



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Jl. Pahlawan No. 1 Painan

Telp/Fax. (0756) 21601 | Pos. El.: Inspektoratpessel@yahoo.co.id.

LAPORAN HASIL REVIU

Laporan Kinerja (LKj)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN

Tahun Anggaran 2025

Nomor : 700.1.2.8/ 352/INSP/2026

Tanggal : 12 Maret 2026





PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651

Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601

Laman: <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: Inspektoratpessel@yahoo.co.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

LKj BADAN KEPEGAWAIAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk Tahun Anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja Perangkat Daerah. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Pesisir Selatan, 12 Maret 2026

Inspektur,



Evafauza Yuliasman, S.E., MSi.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 19670712 199202 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651
Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601

Laman: <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: Inspektoratpessel@yahoo.co.id

Nomor : 700.1.2.8/352/INSP/2026 Pesisir Selatan, 12 Maret 2026
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyampaian Hasil Reviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir
Selatan

Yth. Bupati Pesisir Selatan
di
Painan

Sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan reviu atas Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan pedoman reviu atas laporan kinerja. Semua informasi yang dimuat dalam Laporan Hasil Reviu (LHR) adalah penyajian manajemen dan substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Reviu dilaksanakan pada tanggal 2 s.d. 4 Maret 2026 (tiga hari kerja) sesuai dengan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/38/INSP/2026 tanggal 27 Februari 2026.

Reviu bertujuan untuk membantu penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/informasi kinerja perangkat daerah sehingga dapat menghasilkan laporan kinerja yang berkualitas.

Ruang lingkup pelaksanaan reviu dilakukan terhadap metode pengumpulan data/informasi untuk menguji keandalan dan akurasi data dan informasi kinerja. Reviu dilakukan atas keselarasan perencanaan strategis antar tingkat di dalam

perangkat daerah, terutama dalam hal keselarasan sasaran, indikator kinerja, program dan kegiatannya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan atas Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian atas Kelengkapan Dokumen Pendukung Penyusunan Laporan Kinerja (LKj).

Berdasarkan hasil pengujian ditemui dokumen pendukung reviu LKj telah lengkap.

2. Pengujian atas Kesesuaian Outline LKj Perangkat Daerah dengan Standar pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil pengujian ditemui hal-hal sebagai berikut:

- a. Outline pada BAB I Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) yang sedang dihadapi belum disajikan secara terpisah.
- b. Outline pada BAB II telah sesuai.
- c. Outline pada BAB III telah sesuai.

Pada lampiran LKj sudah melampirkan dokumen perjanjian kinerja individu dan penghargaan/inovasi.

3. Pengujian atas Kesesuaian Tujuan Sasaran pada LKj OPD dengan Renstra dan PK tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian ditemui hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat indikator tujuan pada Renstra dan LKj.
- b. Tidak terdapat indikator sasaran nilai RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PK dan LKj.

4. Pengujian atas Kesesuaian Target Kinerja pada LKj dengan Target pada PK dan Renstra Tahun 2025.

Berdasarkan hasil pengujian ditemui hal-hal sebagai berikut:

- a. Cara penetapan target indikator kinerja pada PK dan LKj tidak mengacu kepada Renstra.
- b. LKj sudah menyajikan cara menetapkan target namun tidak selaras dengan dokumen Renstra.

- c. Seluruh target kinerja yang dimuat pada dokumen PK telah disajikan dalam LKj namun tidak selaras dengan dokumen Renstra.
5. Pengujian atas Kesesuaian Capaian Kinerja dengan Data Kinerja secara rinci/analisa yang memadai dalam LKj.
- Berdasarkan hasil pengujian ditemui hal-hal sebagai berikut:
- a. LKj sudah menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target tahunan.
 - b. LKj sudah menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah/periode Renstra.
 - c. Kinerja yang disajikan/diuraikan pada LKj sudah sesuai dengan data dukung.
 - d. Perhitungan persentase capaian kinerja sudah sesuai karena Formula penetapan Capaian Kinerja selaras antara LKj dengan IKU.
 - e. Seluruh sasaran dan indikator kinerja telah memuat capaian kinerja namun tujuan belum memuat capaian kinerja dan analisa secara memadai.
6. Pengujian atas Kelengkapan Penyajian LKj OPD dengan Data Pembanding yang dibutuhkan.
- Berdasarkan hasil pengujian ditemui hal-hal sebagai berikut:
- a. LKj telah menyajikan analisis data pembanding capaian kinerja dengan tahun sebelumnya secara memadai.
 - b. LKj telah menyajikan analisis data pembanding capaian kinerja dengan beberapa tahun sebelumnya (minimal selama periode renstra) secara memadai.
 - c. LKj telah menyajikan analisis data pembanding dengan kinerja Nasional/Regional/Provinsi/Kabupaten/Kota dengan indikator yang sama (*benchmark* kinerja).
7. Pengujian atas Penyajian Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Dalam LKj.
- Berdasarkan hasil pengujian ditemui LKj sudah menyajikan penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi namun belum menjabarkan per sasaran dan indikator kinerja.
8. Pengujian atas Penyajian Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Pada LKj.
- Berdasarkan hasil pengujian ditemui LKj sudah menyajikan efisiensi sumber daya untuk seluruh indikator kinerja yang dijanjikan dalam PK OPD.

9. Pengujian atas Penyajian Realisasi Anggaran.

Berdasarkan hasil pengujian ditemui LKj sudah menyajikan realiasi anggaran untuk seluruh sasaran dan indikator kinerja.

10. Pengujian atas Tindak Lanjut atas Rekomendasi APIP atas Kelemahan LKj Tahun Sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengujian ditemui rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 telah ditindaklanjuti pada LKj 2025.

Disarankan kepada Bupati Pesisir Selatan agar memerintahkan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut:

1. Pengujian atas kesesuaian outline LKj perangkat daerah dengan standar pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah agar pada BAB I menyajikan Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) yang sedang dihadapi secara terpisah.
2. Pada pengujian atas kesesuaian Tujuan, Sasaran pada LKj OPD dengan Renstra dan PK sebagai berikut:
 - a. Agar Indikator tujuan disajikan pada Renstra dan LKj.
 - b. Agar diberikan penjelasan secara memadai pada dokumen LKj atas Indikator Sasaran nilai RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dokumen Renstra yang tidak dimuat dalam dokumen PK.
3. Pengujian atas kesesuaian target kinerja pada LKj dengan target pada Renstra dan PK Tahun 2025 agar diberikan penjelasan secara memadai pada dokumen LKj BAB II atas perbedaan target indikator kinerja pada PK dengan Renstra.
4. Pengujian atas kesesuaian capaian kinerja dengan data kinerja secara rinci/analisa yang memadai dalam LKj agar seluruh tujuan memuat capaian kinerja dan analisa secara memadai.

Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari semua pihak sehingga kami dapat menyelesaikan seluruh kegiatan Reviu Laporan Kinerja Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Anggaran 2025.

Demikian hasil reviu ini disampaikan, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Inspektur,



Evafauza Yuliasman, S.E., MSi.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 19670712 199202 1 001

Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan di Painan.

**CATATAN HASIL REVIU LAPORAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2025**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN

NO	KONDISI/PERMASALAHAN	KONDISI SEHARUSNYA	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1	Pengujian atas Kelengkapan Dokumen Pendukung Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Reviu terhadap dokumen pendukung LKj telah lengkap.	Reviu LKj dilengkapi dengan dokumen pendukung yang digunakan untuk penyusunan LKj Perangkat Daerah, yaitu: 1. Renstra Perangkat Daerah. 2. RKT 2025 3. IKU OPD 4. Dokumen Penjelasan IK Ka OPD 5. PK Ka OPD dan pejabat lainnya 6. Laporan Kinerja Tahun 2025 7. Data Dukung Capaian Kinerja yang disajikan dalam LKj OPD. 8. Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP oleh Inspektorat Th sebelumnya 9. Rencana Aksi Ka OPD Tahun 2025 10. Realisasi Rencana Aksi Kepala OPD Tahun 2025 (Tw I s.d. IV) 11. Pengukuran Kinerja Kepala OPD Tahun 2025 12.a Form Rekap DPA 2.2. SKPD TA 2025 12.b Form keseluruhan anggaran 13.a Cascading Tahun 2025 13.b Crosscutting (kalau ada) 14. Surat Penyampaian LKj ke Bagian Organisasi Setda Kabupaten Pesisir Selatan beserta tanda terima 15. Dokumen bukti dukung penghargaan yang diperoleh pada tahun 2025	Telah sesuai	Telah sesuai

Pengujian atas Kesesuaian Outline LKj Perangkat Daerah dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah				
2	Outline Pada BAB I Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>) yang sedang dihadapi belum disajikan secara terpisah.	Outline BAB I: BAB I Pendahuluan 1. Gambaran Umum Organisasi 2. Aspek Strategis Organisasi 3. Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>) yang sedang dihadapi	Agar pada BAB I menyajikan Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>) yang sedang dihadapi secara terpisah.	Telah dikonfirmasi akan ditindaklanjuti
a.	Outline pada BAB II telah sesuai.	outline BAB II: BAB II Perencanaan Kinerja uraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.	Telah sesuai	Telah sesuai
b.	Outline pada BAB III telah sesuai	outline BAB III: BAB III Akuntabilitas Kinerja A. Capaian Kinerja Organisasi 1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir. 3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi. 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan kinerja nasional, provinsi atau kabupaten/kota lainnya (benchmark kinerja). 5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	Telah sesuai	Telah sesuai
c.				

		7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja B. Realisasi Anggaran Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.		
	Pada Lampiran LKj sudah melampirkan Dokumen Perjanjian Kinerja Individu dan Penghargaan/inovasi.	Pada Lampiran: Lampiran Perjanjian Kinerja Individu dan Penghargaan/inovasi (jika ada)	Telaah sesuai	Telaah sesuai
3	PENGUJIAN ATAS KESESUAIAN TUJUAN SASARAN PADA LKj OPD DENGAN RENSTRA DAN PK TAHUN 2025			
	1. Tidak terdapat indikator tujuan pada Renstra dan LKj. 2. Tidak terdapat indikator sasaran nilai RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PK dan LKj.	- Antara dokumen Renstra, PK dan LKj selaras dalam menetapkan Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja. Jika terjadi perbedaan, agar disertakan dengan penjelasan yang memadai. - Seluruh tujuan, sasaran pada PK disajikan dalam LKj OPD	1. Agar indikator tujuan disajikan pada Renstra dan LKj. 2. Agar diberikan penjelasan secara memadai pada dokumen LKj atas Indikator Sasaran nilai RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dokumen Renstra yang tidak dimuat dalam dokumen PK.	Telaah dikonfirmasi akan ditindaklanjuti.
4	PENGUJIAN ATAS KESESUAIAN TARGET KINERJA PADA LKj DENGAN TARGET PADA PK dan RENSTRA TAHUN 2025			
	1. Cara penetapan target indikator kinerja pada PK dan LKj tidak mengacu kepada Renstra. 2. LKj sudah menyajikan cara menetapkan target namun tidak selaras dengan dokumen Renstra. 3. Seluruh target kinerja yang dimuat pada dokumen PK telah disajikan dalam LKj	1. Antara dokumen Renstra, PK dan LKj selaras dalam menetapkan Target Kinerja. Jika terjadi perbedaan, agar disertakan dengan penjelasan yang memadai. 2. Pada LKj memuat cara dalam menetapkan Target. 3. Seluruh target kinerja yang diperjanjikan pada dokumen PK disajikan dalam LKj.	Agar diberikan penjelasan secara memadai pada dokumen LKj BAB II atas perbedaan target indikator kinerja pada PK dengan Renstra.	Telaah dikonfirmasi akan ditindaklanjuti.

	namun tidak selaras dengan dokumen Renstra.			
5	PENGUJIAN ATAS KESESUAIAN CAPAIAN KINERJA DENGAN DATA KINERJA SECARA RINCI/ANALISA YANG MEMADAI DALAM LKj			
	1. LKj sudah menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target tahunan. 2. LKj sudah menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah/periode Renstra. 3. Kinerja yang disajikan/diuraikan pada LKj sudah sesuai dengan data dukung. 4. Perhitungan persentase capaian kinerja sudah sesuai karena Formula penetapan Capaian Kinerja selaras antara LKj dengan IKU. 5. Seluruh sasaran dan indikator kinerja telah memuat capaian kinerja namun tujuan belum memuat capaian kinerja dan analisa secara memadai.	1. LKj menyajikan formula dalam mencapai kinerja dan selaras dengan formula yang ditetapkan dalam IKU. 2. LKj menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target tahunan. 3. LKj menyajikan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah/periode renstra. 4. LKj menyajikan data dukung (sumber data) atas kinerja yang disajikan. 5. Seluruh tujuan, sasaran dan indikator kinerja memuat capaian kinerja dan telah memuat analisa yang memadai	Agar seluruh tujuan memuat capaian kinerja dan analisa secara memadai.	Telah dikonfirmasi dan akan ditindaklanjuti.
6	PENGUJIAN ATAS PENYAJIAN LKj OPD DENGAN DATA PEMBANDING YANG DIBUTUHKAN			
	1. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya secara memadai. 2. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan beberapa tahun sebelumnya (minimal selama periode renstra) secara memadai. 3. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan dengan kinerja Nasional/Regional/Kabupaten/Kota dengan indikator yang sama (benchmark kinerja).	1. LKj menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya secara memadai. 2. LKj menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan beberapa tahun sebelumnya (minimal selama periode renstra) secara memadai. 3. LKj menyajikan analisis data perbandingan dengan kinerja nasional/regional/Provinsi/Kabupaten Kota dengan indikator yang sama (benchmark kinerja) secara memadai.	1. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya secara memadai. 2. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan capaian kinerja dengan beberapa tahun sebelumnya (minimal selama periode renstra) secara memadai. 3. LKj telah menyajikan analisis data perbandingan dengan kinerja Nasional/Regional/	Telah sesuai.

			Provinsi/Kabupaten/Kota dengan indikator yang sama (<i>benchmark kinerja</i>).	
7	PENGUJIAN ATAS PENYAJIAN ANALISA PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DALAM LKj			
	LKj telah menyajikan analisa penyebab kegagalan secara memadai dan sudah menyajikan upaya perbaikan kedepan.	LKj menyajikan penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.	LKj telah menyajikan analisa penyebab keberhasilan/kegagalan secara memadai dan sudah menyajikan upaya perbaikan kedepan.	Telah sesuai.
8	PENGUJIAN ATAS PENYAJIAN EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA PADA LKj			
	LKj sudah menyajikan efisiensi sumber daya untuk seluruh indikator kinerja yang dijanjikan dalam PK OPD.	LKj menyajikan efisiensi sumber daya untuk seluruh indikator kinerja yang dijanjikan dalam PK OPD	LKj sudah menyajikan efisiensi sumber daya untuk seluruh Sasaran dan Indikator Kinerja secara memadai.	Telah sesuai.
9	PENGUJIAN ATAS PENYAJIAN REALISASI ANGGARAN			
	LKj sudah menyajikan realiasi anggaran untuk seluruh Sasaran dan Indikator Kinerja.	LKj menyajikan realiasi anggaran yang terkait dengan kinerja berdasarkan form keselarasan anggaran.	LKj sudah menyajikan realiasi anggaran untuk seluruh Sasaran dan Indikator Kinerja.	Telah sesuai.
10	PENGUJIAN ATAS TINDAK LANJUT ATAS REKOMENDASI APIP ATAS KEKURANGAN LKj TAHUN SEBELUMNYA			
	Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 telah ditindaklanjuti pada LKj 2025.	Seluruh rekomendasi untuk perbaikan laporan kinerja tahun sebelumnya belum seluruhnya ditindaklanjuti dalam LKj OPD tahun 2025.	Telah sesuai.	Telah sesuai.

*) Tanggung jawab tim terbatas pada dokumen yang diserahkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Pesisir Selatan, 4 Maret 2026
WAKIL PENANGGUNG JAWAB,

RINA DESWALTI, S.E.
NIP 196912251993112001