



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601 PO BOX 4420
P A I N A N

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2022

PADA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nomor : 713/647/LHE-AKIP/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

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

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 713/647/LHE-AKIP/Insp-PS/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/654/Kpts/BPT-PS/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, tanggal 27 Desember 2022;

8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/23/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 6 Februari 2023;
9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/448/Insp-PS/III/2023, tanggal 27 Februari 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya.
- f. Periode Evaluasi Tahun 2022.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 28 Februari s.d 2 Maret 2023 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H.,M.Hum. | : Penanggung Jawab |
| 2. Rina Deswalti, S.E. | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Azwir Asri, S.H. | : Pengendali Teknis |
| 4. Andri Milda, S.E., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Syafridal, S.S.T. | : Anggota |
| 6. Dian Permana Putra, S.E. | : Anggota |
| 7. Ibrahim, S.H. | : Anggota |
| 8. Yasinta Faranita, S.E.. | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2022.

H. Objek yang Dievaluasi:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis 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.

K. 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.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 713/932/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022 tanggal 28 Maret 2022, terhadap semua rekomendasi evaluator sudah ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 /unit kerja.
CC (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit

	kerja.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. HASIL EVALUASI

A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memperoleh nilai 89,94 dengan kategori A dengan pengertian Memuaskan, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	29,06
2	Pengukuran Kinerja	30,00	26,26
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,45
4	Evaluasi Internal	25,00	21,17
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		89,94
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 29,06 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- Telah terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA.
- Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA telah diformalkan, dipublikasikan dan telah memenuhi kriteria SMART.

- c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 26,26 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Terdapat SOP pengumpulan data kinerja tetapi SOP Pengukuran kinerja belum ada;
- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan serta pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- c. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 13,45 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja seperti Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, telah diformalkan, telah direviu, telah dipublikasikan dan telah disampaikan tepat waktu.
- b. Dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja.
- c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian kebijakan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 21,17 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Belum adanya proses evaluasi pada SOP Pemantauan capaian kinerja internal
- b. Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

- c. Hasil evaluasi telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Agar dokumen-dokumen perencanaan kinerja ditingkatkan supaya capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.

2. Pengukuran Kinerja

- Agar membuat SOP pengukuran kinerja;
- Agar dalam pengukuran kinerja dijadikan dasar untuk pemberian reward dan punishment.

3. Pelaporan Kinerja

Agar dokumen pelaporan kinerja ditingkatkan lagi supaya mencapai kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Agar SOP pemantauan capaian kinerja mencakup sampai dengan proses evaluasi capaian kinerja internal.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.



INSPEKTUR,

RUSDIYANTO, S.H., M.Hum

Pembina Utama Muda

NIP. 19641112 199203 1 008

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

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

**EVALUATOR IRBAN III :
YASINTA FARANITA, S.E.
NIP. 19960115 202012 2 017**

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
TAHUN 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021	Bobot 2021	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2022	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	29,75	Perencanaan Kinerja	30,00	29,06
2	Pengukuran Kinerja	25,00	24,69	Pengukuran Kinerja	30,00	26,26
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,21	Pelaporan Kinerja	15,00	13,45
4	Evaluasi Internal	10,00	6,44	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,17
5	Capaian Kinerja	20,00	15,25			
Nilai Akuntabilitas Kinerja			89,34			89,94
			A			A

No	Catatan
1	Belum terdapat SOP pengukuran data kinerja
2	Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment
3	Belum adanya proses evaluasi pada SOP pemantauan capaian kinerja internal
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Rekomendasi
1	Agar membuat SOP pengukuran data kinerja
2	Agar dalam pengukuran kinerja dijadikan dasar untuk pemberian reward dan punishment
3	Agar SOP pemantauan capaian kinerja mencakup sampai dengan proses evaluasi capaian kinerja
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	96,88%	29,06	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6,00	100,00%	6,00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Y	1	OK	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	100,00%	9,00	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	A	1	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan	A	1	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	A	1		KKE1B5
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	A	1		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1		KKE1B6-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	A	1	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Y	1	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	A	1	OK	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	93,75%	14,06	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	C	0,5		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	A	1	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	A	1	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	A	1	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A	1	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A	1	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	87,53%	26,26	
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6,00	66,67%	4,00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	B	0,5		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	C	0,5	OK	
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9,00	100,00%	9,00	BB
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja	Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	A	1	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	A	1	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	A	1		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	A	1		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	A	1	OK	

7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
II.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)	15,00	88,40%	13,26		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		A	1	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		A	1		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		B	0,5		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		A	1		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		A	1		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		A	1		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0,34	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	1	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	1	OK	
III.	PELAPORAN KINERJA (15%)	15,00	89,64%	13,45		
III.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)	3,00	100,00%	3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan (30%)	4,50	83,33%	3,75		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,75	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,75	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,75	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		C	0,5	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		B	0,75	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1	OK	
III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7,50	89,29%	6,70		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		A	1	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		A	1	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		A	1	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		A	1	OK	
IV.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25,00	83,33%	20,83		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	83,33%	4,17		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		B	0,5		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1		

IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	85,00%	6,38		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		Y	1	OK	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0,5	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	0,75	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	85,00%	10,63		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		B	0,75	OK	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		B	0,5	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		A	1	OK	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		A	1		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		A	1	OK	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		89,94	A	

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022

Pada

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

**EVALUATOR IRBAN III :
YASINTA FARANITA, S.E.
NIP. 19960115 202012 2 017**

KERTAS KERJA EVALUASI
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI

[illegible]

BAGIAN	KINERJA UTAMA	BASARAN MENGAMBAIKAN SU STRATEGIS	BASARAN REORIENTASI HASIL	INDIKATOR SALAHAN	IKU
RENSTRA SKPD Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Y	1	1	Indeks Profesionalisme ASN	Y Y/T Y/T Y/T Y/T
Meningkatnya kualitas pelayanan kepada wawan	Y	1	1	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian Inovasi BKPSDM	Y Y/T Y/T Y/T
Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan merit system	Y	1	1	% jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan ANJAB	Y Y/T Y/T Y/T
Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Y	1	1	Hasil Penilaian AKIP oleh Inspektoral	Y Y/T Y/T Y/T
		100.00%	100.00%		

KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
IP	OUTCOME					
	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalisme ASN		51,89%	106,38%
1		SAMA		SAMA		
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian		80,07%	123,18%
2		SAMA	Inovasi BKPSDM	SAMA	100,00%	100,00%
	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan merit system		% jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan ANJAB		85,15%	85,78%
3		SAMA		SAMA		
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM		Hasil Penilaian AKIP oleh Inspektorat		100,00%	100,00%
4		SAMA		SAMA		
					83,42%	103%

[illegible]

INDIKATOR KINERJA UTAMA IP

NO	TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BERKELAMUTAN SELAMA PERIODE RENSTRA	MEINGOAMBARKA N KONDISI
1	IKU SKPD Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Y 1 Y Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai	Y 1 Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawalan	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawalan Inovasi BKPSDM	Y 1 Y Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai	Y 1 Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai
3	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan merit system	% jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan ANJAB	Y 1 Y Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai	Y 1 Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Hasil Penilaian AKP oleh Inspektorat	Y 1 Y Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai	Y 1 Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai Y/T Belum Dilai
			100.00%	100.00%

[illegible]

100%