



**INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025**

PADA

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nomor : 700/414 /ITDAPROV.III/2025

Tanggal : 11 Desember 2025



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Ade Irma Nasution Telp. 354221 – Fax.350977
PALEMBANG - SUMATERA SELATAN

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN
Nomor :700 /414 /ITDAPROV.III/2025

RINGKASAN EKSEKUTIF

Hasil Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari AKIP itu sendiri untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di implementasikan oleh perangkat daerah. Evaluasi SAKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2025 telah dilaksanakan sesuai Surat Tugas Inspektur Nomor 700/00884/ST/ITDAPROV.IV/2025 tanggal 11 agustus 2025 dan Surat Tugas Inspektur Nomor 700/00933/ST/ITDAPROV.IV/2025 tanggal 21 Agustus 2025 melakukan Evaluasi AKIP pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu :

1. Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan

Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan evaluator sehingga evaluator dapat mengetahui sejauh mana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan.

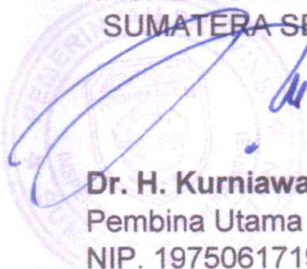
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2(30%) Kualitas	3(50%) Pemanfaat	
Perencanaan Kinerja	30	5,05	7,57	12,61	25,23
Pengukuran Kinerja	30	5.68	8.51	14.20	28.39
Pelaporan Kinerja	15	2.27	3.41	5.68	11.36
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,33	5,00	8,34	16,67
Nilai Akuntabilitas	100	16,33	24,49	40,83	81,64

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 menunjukkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan memperoleh nilai **81,64 (delapan puluh satu koma enam puluh empat)** atau predikat **"A"(memuaskan)**, sedangkan Hasil Evaluasi AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 adalah **81,09 (delapan puluh satu koma nol sembilan)** atau predikat **'A" (memuaskan)**.

Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi AKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan Implementasi SAKIP pada tahun mendatang.

INSPEKTUR PROVINSI
SUMATERA SELATAN,



Dr. H. Kurniawan, AP., M.Si, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 197506171995011001

DAFTAR ISI
Ringkasan Eksekutif
Daftar isi

ii
iv

Bab I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Latar Belakang Evaluasi	1
C. Tujuan Evaluasi	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	2
E. Metodologi dan Teknik Evaluasi	3
F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah	3
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	5

BAB II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi	6
B. Rekomendasi Tindak Lanjut	6

BAB III

A. Kesimpulan	8
B. Saran	8

BAB I PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar Hukum Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tanggal 04 Maret 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah;
5. Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 700/00884/ST/ITDAPROV.IV/2025 tanggal 11 agustus 2025 dan Surat Tugas Nomor 700/00933/ST/ITDAPROV.IV/2025 tanggal 21 Agustus 2025 melakukan Evaluasi AKIP pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu :
 1. Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
 2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP yang 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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP. Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
4. Memberikan saran perbaikan peningkatan implementasi SAKIP dan
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
3. Penilaian pelaporan kinerja 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.
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah •

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan di isi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah secara mandiri (mengisi lembar LKE). Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

1. Tugas

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di bidang Pendidikan dan Pelatihan.

2. Fungsi

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pengkoordinasian pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur diprovinsi dan kabupaten/kota;
- f. Pengkoordinasian, penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik Negara/daerah;
- g. Pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan Oleh pimpinan.

3. Visi Misi Terkait RPJMD.

- a. VISI pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 adalah:
 “ SumSel Maju Terus Untuk Semua “

b. MISI

Berdasarkan visi pembangunan yang telah di tetapkan, misi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan masyarakat Sumatera Selatan yang berkualitas, sehat, cerdas, inovatif, produktif, berakhlak, berkeadilan dan berkeadaban melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumberdaya yang berdaya saing.
- 2) Mewujudkan Ketahanan ekonomi berbasis sumber daya lokal dan berkelanjutan dalam kerangka ekonomi kerakyatan yang berkeadilan untuk meningkatkan pendapatan Masyarakat.
- 3) Mewujudkan keterkaitan (nexus) yang kuat antara ketahanan pangan, ketahanan energi, dan kedaulatan air sebagai upaya mengatasi perubahan iklim.
- 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang terintegrasi antar kabupaten/kota dan pelayanan dasar yang berkualitas dan rumah lingkungan.
- 5) Memperluas kesempatan berusaha dan lapangan kerja serta perlindungan sosial yang terjaga untuk menurunkan angka kemiskinan.
- 6) Meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital, menuju pelayanan publik yang berkualitas.
- 7) Mewujudkan kehidupan beragama, seni dan budaya dalam masyarakat yang menjunjung tinggi toleransi dan berorientasi pada kearifan lokal.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak Lanjut rekomendasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun sebelumnya (2024) adalah sebagai berikut

No	Rekomendasi	Evaluasi/Hasil tindaklanjut
1	Menindaklanjuti hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2023 yang masih dalam proses penyesuaian	Telah di tindak lanjuti
2	Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan kinerja instansi di masa yang akan datang	Telah di tindak lanjuti
3	Melakukan perbaikan dan peningkatan pelaporan kinerja internal dalam rangka meningkatkan kinerja instansi di masa yang akan datang	Telah di tindak lanjuti

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2024, nilai tersebut **81,64 (delapan puluh satu koma enam puluh empat)** atau predikat **"A" (memuaskan)** Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2(30%) Kualitas	3(50%) Pemanfaat	
Perencanaan Kinerja	30	5,05	7,57	12,61	25,23
Pengukuran Kinerja	30	5,68	8,51	14,20	28,39
Pelaporan Kinerja	15	2,27	3,41	5,68	11,36
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,33	5,00	8,34	16,67
Nilai Akuntabilitas	100	16,33	24,49	40,83	81,64

A. Hasil Evaluasi.

1. Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan Kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum dapat di capai (achievable), menantang, dan realistis
- Hanya beberapa Pegawai yang merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.serta menyusun dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
- Satuan Organisasi belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah di rencanakan minimal dan setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- Pegawai belum memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

Hasil Pengukuran kinerja belum mengakibatkan dilakukannya penyesuaian (Refocusing) pada Organisasi.

3. Pelaporan Kinerja

Dari segi pelaporan kinerja , terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Bechmark Kinerja)
- Laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja

- c. Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian utama pimpinan
- d. Penyajian Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.

4. Evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal

Dari segi evaluasi akuntabilitas kinerja internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Belum sepenuhnya terjadi Peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- b. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal oleh APIP belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

B. Rekomendasi Tindak Lanjut

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Agar dalam menetapkan target pada dokumen perencanaan kinerja disertai dengan analisa sehingga dapat dicapai.
2. Agar melampirkan SKP atas seluruh pegawai pada aplikasi Si Cek AKIP.
3. Melakukan Sosialisasi Kepada seluruh Pegawai atas capaian Kinerja yang akan dicapai serta berkomitmen mencapai tujuan kinerja.
4. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam penyesuaian Organisasi.
5. Menyusun Laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja level nasional/internasional pada BAB III
6. Agar Laporan Kinerja menginformasikan efisiensi atas sumber daya manusia (sdm) dalam mencapai kinerja.
7. Membuat laporan Kinerja berkala yang dibahas dalam forum pimpinan dan di manfaatkan sebagai alat pengendalian organisasi agar laporan kinerja benar-benar menjadi instrument pengendalian organisasi.
8. Melibatkan pegawai dalam proses penyusunan data dan informasi kinerja pada laporan kinerja, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap isi laporan.
9. Melakukan monitoring dan evaluasi pertriwulan implementasi hasil dari evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal yang di lakukan APIP.
10. Melaksanakan dan memanfaatkan rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh APIP dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan Implementasi SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antar unit kerja dalam organisasi sehingga tujuan instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian reward dan punishment dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

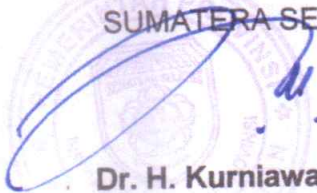
A. Kesimpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 atas Tahun 2024 adalah **81,64 (delapan puluh satu koma enam puluh empat)** atau predikat **"A"(memuaskan)**, sedangkan Hasil Evaluasi AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 atas Tahun 2023 adalah 81,09 (delapan satu koma nol sembilan) masuk dalam kategori "A" (memuaskan).

B. Saran

Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang dan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

INSPEKTUR PROVINSI
SUMATERA SELATAN,



Dr. H. Kurniawan, AP., M.Si, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 197506171995011001