Analisis

Analisis meliputi data kuesioner, perhitungan, dan deskripsi hasil analisis. Hasil analisis harus memberikan penjelasan atau pemahaman

mengenai berbagai faktor pemicu kelemahan dan/atau kelebihan pada setiap

komponen yang diukur. Selain itu, hasil analisa survei tersebut dapat dibandingkan dengan hasil survei 2 tahun sebelumnya.

Penutup

Terdiri dari kesimpulan dan saran/rekomendasi. Kesimpulan berisi tentang

intisari hasil SKM, baik bersifat negatif maupun positif. Sedangkan saran/rekomendasi memuat masukan perbaikan secara konkrit pada masing-masing komponen yang menunjukkan kelemahan. Selain hal-hal

pokok sebagaimana telah diuraikan, dalam laporan tersebut harus

juga
memuat ringkasan eksekutif (*executive summary*).
BAB IV



**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.

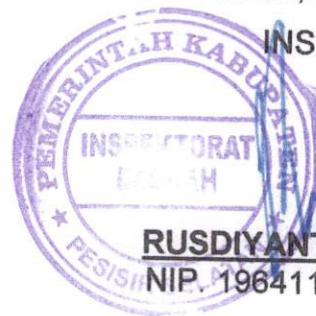
E. Capaian Kinerja (Bobot 20,00%) dengan Nilai Capaian 15,25 ;

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