



**PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH**

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

LAPORAN HASIL EVALUASI

**AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

TAHUN 2022

PADA

**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nomor : 713/650/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 : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 713/650/LHE-AKIP/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 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 perangkat daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan 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. Rinas Deswalti, S.E. | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Azwir Asri, S.H. | : Pengendali Teknis |
| 4. Andri Milda, S.E., M.M. | : Ketua Tim |
| 5. Dian Permana Putra, S.E. | : Anggota |
| 6. Syafridal, S.ST. | : Anggota |
| 7. Ibrahim, S.H. | : Anggota |
| 8. Yasinta Faranita, S.E. | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022.

H. Objek yang Dievaluasi:

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 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

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan 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. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok: Merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada Bidang Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan kebudayaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum dibidang pendidikan dan kebudayaan;
- c. Perumusan pembinaan, pelaksanaan tugas dan evaluasi bidang Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal, Informal, bidang Pembinaan Sekolah Dasar, Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta bidang kebudayaan;
- d. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan;

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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 713/929/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022, tanggal 28 Maret 2021, terhadap semua rekomendasi evaluator **Sudah** ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 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 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memperoleh nilai **80,28** dengan kategori **A** dengan pengertian **Memuaskan**, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,66
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,77
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,73
4	Evaluasi Internal	25,00	20,13
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		80,28
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 27,66 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- Sudah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Perbup
- Sudah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah
- Sudah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek
- Sudah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja
- Sudah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja
- Unit kerja telah merumuskan dan menetapkan perencanaan
- Seluruh Dokumen Perencanaan kinerja telah diformalkan dan dipublikasikan

- h. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai
- i. Kualitas Rumusan Hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan telah berorientasi hasil
- j. Keberhasilan tujuan dalam Renstra telah kriteria SMART dan cukup
- k. IKU telah dijabarkan ke Perencanaan Kinerja Tahunan dan menggambarkan kondisi yang harus dicapai
- l. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable) dan realitis
- m. Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan dan bersinergi
- n. Perjanjian Kinerja telah ditetapkan oleh setiap pegawai
- o. Belanja-belanja yang dianggarkan telah mendukung dalam pencapaian kinerja sasaran, program kegiatan dan sub kegiatan
- p. Aktivitas-aktivitas dalam rencana aksi telah memuat program kegiatan dan sub kegiatan dan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai
- q. Progres pencapaian kinerja berjalan sesuai rencana
- r. Rencana Aksi Kinerja belum sepenuhnya berjalan dinamis karena capaian kinerja tidak dipantau secara berkala
- s. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisi perbaikan kinerja sebelumnya namun tidak melampirkan notulen/laporan
- t. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik namun tidak melampirkan notulen/laporan
- u. Belum semuanya questioner disebar untuk mendalami tingkat pemahaman, kepedulian dan komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
- v. Belum semuanya questioner disebar untuk mendalami tingkat pemahaman, kepedulian dan komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan .

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 21,77 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Terdapat pedoman teknis tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SOP penyusunan LAKIP
- b. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur kinerja dalam IKU berupa formula, sumber data serta target tahunan
- c. Belum terdapat mekanisme yang jelas berupa SOP pengumpulan data kinerja (karena SOP yang dibuat masih secara umum tentang SOP LAKIP)
- d. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja
- e. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan
- f. Data indikator kinerja yang dikumpulkan telah mendukung untuk indikator kinerja dalam Renstra, RKT, PK
- g. Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulan) hal ini terlihat dengan adanya Rencana Aksi Triwulanan
- h. Pada laporan LKj IP terlihat capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya
- i. Tidak terdapat level organisasi dalam melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya
- j. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (ex. E TPP)
- k. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan)
- l. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional
- m. Belum seluruhnya pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 10,73 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun, telah disusun secara berkala, telah diformalkan, telah direviu, telah dipublikasikan dan tepat waktu.
- b. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah
- f. Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
- g. Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya menginfokan analiasi dan evaluasi realisai kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional
- h. Dokumen Laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata atau hambatannya
- i. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
- j. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan
- k. Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan
- l. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum seluruhnya menjadi kepedulian pegawai
- m. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja
- n. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja

- o. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja
- p. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya
- q. Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 20,13 (%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan sesuai SOP
- b. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai
- c. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
- d. Evaluasi AKIP telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja
- e. Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan IT (E-SAKIP)
- f. Rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP OPD sudah ditindak lanjuti
- g. Terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan TL atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP OPD
- h. Hasil evaluasi AKIP OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan AKIP
- i. Hasil dari evaluasi AKIP Inspektorat telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja
- j. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP OPD.

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Untuk Rencana Aksi Kinerja harus berjalan dinamis karena capaian kinerja dipantau secara berkala

- b. Dalam melakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari analisis perbaikan kinerja sebelumnya harus melampirkan notulen/laporan
- c. Dalam melakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dan harus melampirkan notulen/laporan
- d. Dalam mendalami tingkat pemahaman, kepedulian dan komitmen pencapaian kinerja yang telah direncanakan harus menyebarkan questioner
- e. Untuk tingkat pemahaman, kepedulian dan komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan harus memakai questioner yang disebar

2. Pengukuran Kinerja

- a. Dalam melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya harus terdapat disemua level organisasi
- b. Seluruh pegawai harus memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja

3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen laporan kinerja sepenuhnya harus menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
- b. Dokumen laporan kinerja sepenuhnya harus menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional
- c. Penyajian informasi dalam laporan kinerja harus menjadi kepedulian pegawai

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP OPD tahun sebelumnya sudah ditindak lanjuti.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 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
Pemeriksa Utama Muda
NIP. 19641112 199203 1 008