LAPORAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2024

PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN

TAHUN 2025

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 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk tahun anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja Perangkaat 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, 26 Februari 2025

Inspektur

Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak. M.Ec. Dev.
Pembina Tk.I/ IV.b
NIP. 19780528 200501 2 004

KATA PENGANTAR

Bismillahirohmaanirrahiim,

Syukur Alhamdulillaah rasa syukur ke hadirat Allaah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja Pemerintah menyajikan informasi tentang ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian target kinerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran 2024. Berdasarkan 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 dimana Laporan Kinerja ini disampaikan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Kami mengharapkan adanya informasi-infomasi berupa saran dan masukan, koreksi serta kritikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dimasa yang akan datang. Kami sangat menyadari bahwa dalam laporan ini masih terdapat berbagai hal yang memerlukan penyempurnaan, baik dalam aspek penulisan, data-data dan materi laporan.

Laporan ini juga merupakan media akuntabilitas yang menjelaskan pertanggung jawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengguna sumber daya dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah serta menginformasikannya kepada Prangkat Daerah dan masyarakat terkait dengan pencapaian sasaran strategis yang diukur dengan capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan selama Tahun 2024.

Akhir kata, semoga Allaah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kekuatan kepada kita semua dalam mengemban amanah untuk meningkatkan kualitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan dalam mewujudkan Misi Pertama Kabupaten Pesisir Selatan **"Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan"**

Painan, 06 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan

YOZIH WANDRI, S.Pi,.M.Si
NIP. 19750101 200003 1 003

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan Tugas dan Fungsi memegang prinsip untuk meningkatkan pelayanan adminisstasi kepegawaian yang prima dan pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang berkualitas. Hai ini dimaksudkan untuk mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil analisis dan Evaluasi dari capaian kinerja sasatran strategis yang telah di ukur pada Bab III, keberhasilan/kegagalan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan Misi Pertama "**Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan**".

Seiring dengan harapan tersebut Badan Kepegawaian dan PEngembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan harus mampu melaksanakan visi pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 melalui pelaksanaan

Pencapaian kinerja untuk 3 (tiga) sasaran strategis dan 4 (empat) indikator kinerja pada Misi 1 yakni sebesar 101.82 Berdasarkan klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan yang ditetapkan termasuk kategori **sangat baik.** Rincian capaian Indikator kinerja per sasaran strategi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2024			
				Target	Realisasi	Capaian %	Ket
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan							

Tujuan : Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.94)*	99,98	
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa satuan	100 (sangat tinggi)	90 (tinggi)	90	Surat Setda - Tgl 30 Des 2024
3	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Tanpa satuan	70 (sedang)	79.26 (sedang)	113.23	BKN Reg XII - Tgl 2 Oktober 2024
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	255 (baik)	265,5(baik)	104.12	KASN - 17 Tgl Mei 2024
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :						101,82	

Catatan :) Data Capaian Tahun 2023*

Sumber : Revisi PK dan Capaian Kinerja BKPSDM Triwulan IV Tahun 2024

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1	Hubungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	12
Tabel	2	Perjanjian Kinerja	13
Tabel	3	IKU BKPSDM	15
Tabel	4	Indikator Kinerja BKPSDM	15
Tabel	5	Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024	18
Tabel	6	Hasil Pengukuran PK	19
Tabel	7	Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja	20
Tabel	8	Perbandingan Realisasi Indikator Tahun Lalu dan beberapa Tahun Terakhir	21
Tabel	9	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja dengan Target dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	22
Tabel	10	Perbandingan Nilai AKIP BPSDM dengan Propinsi dan Nasional	22
Tabel	11	Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja	23
Tabel	12	Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	25
Tabel	13	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2024	30
Tabel	14	Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2022-2024	32
Tabel	15	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra	32
Tabel	16	Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja	36
Tabel	17	Analisis atas efisiensi Penggunaaan Sumber Daya	37
Tabel	18	Program dan Kegiatan untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2	38
Tabel	19	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama BKPSDM	39
Tabel	20	Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IPASN 2019 - 2024	40
Tabel	21	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran 3	40
Tabel	22	Perbandingan Nilai IPASN Kab. Pessel dengan Kab/Kota Dalam Prop Sumbar dan Luar Prop Sumbar serta BKN Reg XII BKN	41
Tabel	23	Program dan Kegiatan untuk Pencapaian Kinerja	42
Tabel	24	Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	42
Tabel	25	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama	44
Tabel	26	Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Sistem Merit Karir ASN Berdasarkan Merit Merit Tahun 2024	45
Tabel	27	Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem Tahun 2021-2024	46
Tabel	28	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran 3	46
Tabel	29	Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Tahun 2024	50
Tabel	30	Sasaran Strategis PK kepala OPD	52
Tabel	31	Anggaran dan Realisasi Anggaran Program/Kegiatan yang menunjang Sasaran strategis tahun 2024	55

DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar	1	SOTK BKPSDM	6
Gambar	2	Upload Dokumen Perencanaan Kinerja di BKPSDM	24
Gambar	3	Hasil Evaluasi AKIP 2023	26
Gambar	4	Matriks LHE AKIP Tahun 2023	27
Gambar	5	Penerimaan piagam penghargaan terbaik II Nilai AKIP Tahun 2023	30
Gambar	6	Nilai Evaluasi Skor Kematangan Inovasi BKPSDM	31
Gambar	6	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	31
Gambar	7	Perbandingan Indeks Inovasi Kab. Pessel dengan Kab. Lain	33
Gambar	8	Skor dan Kategori Indeks Inovasi Daerah	34
Gambar	9	Perbandingan Indeks Inovasi Prop. Sumbar dengan Prop. Lain	35
Gambar	9	Hasil Penilaian Sistem Merit BKPSDM Kab. Pessel	47
Gambar	10	Jumlah ASN Menurut Jabatan di Kab. Pessel	51

DAFTAR ISI

		Halaman
KATA PENGANTAR		i
IKHTISAR EKSEKUTIF		ii
DAFTAR ISI		iv
DAFTAR TABEL		v
DAFTAR GAMBAR		vi
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Maksud dan Tujuan	2
	1.3. Dasar Hukum	2
	1.4. Gambaran Umum	3
	a. Struktur organisasi	4
	b. Tugas Pokok dan Fungsi	5
	1.5. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7
	1.6. Isu Strategis	8
	1.7. Sistematika Penyusunan	9
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	11
	2.1 Rencana Strategis	11
	2.1.1 Visi	11
	2.1.2 Misi	12
	2.1.3 Misi, Tujuan dan Sasaran	12
	2.2 Perjanjian Kinerja	13
	2.3 Indikator Kinerja Utama	15
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	17
	3.1 Metodologi Penilaian Capaian Kinerja	17
	3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	18
	3.3 Capaian Kinerja	20
	3.5 Realisasi Anggaran	55
BAB IV	PENUTUP	57
	4.1 Kesimpulan	57
	4.2 Saran	58

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan laporan kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan pada 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.

Setiap instansi pemerintah dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya harus transparan dan akuntabel termasuk dalam pengembangan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah itu sendiri. Transparansi dan akuntabilitas pembangunan yang dilaksanakan tersebut dirangkum dan dijabarkan dalam bentuk penyusunan laporan kinerja pemerintah. Laporan Kinerja merupakan output dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diartikan sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Kewajiban menyusun Laporan Kinerja yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 dan pasal 22 menyatakan bahwa Bupati menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintah kabupaten dan menyampaikannya kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Menteri dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Pertanggungjawaban tersebut diatas selanjutnya disampaikan oleh masing-masing instasi pemerintah termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan juga diharuskan menyampaikan Laporan Kinerja kepada Kepala Daerah dan kepada lembaga-lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas yang berwenang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai fungsi penunjang kepegawaian, yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembaangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembaangan Sumber Daya Manusia yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran Tahun 2024. Adapun maksud dan tujuan penyusunan LKj BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 mencakup hal- hal sebagai berikut:

1. *Aspek Akuntabilitas Kinerja :* bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKj 2024 sebagai sarana pertanggung jawaban atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama Tahun 2024. Capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama Tahun 2024.

2. *Aspek* Manajemen *Kinerja :* bagi keperluan internal BKPSDM, menjadikan LKj 2024 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan bagi upaya - upaya perbaikan kinerja di masa datang.

1.3. Dasar Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 disusun mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

4. Peraturan Menteri Negara 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
5. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah No. 4 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 ;
7. Peraturan Bupati Nomor 106 tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.
9. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4 Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Susunan dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang perubahannya dituangkan ke dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 129 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur di lingkungan Kabupaten Pesisir Selatan.

Sebagai evaluasi kinerja perangkat daerah dilingkungan pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 yang didasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8

Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mengevaluasi penyelenggaraan dan pertanggungjawaban pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur daerah Tahun Anggaran 2024.

Penyusunan evaluasi kinerja ini bertujuan untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur, dan tingkat capaian pelaksanaan program/kegiatan itu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

a. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2024 terdiri dari:

- Kepala Badan sebagai Pejabat eselon II B : 1 orang
- Sektretaris sebagai pejabat eselon III.A : 1 orang
- Kepala Bidang sebagai Pejabat eselon III.B : 3 orang
- Kasubbag sebagai Pejabat eselon IV. A : 2 orang
- Jabatan Fungsional Penyetaraan : 9 orang

Berdasarkan hasil inventarisasi sampai dengan Desember 2024 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebanyak 36 orang, dengan rincian sebagai berikut :

- Pejabat eselon II. b : 1 orang
- Pejabat eselon III.a : 1 orang
- Pejabat eselon III.b : 3 orang
- Pejabat eselon IV. a : 2 orang
- Jabatan Fungsional murni dan Penyetaraan : 15 orang
- Staf / Pelaksana : 14 orang

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

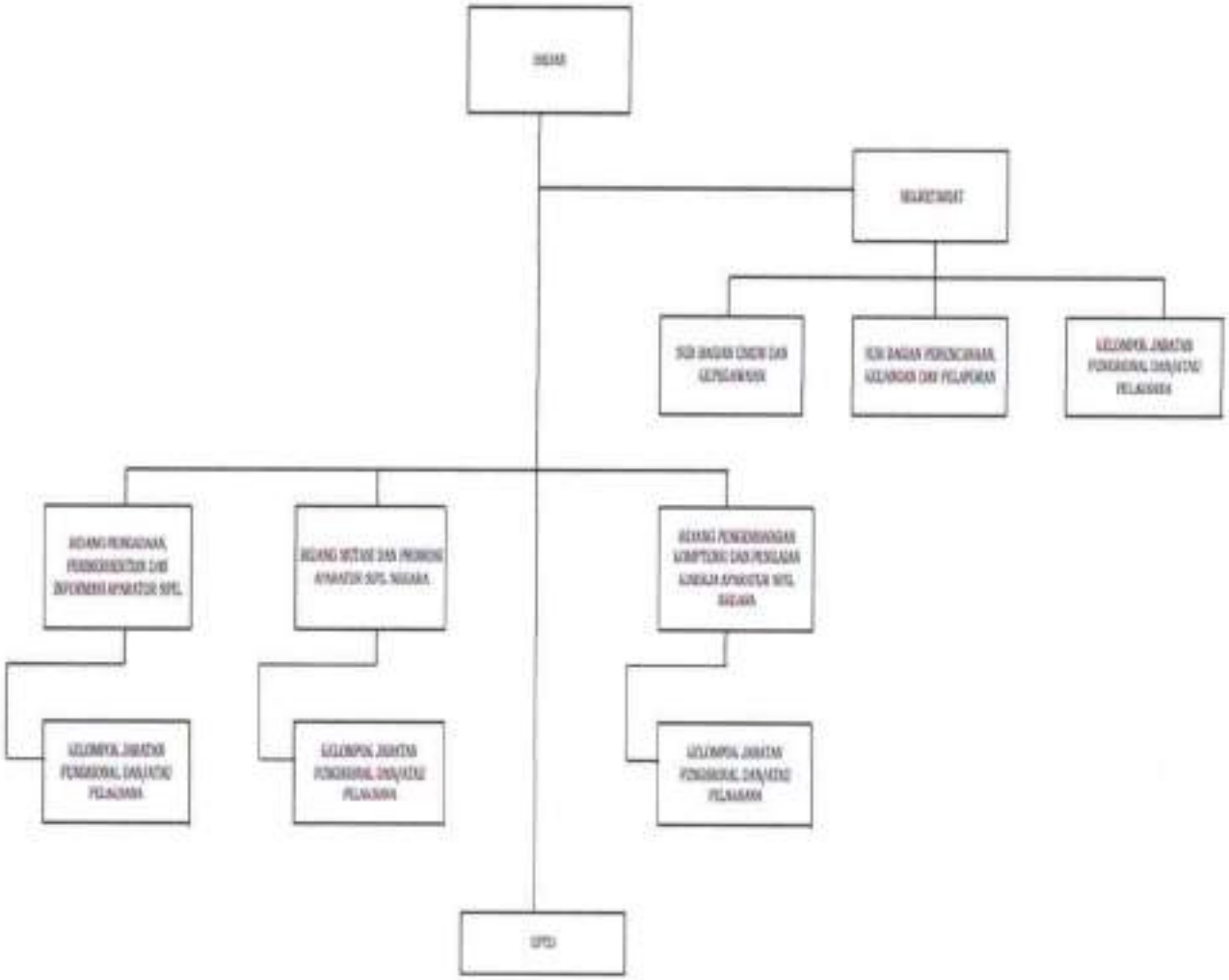
1. **Tugas Pokok**

   Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. **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 lingkuptugasnya;
   d. Pelaksanaan administrasi badan; dan
   e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan arahan dan petunjuk.

3. **Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan**



Gambar 1. Berdasarkan Perbup Pessel No 33 Th 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM

I. Kepala Badan;

1. Sekretariat, terdiri dari :
   a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
   b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur Sipil Negara,
   a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pengadaan dan Formasi Aparatur Sipil Negara;
   b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Profesi, Data, dan Informasi Aparatur Sipil Negara; dan
   c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.
3. Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur Sipil Negara, terdiri dari :
   a. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Kepangkatan Aparatur Sipil Negara;

b. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Mutasi dan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara;
c. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Promosi dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, terdiri dari :
   a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pendidikan, Pelatihan, Teknis Jabatan Fungsional, Perjenjangan dan Sertifikasi;
   b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pembinaan Kepegawaian;
   c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara.
5. Unit Pelaksana Teknis : Kelompok Jabatan Fungsional (Fungsional Analisis Kepegawaian)

1.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pencapaian tujuan pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan, diawali dengan perumusan perencanaan yang berkualitas. Kondisi tersebut diatas sangat erat kaitannya dengan keberadaan institusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang membantu Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan masih menghadapi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya aparatur masih harus ditingkatkan secara kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Proses seleksi, penerimaan dan penempatan CPNS belum sepenuhnya berdasarkan analisis kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan;
3. Pelayanan administrasi kepegawaian masih perlu ditingkatkan sehingga pelayanan publik berjalan dengan baik, bersih dan transparan;
4. Sarana dan prasarana harus ditingkatkan, khususnya bangunan gedung kantor yang representative untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang baik dan peralatan berbasis teknologi.

1.6 Isu Strategis

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi isu strategi sebagai berikut :

a. Rendahnya kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara

   Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki permasalahan dengan rendahnya kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan telah dilakukannya pemetaan potensi kepada sebagian PNS di Kab. Pesisir Selatan. Hasil dari pemetaan potensi diperoleh bahwa hanya sepertiga dari jumlah pegawai yang telah dipetakan memperoleh hasil yang baik. Sehingga ini merupakan masalah yang harus ditanggapi oleh Pemerintah Kab. Pesisir Selatan.

b. Belum optimalnya database kepegawaian

   Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan berusaha mengembangkan sistem aplikasi kepegawaian atau SIMPEG. Simpeg sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai, dan dalam lingkup yang besar akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Namun dalam lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Database Kepegawaian diantaranya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg), yang dapat disinkronkan dengan data pada aplikasi SIASN. Selain itu Aplikasi yang telah berjalan dan yang sedang di kembangkan yakni:

Sistem Usulan Mutasi Aparatur Negara Dari Organisasi Antar Wilayak Antar Kabupaten (Sumando Awak), Sistem Usulan Pelayanan Pensiun (Suspensi), Penilaian Kinerja ASN (E-Kinerja), Pengembangan Kompetensi ASN, Usulan Pra Nikah ASN, Pengusulan Kartu Suami-Istri ASN, Layanan Kepangkatan ASN, Pemasangan Gelar ASN dan Sistem Usulan Satya Lencana Pesisir Selatan (Susana Pessel).

c. Penataan dan penempatan pegawai Perangkat Daerah (PD) yang belum optimal.

Penataan dan penempatan pegawai di PD belum terlaksana secara optimal. Hal ini dapat dilihat adanya ASN di PD yang memiliki banyak pegawai dan ada yang kekurangan pegawai. Bahkan tidak sesuai dengan Latar belakang Pendidikan. Penataan dan penempatan pegawai di PD disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dimana tahun 2025 rencananya akan di adakan Talent pool yang merupakan wadah pembinaan talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang di sertai pemberian penghargaan bago talent yang bersangkutan. Selain itu juga akan memaksimalkan Sistem Merit yang merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang pendidikan, politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

d. Masih rendahnya disiplin Aparatur Sipil Negara

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Kecenderungan banyaknya ditemukan kasus disiplin yang dilakukan oleh ASN di Kabupaten Pesisir Selatan terutama terkait dengan kasus perceraian menjadi isu penting untuk ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.7 Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun2024 menjelaskan pencapaian kinerja tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir SelatanTahun 2024. Metode evaluasi yang digunakan adalah metode sederhana dengan membandingkan antara target kinerja yang ditetapkan dengan realisasi kinerja. Analisa terhadap keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis adalah dengan mengurai penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dimaksud. Sedangkan

analisis program/kegiatan menguraikan tentang efesiensi penggunaan anggaran yang tersedia dan menguraikan keterkaitan antara program dengan indikator kinerja dan target kinerja yang ditetapkan. Berdasarkan kerangka pikir tersebut, sistematika penyajian Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir SelatanTahun 2024 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara ringkas tentang BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, maksud dan tujuan, dasar hukum, gambaran umum BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, Identifikasi Permasalahan, Isu Stategis dan sistematika penyajian.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Menjelaskan Rencana Strategis, perjanjian kinerja dan IKU BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Metodologi Penilaian Capaian Target Kinerja

Pada sub bab ini disajikan klasifikasi penilaian dan kategori penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan capaian indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

3.2 Hasil Pengukuran Kinerja

Pada sub bab ini disajikan hasil pengukuran kinerjayangditetapkan pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

3.3 Capaian Kinerja

Pada sub bab ini disajikan analisa capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

3.4 Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

BAB IV PENUTUP

Berisikan kesimpulan umum atas capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dan langkah-langkahyang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk peningkatan kinerja.

LAMPIRAN

Penghargaan dan PK Kaban 2024 serta PK Revisi Kaban 2024

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

Rencana strategis (Renstra) adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi perangkat daerah serta disusun dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis. Dalam penyusunan renstra memuat visi dan misi kepala daerah.

2.1.1. Visi

Visi merupakan gambaran dan harapan masa depan yang akan diraih dalam waktu yang telah ditentukan. Visi Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Pesisir Selatan adalah "***Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukung Pemerintahan yang akuntabel dan Profesional***". Penjabaran visi tersebut adalah sebagai berikut :

SEJAHTERA	:	Meningkatnya pendapatan perkapita penduduk yang berdampak pada menurunya angka kemiskinan, serta peningkatan akses pelayanankehidupan masyarakat dalammemenuhi kebutuhan
MAJU	:	Terwujudnya masa depan ekonomi, sosial danlingkungan fisik yang lebih baik, didukungsumberdaya manusia yang unggul, profesional, berperadaban tinggi, berdaya saing, berakhlakmulia serta memiliki wawasan ke depan.
BERMARTABAT	:	Kehidupan berbangsa dan bernegarayangbertumpu pada nilai-nilai budi pakerti danbudayayang luhur, mengedepankan ABS-SBK(Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah)
AKUNTABEL	:	Memberikan pertanggungjawaban ataumenjelaskan kinerja atas tindakan seseorang/ badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepadapihak yang memiliki hak atau kewenanganuntukmeminta keterangan atau pertanggungjawaban.
PROFESIONAL	:	Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, yangditandai dengan meningkatnya partisipasi publik, semakin transparan dan efektifnyapenyelenggaraan pemerintahan yang bersihdanbebas KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme)

Untuk mewujudkan visi tersebut didukung oleh enam misi.

2.1.2. Misi

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Adapun Misi dari Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalahsebagai berikut

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan;
2. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat;
3. Memperkuat kemandirian ekonomi dan mendorong sector potensi dan unggulan daerah;
4. Mewujudkan Kabupaten pesisir Selatan sebagai daerah tujuan wisata yang nyaman dan berkesan;
5. Mewujudkan Pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang beriman, kreatif dan berdaya saing;
6. Mewujudkan kondisi masyarakat yang aman, tentram dan dinamis.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengelola sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah misi pertama, yaitu: **"Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan"**.

2.1.3. Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan Visi Kepala Daerah, telah di tetapkan misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2021-2026. Hubungan antara misi, tujuan dan sasaran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1

Visi
"Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih Sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukung Pemerintahan yang Akuntabel dan Profesional"
Hubungan Visi, Misi,Tujuan dan Sasaran

No	Misi	Tujuan		Sasaran	
1	Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan	1.1	Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	1.1.1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian
				1.1.2	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan merit sistem
				1.1.3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM

Sumber : Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 mengacu pada Renstra Tahun 2021-2026 dan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan Tahun 2024 meliputi 3 sasaran strategis, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 4 indikator kinerja beserta targetnya, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90) memuaskan
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	100 (sangat tinggi)
3	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70 (sedang)
		Indeks Merit Sistem	255 (baik)

Sumber: Perjanjian Kinerja (PK) Kepala BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2024

2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolah data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Selanjutnya indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertangungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang-undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan

digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mengampu urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasar urusan dan program yang diampu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mendukung pencapaian 1 (satu) misi Kabupaten Pesisir Selatan yang tercantum pada RPJMD yaitu :

"Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan"

Tujuan : **"Mewujudkan Manajemen ASN yang Professional dan Berkinerja Tinggi".**

Dengan sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, indikator sasarannya:
   a. Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
      - Meningkatnya pengelolaan data kepegawaian yang cepat dan akurat
      - Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu
2. Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan Merit Sistem, indikator sasarannya:
   a. Persentase Jabatan Yang Sesuai dengan Kompetensi Jabatan dan Anjab
      - Terlaksananya Penyusunan Formasi ASN
      - Meningkatnya Kompetensi ASN
      - Meningkatnya Pengembangan Karir ASN
3. Meningkatnya Akuntabiltas Kinerja BKPSDM
   a. Hasil Penilaian Kinerja
      - Meningkatnya Kualitas Layanan Internal BKPSDM
      - Meningkatnya Kualitas Perencanaan BKPSDM

Tabel 3
IKU BKPSDM 2021-2026

IKU	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Profesionalitas ASN	56	57	57	57	58	58

Tabel 4

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan	Target
1	Mewujudkan Manajemen ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya	57
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan target 65%, yaitu: • pelayanan kepangkatan • pelayanan pensiun • pelayanan karis/ karsu dan karpeg • pelayanan Penerbitan Izin/Tugas Belajar • Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/masuk Kabupaten • Pelayanan SIMPEG dan SAPK	Jumlah PNS yang diselesaikan kenaikan pangkat tepat waktu dengan dilayani pengurusan kenaikan pangkat keseluruhan	1400
			Jumlah PNS yang diselesaikan pensiun tepat waktu dengan pengurusan pensiun keseluruhan yang dilayani	350
			Jumlah PNS yang diselesaikan karis/karsu dan karpeg tepat waktu dengan pengurusan karis/karsu dan karpeg keseluruhan yang dilayani	250
			Jumlah PNS yang diterbitkan SK Izin/Tugas belajar tepat waktu	60
			Jumlah PNS yang diselesaikan Tata Naskah Pindah Dalam/Keluar/ Masuk Kabupaten	70
			Jumlah PNS yang diselesaikan update data SIMPEG dan SAPK tepat waktu dengan dilayani update data SIMPEG dan SAPK keseluruhan	3.000

3	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN Berdasarkan Merit System	% Jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	perbandingan jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi dengan jumlah semua jabatan dikali 100 persen	59.3%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil penilaian AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	Hasil nilai AKIP oleh Inspektorat	A

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja dalam bentuk Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang dilaksanakan, mulai Perencanaan Strategis (Renstra) Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Perencanaan yang sudah dibuat kemudian dikukuhkan dalam Perjanjian Kinerja selanjutnya setelah tahun anggaran berakhir maka yang telah direncanakan dan diperjanjikan harus diukur dan dilaporkan sebagai bentuk pertanggungjawaban publik.

Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang memberikan gambaran penilaian tingkat pecapaian target masing-masing indikator sasaran srategis yang ditetapkan dalam dokumen RPJM Tahun 2021-2026.

Akuntabilitas Kinerja ini mencakup 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja.

3.1 METODOLOGI PENILAIAN CAPAIAN KINERJA

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran capaian target kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024. Metode pengukuran kinerja digunakan adalah metode pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil pengukuran dan capaian indikator kinerja dimaksud, digunakan untuk menilai keberhasilan / kegagalan pencapaian sasaran strategis dalam rangka mewujudkan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan serta analisis penyebab keberhasilan/kegagalan capaian target indikator kinerja yang ditetapkan.

Untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja, ditetapkan kategori penilaian keberhasilan/kegagalan sebagaimana tercantum pada tabel 5.

Tabel 5

Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024

No	Klasifikasi Penilaian	Predikat
1	85% -100%	Sangat Baik
2	69% - 84%	Baik
3	53% - 68%	Cukup
4	< 53%	Gagal

3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA

Hasil pengukuran kinerja dari capaian target Indikator kinerja utama 3 (tiga) sasaran strategis yang di tetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024, dapat dilihat pada Tabel 6.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 6

Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satu An	2024			
				Target	Realisasi	Capaian %	Ket
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratif dan transparan							
Tujuan : Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.94)*	99,98	
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa satuan	100 (sangat tinggi)	90 (tinggi)	90	Surat Setda - Tgl 30 Des 2024
3	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Tanpa satuan	70 (sedang)	79.26 (sedang)	113.23	BKN Reg XII - Tgl 2 Oktober 2024
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	255 (baik)	265,5 (baik)	104.12	KASN - 17 Tgl Mei 2024
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :						101,82	

Catatan :)* Data Capaian Tahun 2023

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa capaian 4 (empat) Indikator dalam mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaian (3 Tiga) sasaran strategi yang di tetapkan tahun 2024 sebesar 85%-100 % (Sangat baik), 69%-84%, (baik) dan 53%-68% (cukup). Terealisasi tahun 2024 sebesar **101.82 (sangat baik).**

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKjP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.3 . CAPAIAN KINERJA BKPSDM

Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja

1. **Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024.**

   Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan kenaikan yang signifikan.

Tabel 7

Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja
Sasaran Strategis Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja
Tahun 2024

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2024		
				Target	Realisasi	Capaian %
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.94)*	99,98
Rata – rata capaian (%)						99,98

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2024 masih menggunakan NilaiAkuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP BKPSDM Tahun 2023dikarenakan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi AKIP BKPSDM Tahun 2024 belum tersedia. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP BKPSDM Tahun 2024 diperoleh dari hasil evaluasi terhadap Laporan Kinerja (LKj) BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024.

Pada tahun 2024 dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan nilai AKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai A (90). Realisasi yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan target yaitu A (89,99). Sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 99.99 %.

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2024 Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir

Perbandingan capaian Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 8
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi			
			2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	A (89,33)	A (89,94)	A (89,99)	A (89,99)

*Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023*
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2024 Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Perbandingan capaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada Tabel 3.5 dibawah ini :

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 9

Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Dengan Target Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2024	Target Akhir 2021-2026	% Capaian	Tigkat Kemajuan
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	A (89,99)*	A (90)	99,98	Akan tercapai (sama atau lebih dar 100%)

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Perbandingan capaian indicator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dengan Standar Provinsi dan Nasional dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 10
Perbandingan Nilai Sakip BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dengan Standar Provinsi Dan Nasional Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	BKPSDM Kab. Pessel	BPSDM Prop	BKN RI
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	Tanpa Satuan	A (89,99)*	A**	A**

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
**) Data Capaian Tahun 2022
Sumber : BKPSDM dan BPSDM Prov. Sumbar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan pada indikator kinerja nilai akuntabilitas instansi pemerintah dapat dilihat pada Tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 11
Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasila/ Kegagalan	Solusi yang Dilakukan
Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	Tanpa Satuan	A (90)	A (89,99)*	99,98	Belum optimalnya capaian pengukuran kinerja dan evaluasi internal	Peningkatan nilai SAKIP melalui tindaklanjut rekomendasi hasil reviu SAKIP

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Jika dibandingkan dengan target Tahun 2024, tingkat capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM mencapai 99,98% atau dengan prediket sangat baik. Capaian yang sangat baik ini didukung oleh beberapa faktor yaitu :

1. Perencanaan Kinerja

   BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan telah membuat dan Menyusun dokumen perencanaan kinerja yang terdiri atas :

a. Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU);
b. Perencanaan Kinerja Tahunan, yaitu Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK);
c. Perencanaan aktivitas pendukung kinerja, yaitu Rencana Aksi (Renaksi); dan
d. Perencanaan Anggaran, yaitu Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Semua dokumen perencanaan kinerja ini sudah disusun dan diupload pada website BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan yaitu https://bkpsdm.pesisirselatankab.go.id/ dengan tampilan sebagai berikut :

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 2
Upload Dokumen Perencanaan Kinerja di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

2. Pengukuran Kinerja

BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan sudah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis operasional organisasi. Pimpinan pada setiap level jabatan telah terlibat sebagai pengambil keputusan (decesion maker) untuk mengukur dan melakukan pemantauan terhadap capaian kinerja bawahannya. Pengukuran kinerja sudah dimanfaatkan dalam pemberian reward dan punishment. BKPSDM menilai kinerja bawahannya melalui aktivitas keaktifan dalam pemanfaatan website untuk publikasi pelaksanaan kegiatan (keterbukaan informasi publik).

a. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala dengan melampirkan dokumen pendukung berupa notulen/laporan hasil pengukuran pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi setiap bulan, triwulan dan semesteran pada unit kerja (bidang).
b. Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya (bidang) sampai dengan eselon IV dan staf yang telah dilakukan setiap bulan/triwulan/semesteran dengan melampirkan dokumen pendukung berupa notulen/laporan hasil pemantauan pengukuran pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi setiap triwulan pada unit kerja (bidang).

3. Pelaporan Kinerja

Sajikan pada LKj informasi efisiensi penggunaan sumber daya (penjabaran efisiensi

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

sumber daya dapat diukur dari penggunaan orang, anggaran, mekanisme/SOP, waktu, dll) untuk setiap indikator capaian kinerja. BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan sudah menyusun Laporan Kinerja (LKj) yang mana terlebih dahulu dilakukan asistensi penyusunan laporan kinerja dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Setelah laporan kinerja disusun yang sesuai dengan sistematika penyusunan laporan kinerja, kemudian disampaikan ke Bagian Organisasi sebagai bahan bagian dalam penyusuan laporan kinerja Pemerintah Daerh, selanjutnya laporan kinerja dilakukan reviu oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada BKPSDM.
b. Memanfaatkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada BKPSDM untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
c. Melakukan pemantauan capaian kinerja secara periodik melalui rapat-rapat monitoring dan evaluasi.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya memuat analisis atas efisiensi sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kab. Pesisir Selatan.

Tabel 12
Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	
Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	A (90)	A (89,99)*	99,98	5.846.945.390	5.635.374.890	96.38	3,6

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 1 - \left\{ \frac{\text{realisasi anggaran / rata-rata realisasi kinerja}}{\text{jumlah anggaran / rata-rata target kinerja}} \right\} \times 100\%$$

Dari perhitungan rumus diatas diperoleh tingkat efisiensi sumber daya sebesar 3,6 %. Target Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Tahun 2024 adalah A (90) dan untuk realisasinya menggunakan data hasil evaluasi Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2023 sebesar A (89,99) serta untuk capaian kinerja sebesar 96,38%. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 0,05% apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2022 sebesar A (89,94).

Gambar 3
Foto Hasil Evaluasi AKIP 2023

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	29 06
2	Pengukuran Kinerja	30,00	28 36
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12 56
4	Evaluasi Internal	25,00	22 00
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		89 99
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Sumber : Laporan Evaluasi AKIP 2023, Inspektorat Daerah Kab. Pessel

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 4
Foto Matriks LHE AKIP Tahun 2023

MATRIKS TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Rekomendasi	Rencana Aksi	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung jawab	Status/Progres Penyelesaian	Koordinator	Evidan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Agar dibuatkan laporan atau notulen terhadap hasil monitoring rencana aksi	Sudah dilakukan rapat internal rencana kerja	2 kali rapat	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Notulen Rapat dan Dokumentasi
2	Agar dilakukan monitoring Pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan dengan melampirkan laporan atau notulen secara periodik	Telah dibuat laporan capaian kinerja setiap triwulan	Laporan Capaian Kinerja thn 2023	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Laporan Capaian Kinerja thn 2023
3	Agar Dokumen Laporan Kinerja menginformasikan tentang analisis dan evaluasi kinerja dengan realisasi kinerja level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)	Telah dilakukan perbaikan LKIP BKPSDM Tahun 2023	1 LKIP Tahun 2023	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	LKIP Tahun 2023
4	Agar Dokumen Laporan Kinerja belom menginformasikan efisensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Telah dilakukan perbaikan LKIP BKPSDM Tahun 2023	1 LKIP Tahun 2023	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	LKIP Tahun 2023
5	Agar Pemantauan capaian kinerja dilakukan pembelajaran yang memadai pada unit kerja/individu dengan menyajikan target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi	Melakukan rapat monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja Kepala Bidang dan Staf	2 kali rapat	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Notulen Rapat dan Dokumentasi

BKPSDM merupakan OPD Tipe B, dimana antara Bagian Perencanaan dengan Bagian Keuangan dan Pelaporan digabung menjadi 1 (satu) yaitu Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan yang menjadi tanggung jawab Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan yang dibantu hanya oleh 1 (satu) orang Tenaga Non ASN. Disamping itu Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan juga menjabat sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-SKPD). Dengan keterbatasan personil, BKPSDM mampu menorehkan prestasi tahun 2023 yaitu Nilai AKIP Tingkat Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai A (89,99).

Berikut Dokumen Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan yang perlu dipersiapkan setiap bulan, triwulan, tahunan dan 5 tahunan, yaitu :

1. Renstra (sekali 5 tahun)
2. Proses Bisnis (5 tahun)
3. Laporan Kinerja (LKj)

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4. LKPj dan LPPD
5. Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK)
6. Perjanjian Kinerja (PK)
7. Rencana Kerja Tahunan (RKT)
8. Rencana Kerja dan Rencana Kerja Perubahan (2 dokumen)
9. Rencana Aksi (triwulan)
10. Capaian Kinerja (triwulan)
11. Laporan Evaluasi Renja (triwulan)
12. Laporan Keuangan dan Fisik (per bulan)
13. RKA, RKA Pergeseran dan RKA Perubahan (3 dokumen)
14. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)
15. Penilaian Mandiri SPIP
16. Analysis Gender (PUG/GAP)
17. Verifikasi SPJ (hampir setiap hari)
18. Verifikasi SPM/SPP (± 3 s/d 5 kali per bulan)
19. SK Indikator Kinerja Utama
20. Rekonsiliasi Keuangan (tiap awal bulan)
21. GAB, GBS, Facial Point
22. RKPD (triwulan)
23. Metadata BPS
24. Keselarasan Program dan Kegiatan
25. Reviu Manajemen ASN
26. Matriks TL Hasil Evaluasi RB
27. Indeks NSPK Versi 02
28. Dll sesuai arahan pimpinan

7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Faktor keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis 1 didorong oleh:

a. Peningkatan kompetensi Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan

b. Peningkatan koordinasi dengan Bagian Organisasi Setdakab Pesisir Selatan dan Bapedalitbang
c. Peningkatan manajemen data dan informasi serta pengarsipan dokumen perencanaan
d. Tindaklanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang disampaikan oleh Inspektorat Daerah Kab. Pesisir Selatan
e. Adanya evaluasi kinerja secara berkala
f. Adanya kerjasama tim dalam peningkatan kinerja Perangkat Daerah

Faktor kelemahan dari Sasaran Strategis 1 antara lain :

a. Prosedur penganggaran Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan.
b. Monitoring dan evaluasi belum dilaksanakan secara konsisten untuk melihat pencapaian realisasi kinerja sesuai dengan rencana aksi dan target-target yang sudah ditargetkan.
c. Evaluasi masih sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran belum berorientasi pada Outcome.

Alternatif solusi yang telah dilakukan :

a. Keselarasan dokumen perencanaan dengan penganggaran.
b. Peningkatan kapasitas SDM aparatur melalui Bimtek dan diklat.
c. Melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.
d. Peningkatan disiplin ASN dan Non ASN melalui arahan yang disampaikan pada saat apel pagi dan sore serta rapat-rapat staf.
e. Adanya reward dan punishment bagi ASN yang berprestasi dan melanggar aturan melalui pemotongan TPP dan surat teguran

Pada tahun 2024, berkat kerjasama tim BKPSDM memperoleh penghargaan dengan kategori TERBAIK II Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 5

Penerimaan piagam penghargaan terbaik II nilai AKIP Tahun 2023

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Untuk sasaran 2 yaitu meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat diukur melalui tabel dibawah ini. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa tingkat capaian pada indikator nilai kematangan inovasi cukup rendah yaitu 43%.

Tabel 13
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Tahun 2024		
		Target	Realisasi	Capaian %
Meningkatnya kualitas inovasi daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	100 (sangat tinggi)	90 (tinggi)	90

Sumber : Surat Setda No. 500.10.30.3/135/Bapedalitbang/2024 Tgl 30 Des 2024 - Bapedalitbang tahun 2024

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 6
Nilai Evaluasi Skor Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

Sumber : https://indeks.inovasi.bskdn.kemendagri.go.id/dashboard/inovasi-daerah

Gambar 6
Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

Lampiran Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 500.10.30.3/135/Bapedalitbang/2024
Tanggal : 30 Desember 2024

HASIL PELAPORAN INOVASI DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN MELALUI INNOVATIVE GOVERNMENT AWARD (IGA) TAHUN 2024

1. PERANGKAT DAERAH, RSUD dan UPT PUSKESMAS YANG MELAPORKAN INOVASI TAHUN 2024

NO.	Perangkat Daerah, RSUD dan UPT	Judul Inovasi	Bentuk Inovasi	Nilai Kematangan	Hasil validasi	Predikat
1	2	3	4	5	6	7
A.	PERANGKAT DAERAH KABUPATEN DAN RSUD					
14.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pelayanan Pensiun Berbasis Digital (E-Pensiun)	Inovasi tata kelola pemerintahan daerah	90	Approve	Tinggi

Sumber : Surat Sekretaris Daerah Kab. Pesisir Selatan Nomor 500.10.30.3/135/Bapedalitbang/ 2024 Tanggal 30 Desember 2024 tentang Penyampaian Hasil Pelaporan Inovasi Daerah Th 2024

Hasil Innovative Government Award (IGA) sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 400.10.11-4898 tahun 2024, tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota tahun 2024 bahwa Indeks Inovasi Daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah 59,26 atau termasuk dalam Predikat "KABUPATEN INOVATIF".

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2. ***Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023 dan 2022***

Tabel 14
Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja
Tahun 2022-2024
Sasaran 2

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi			Capaian		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa Satuan	100	100	100	85	90	90	85%	90%	90%

Sumber : Bapedalitbang tahun 2022, 2023 dan 2024

Untuk Indikator Kinerja Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM, capaian kinerja sebesar 90%. Hal ini dilihat dari target 100 dan realisasi 90.

Inovasi ini merupakan pengembangan dari Aplikasi e-Pensiun. Namun inovasi ini belum bisa dimanfaatkan sepenuhnya karena keterbatasan anggaran untuk kebutuhan sarana prasara prakom.

3. ***Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada berita acara rasionalisasi renstra 2021-2026 BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan***

Tabel 15
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra
Sasaran 2

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	6
1	Nilai Kematangan Inovasi		100	90	90,00%	Akan tercapai sama atau lebih dari 100%

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat

pada berita acara rasionalisasi renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan mengalami progress dengan tingkat kemajuan 90 tahun 2024.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Provinsi dan Nasional.

Perbandingan capaian indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM Tahun 2024 dengan provinsi (Kabupaten dan Kota lain) dapat dilihat pada gambar dibawah ini,

Gambar 7
Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Kabupaten Lain

73	Kabupaten Tanggamus	59,80	Inovatif
74	Kabupaten Ogan Komering Ulu	59,67	Inovatif
75	Kabupaten Jombang	59,40	Inovatif
76	Kabupaten Pasaman	59,35	Inovatif
77	Kabupaten Brebes	59,33	Inovatif
78	Kabupaten Pesisir Selatan	59,26	Inovatif
79	Kabupaten Aceh Barat	59,19	Inovatif
80	Kabupaten Tulungagung	59,14	Inovatif
81	Kabupaten Sumbawa Barat	58,97	Inovatif
82	Kabupaten Sijunjung	58,96	Inovatif

Sumber : Kepmendagri No : 400.10.11-4898 Th 2024 tanggal 03 Desember 2024 tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota Tahun 2024

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 8
Skor dan Kategori Indeks Inovasi Daerah

Berikut skor dan kategori indeks inovasi daerah tahun 2024:

Kategori	Rentang Skor
Sangat Inovatif	60,01 - 100,00
Inovatif	35,00 – 60,00
Kurang Inovatif	0,01 - 34,99
Tidak Dapat Dinilai	0

Pemerintah daerah dengan kategori sangat inovatif, inovatif, kurang inovatif, dan tidak dapat dinilai setelah divalidasi dan *quality control* akan menghasilkan nilai indeks inovasi daerah yang akan ditetapkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri.

Sumber : Surat Kemendagri RI No. 00.10/2846/SJ Tanggal 24 Juni 2024 perihal Pengukuran dan Penilaian Indeks Inovasi Daerah serta Pemberian Penghargaan IGA 2024

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa Kabupaten Pesisir Selatan termasuk Kabupaten Inovatif karena berada pada rentang skor 35,00 – 60,00 yaitu di angka 59,26 dengan kategori Inovatif.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gambar 9
Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Kabupaten Lain

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR 400.10.11 – 4898 TAHUN 2024
TENTANG
INDEKS INOVASI DAERAH PROVINSI, KABUPATEN, DAN KOTA TAHUN 2024

INDEKS INOVASI DAERAH
PROVINSI, KABUPATEN, DAN KOTA TAHUN 2024

A. Kategori Provinsi

Rekapitulasi:
1) Sangat Inovatif : 10 Provinsi
2) Inovatif : 21 Provinsi
3) Kurang Inovatif : 7 Provinsi
4) Tidak Dapat Dinilai (*Disclaimer*) : 0 Provinsi

No	Pemerintah Daerah	Skor Indeks	Predikat
1	Provinsi Sumatera Barat	88,92	Sangat Inovatif
2	Provinsi Jawa Timur	87,23	Sangat Inovatif
3	Provinsi Jawa Barat	81,27	Sangat Inovatif
4	Provinsi DKI Jakarta	80,18	Sangat Inovatif
5	Provinsi Sumatera Selatan	75,79	Sangat Inovatif
6	Provinsi Jawa Tengah	72,85	Sangat Inovatif
7	Provinsi Bali	69,92	Sangat Inovatif
8	Provinsi Lampung	65,50	Sangat Inovatif
9	Provinsi Nusa Tenggara Barat	63,40	Sangat Inovatif
10	Provinsi Kalimantan Timur	61,74	Sangat Inovatif
11	Provinsi Sumatera Utara	59,93	Inovatif
12	Provinsi Sulawesi Selatan	59,66	Inovatif
13	Provinsi Jambi	58,59	Inovatif
14	Provinsi Maluku Utara	58,47	Inovatif
15	Provinsi Aceh	55,87	Inovatif
16	Provinsi Sulawesi Tengah	55,22	Inovatif

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan pada indikator kinerja nilai akuntabilitas instansi pemerintah dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 16
Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasila/ Kegagalan	Solusi yang Dilakukan
Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	Tanpa Satuan	100 (sangat tinggi)	90 (tingg)	90	Tidak tercapainya nilai kematangan Inovasi BKPSDM sebab masih adanya pengguna Aplikasi e Pensiun yang menggunakan cara manual dan kurangnya sarana prasarana prakom untuk pengembangan aplikasi e-pensiun	MEningkatkan nilai kematangan inovasi dengan cara meningkatkan kualitas inovasi dari tahun sebelumnya melalui inovasi yang bersifat digital, terintegrasi bersifat umum.

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Inovasi yang diciptakan pada tahun 2024 belum memperoleh hasil sesuai yang ditargetkan yakni realisasi dengan nilai 90 karena berdasarkan keterangan hasil penilaian dari Bapedalitbang, inovasi yang diajukan hanya 1 (satu), seharusnya setiap bidang mengajukan inovasi sehingga eviden yang diupload lebih banyak. Dari sekian banyak inovasi yang diajukan, pilih satu inovasi yang tingkat kematangannya paling tinggi.

Faktor kegagalan dalam pencapaian target Nilai Kematangan Inovasi sebagai berikut:

1. Indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi hanya dikerjakan oleh 1 (satu) orang staf di Bidang Tenaga Kerja tanpa didampingi.
2. Evaluasi secara berkala melalui rapat evaluasi kinerja setiap bulan, namun belum ditindaklanjuti dengan sungguh-sungguh.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya memuat analisis atas efisiensi sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 17
Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	
Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai kematangan Inovasi BKPSDM	100 (sangat tinggi)	90 (tingg)	90	5.846.945.390	5.635.374.890	96.38	3,6

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Dari Tabel diatas tingkat efisiensi sumber daya sebesar 3,6 %. Upaya peningkatan Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM tahun berikutnya adalah :

1. Inovasi dijadikan sebagai pola pemecahan masalah;
2. Evaluasi komitmen kinerja inovasi;
3. Manajemen inovasi;
4. Penyediaan Sarana dan Prasarana Prakom;dan
5. Keberlanjutan inovasi

7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Judul Inovasi BKPSDM yakni Pelayanan Pensiun Berbasis Digital (E-Pensiun) yang telah di Upload pada link https://indeks.inovasi.bskdn.kemendagri.go.id dengan bentuk Inovasi Tata Kelola Pemerintah Daerah, menggunakan Tematik Digital dengan nilai kematangan 90.00 dan tahapan inovasinya Penerapan. Dimana Inovasi Pelayanan Pensiun Berbasis Digital (E-Pensiun) ini dapat di lihat pada link Video https://www.youtube.com/watch?v=GFinYd3co7w

Pada Tahun 2024 kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan nilai inovasi 100, akan tetapi realisasinya belum tercapai yang disebabkan oleh :

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Tidak adanya pengembangan aplikasi Pensiun Berbasis Digital yang mana penambahan menu pada Aplikasi SIMPEG, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk pensiun hanya mengupload dokumen pada Aplikasi melalui Kasubag Umum dan Kepegawaian di Instansi kerja masing – masing.

- Kesulitannya Sekretariat minta dokumen ke bidang-bidang untuk di Upload dan tidak tersedianya kelengkapan ke Inspektorat tepat pada waktunya, misalnya tidak terkirimnya TOR, dll

Keberhasilan sasaran Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah ini didukung oleh program/kegiatan/sub kegiatan yang bersentuhan langsung dengan indikator sasaran tersebut yaitu :

Tabel 18
Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2
(Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah)

No	Program	Kegiatan	Output Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaa, penganggaran dan evaluasi kinerja	dokumen	20	20
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase dokumen keuangan yang dilaporkan	%	100	100
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase dokumen publik yang dipublish	%	100	100
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahaan Daerah	Persentase sarana dan prasarana kantor yang tersedia	%	100	100

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKjPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase layanan umum yang terselenggaran dg baik	%	100	100
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kondisi sarana dan prasarana kantor	%	100	100

Untuk sasaran 1 dan 2 yaitu terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja serta meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat dilaksanakan melalui satu program dan 6 kegiatan dengan tingkat capaian kinerja kegiatan 100%.

Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Daya Saing ASN

Yang mana Sasaran Strategis 3 ini memiliki 2 Indikator Kinerja yakni : Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) dan Indeks Merit Sistem

A. Indeks Profesionalitas ASN (IPASN)

1. ***Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024***

Tabel 19

Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2024		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	70	79.26	113.2

Sumber : Surat BKN Reg XII Tgl 02 Oktober 2024 (IPASN) dan Surat KASN Tgl 17 Mei 2024 (Indeks Sistem Merit)

Indek profesionalitas ASN sebesar 79.26 dengan capaian 113.2 %. Berdasarkan data Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) di Lingkungan

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN naik cukup signifikan.

2. ***Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023 hingga 2019***

Tabel 20

Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IP ASN 2019-2024

Tahun	Target	Capaian Realisasi Nilai IP ASN	Kategori
2019	57	36,00	sangat rendah
2020	57	56,00	rendah
2021	57	48,78	sangat rendah
2022	57	51,89	rendah
2023	58	66.09	rendah
2024	70	79.26	sedang

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

3. ***Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan target s/d Periode Renstra***

Tabel 21
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran 3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Capaian	Target Renstra	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70	79,26	70	Tercapai melebihi target tahunan dan Target dalam Renstra

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKPj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4. Membandingkan Realisassi Kinerja Tahun 2024 Dengan Standar Provinsi Dan Nasional

Tabel 22
Perbandingan Nilai IPASN Kab. Pessel dengan Kab/Kota Dalam Prop Sumbar dan Luar Prop sumbar serta BKN Reg XII BKN

KANTOR REGIONAL XII BKN
Lampiran II Surat Dinas
Nomor : 0717/B-BJ.03.02/SD/KR.XII/2024
Tanggal : 2 Oktober 2024

Nilai Rata-rata Dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)	Kategori
PNS	187.111	21,02	27,73	24,69	5,00	78,44	sedang
PPPK	15.148	24,85	19,59	24,43	5,00	73,88	sedang
ASN	202.259	21,30	27,15	24,68	5,00	78,12	sedang

Ket. Kategori :
91-100 : Sangat Tinggi
81-90 : Tinggi
71-80 : Sedang
61-70 : Rendah
0-60 : Sangat Rendah

No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)	Kategori
1	Pemerintah Kota Padang Panjang	1.822	21,59	33,30	25,03	5,00	84,92	tinggi
2	Pemerintah Kab. Tanah Datar	4.566	20,75	33,71	25,36	5,00	84,52	tinggi
3	Pemerintah Kab. Sijunjung	3.399	20,95	32,15	25,55	5,00	83,65	tinggi
4	Pemerintah Kab. Dharmasraya	3.188	20,95	31,65	25,17	5,00	82,77	tinggi
5	Pemerintah Kota Batam	6.996	22,20	30,49	24,99	4,99	82,69	tinggi
6	Pemerintah Kota Solok	1.942	22,21	29,71	24,89	5,00	81,81	tinggi
7	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	16.670	21,63	29,29	24,88	5,00	80,81	sedang
8	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	5.078	20,95	28,31	26,37	5,00	80,64	sedang
9	Pemerintah Kota Bukittinggi	2.279	21,69	28,69	25,22	5,00	80,60	sedang
10	Pemerintah Kota Dumai	4.172	21,76	27,49	25,39	5,00	79,65	sedang
11	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5.802	20,88	28,56	24,82	5,00	79,26	sedang
12	Pemerintah Kab. Natuna	3.011	21,21	27,89	24,93	5,00	79,02	sedang
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	5.544	22,24	26,92	24,66	4,99	78,81	sedang
14	Pemerintah Kota Pariaman	2.471	21,72	27,28	24,65	5,00	78,65	sedang

Sumber : Laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Kanreg XII BKN Pekanbaru

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan pada indikator kinerja Nilai IPASN dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 23

Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 4

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/Kegagalan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70	79,26	113,22	Peningkatan IPASN ini terjadi sebab banyaknya ASN yang ikut serta mengembangkan kapasitas meskipun dengan Zoom dan keaktivan dalam menyelesaikan e-kinerja

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan 2025

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya memuat analisis atas efisiensi sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 24
Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks IPASN BKPSDM	70	79,26	113,22	5.846.945.390	5.635.374.890	96.38	3,6

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2023
Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari Tabel diatas tingkat efisiensi sumber daya sebesar 3,6 %. Upaya peningkatan Indeks IPASN BKPSDM tahun berikutnya adalah :

1. Seluruh ASN menjadi Target, yang awalnya hanay PNS Saja, kedepannya PPPK juha menjadi target;
2. Peningkatan Jumlah PPPK, yang awalnya hanya berjumlah 441 orang, tahun besok menjadi 3000 lebih;
3. Sangat berharap terealisasi 0,16 % anggaran untuk BKPSDM teutama untuk pengembangan kapasitas ASN;
4. Penyediaan Sarana dan Prasarana Prakom;dan

7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian

Faktor keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis 3, bagian Indeks IPASN didorong oleh:

a. Peningkatan kompetensi Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
b. Peningkatan koordinasi dengan Bagian Organisasi Setdakab Pesisir Selatan dan Bapedalitbang
c. Peningkatan kualifikasi dan kompetensi ASN melalui Zoom meeting yang sesuai dengan tupoksinya
d. Adanya evaluasi e-kinerja secara berkala
e. Adanya kerjasama tim dalam peningkatan e-kinerja Perangkat Daerah

Faktor kelemahan dari Sasaran Strategis 3 bagian Indeks IPASN antara lain :

a. Prosedur penganggaran Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan.
b. Monitoring dan evaluasi tehadap penggunaan e-kinerja belum maksimal, yang selama ini Kasubbag Umum diundang untuk coaching clinic perihal e-kinerja, namun masih banyak sekolah yang tidak terlalu memperdulikannnya
c. Evaluasi masih sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran belum berorientasi pada Outcome.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKjP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Alternatif solusi yang telah dilakukan :

a. Keselarasan dokumen perencanaan dengan penganggaran.
b. Peningkatan kapasitas SDM aparatur melalui Bimtek dan diklat.
c. Melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.
d. Peningkatan disiplin ASN dan Non ASN melalui arahan yang disampaikan pada saat apel pagi dan sore serta rapat-rapat staf.
e. Adanya reward dan punishment bagi ASN yang berprestasi dan melanggar aturan melalui pemotongan TPP dan surat teguran

B. Indeks Merit Sistem

1. ***Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024***

Tabel 25

Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2024		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Merit Sistem	255	265.5	104.1

Sumber : Surat BKN Reg XII Tgl 02 Oktober 2024 (IPASN) dan Surat KASN Tgl 17 Mei 2024 (Indeks Sistem Merit)

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Pesisir Selatan

	2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan telah menerapkan e-performance (e-kinerja) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3	3	sudah menerapkan e-performance terintegrasi dengan pembayaran tpp dan kinerja harian.	3
	3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan Administrasi menggunakan Absen Online (E-office) dengan aplikasi Aben dan di monitoring oleh pimpinan melalui E-Tambahan Penghasilan Pegawai (E-TPP)	1	4	3	Sikandi dan aplikasi pengesahan digital sudah dijalankan dan digunakan seluruh KKPD	3
	4	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan belum menggunakan Teknologi Informasi dalam hal pengisian jabatan melalui kerjasama dengan UPT. Pemetaan Kompetensi BKD Provinsi Riau serta masih menggunakan Bapenjakat dengan mempertimbangkan syarat syarat kepegawaian dan mempertimbangkan nilai pemetaan kompetensi dan nilai evaluasi kinerja	2	2	2	Bukti kurang sesuai. Perlu melampirkan hasil penggunaan assessment pada pegawai pelaksanaan assessment baru untuk JPT dan administrator	4
	Catatan KASN untuk Aspek B (kosong)							Total 16
							Total Perolehan Maksimal : 332	
							Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 265.5	

Sumber : KASN Periode 1 Jan – 31 Des 2024 Tgl 15 Mei 2024 Nomor Dokumen : 0069/SM2/VERIF/03/2024

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indek Merit Sistem sebesar 265.5 dengan capaian 104.1 %. Berdasarkan data Indeks Merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN naik cukup signifikan di tahun 2024.

Delapan Aspek Penilaian Sistem Merit, Berdasarkan Permen PANRB Nomor 40 Tahun 2018 dan PerKASN Nomor 9 Tahun 2019 :

1. Perencanaan Kebutuhan pegawai dihitung secara tepat dengan Anjab dan ABK
2. Pengadaan pegawai dilakukan secara terbuka dan kompetitif.
3. Pengembangan karier bertumpu pada pengembangan kompetensi dan kinerja melalui Manajemen Talenta.
4. Promosi dan mutasi berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.
5. Manajemen Kinerja dinilai secara objektif dan terukur, serta digunakan sebagai pertimbangan karier.
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin. Tunjangan berdasarkan kinerja ; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi ; penegakan kode etik dan kode perilaku.
7. Perlindungan dan pelayanan pegawai.
8. Sistem informasi.

2. ***Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023 hingga 2021***

Tabel 26

Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Manajemen Sistem Karir ASN Berdasarkan Merit Sistem Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Merit Sistem	250	243,5	97,40	255	265,5	103,92

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan 2025

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 27

Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem Tahun 2021-2024

Tahun	Target	Capaian Realisasi Nilai Sistem Merit	Kategori
2021	126	26.5	Buruk
2022	184	167	Buruk
2023	250	243.5	Kurang
2024	255	265.5	Baik

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan 2023

3. ***Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan target s/d Periode Renstra***

Tabel 28
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d
Periode Renstra Sasaran 3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Capaian	Target Renstra	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Merit Sistem	255	265,5	252	Tercapai melebihi target tahunan dan Target dalam Renstra

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa Capaian Indeks Merit Sistem melebihi target yang telah di tetapkan dan disepakati yang tertuang di dalam Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Dengan Provinsi Dan Nasional

Gambar 9 : Hasil Penilaian Sistem Merit BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

Sumber : Hasil Penilaian Sistem Merit dari KASN Tanggal 17 Mei Tahun 2024

Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Tingkat Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada tahun 2024 peningkatan pelayanan pegawai yang dilayani dengan jumlah berkas yang dilayani yaitu sebagai berikut :

- Pelayanan kepangkatan

  Pada tahun 2023 dengan target kinerja pelayanan pangkat sebesar 1.200 berkas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan realisasi 1179 berkas Aparatur Sipil Negara (ASN) atau 93.58% dikarenakan adanya pembaharuan Aplikasi sehingga pengurusan naik pangkat tidak bisa diproses semuanya. Rincian

Pengelolaan Berkas usulan pangkat PNS untuk periode April 2023 sebanyak 636 berkas dan untuk periode Oktober 2023 sebanyak 543 berkas. Sedangkan Pada tahun 2024 dengan 6 (enam) kali periode yakni Februari sebanyak 18, April sebanyak 82 dan TMS 14 sehingga berjumlah 96, Juni sebanyak 99 dan TMS 18 sehingga berjumlah 117, Agustus sebanyak 108 dan TMS 13 sehingga berjumlah 121, Oktober sebanyak 101 dan TMS 14 sehingga berjumlah 115, Desember sebanyak 157 dan TMS 15 sehingga berjumlah 172. Total selama tahun 2024 sebanyak 639 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan SK Kenaikan Pangkat sebanyak 565 berkas atau 88.41 %, yang mana sebanyak 74 berkas tidak memenuhi syarat (TMS) karena jumlah angka kredit yang kurang dan adanya syarat ukom yang belum terpenuhi. Misalnya dari golongan III.b ke III.c dan dari golongan III.d ke IV.a

- Pelayanan Pensiun

  Pada tahun 2023 target sebanyak 355 berkas pensiun terealisasi sebanyak 369 berkas pensiun atau 103.94 % capaian kinerjanya, hal ini bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan berkas pensiun. Sedangkan tahun 2024 penerbitan SK Pensiun dengan Batas Usia Pensiun (BUP) sebanyak 323 orang, dengan Pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) sebanyak 7 orang dan Pensiun Janda-duda sebanyak 36 orang.

- Pelayanan karis dan karsu

  pada tahun 2023 target sebanyak 250 berkas karis dan karsu terealisasi sebanyak 244 berkas karis dan karsu atau 97,60 % capaian kinerjanya, hal ini bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan karis dan karsu. Sedangkan tahun 2024 data karsis yang telah di usulkan dan diterbitkan sebanyak 26 dokumen dan untuk penerbitan karsu sebanyak 46 dokumen.

- Pelayanan Penerbitan Izin / Tugas Belajar

  Pelayanan Penerbitan Izin / Tugas pada tahun 2023 Pelayanan Penerbitan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Izin/Tugas sebanyak 60 berkas terealisasi pelayanan sebanyak 75 berkas atau capaian kinerjanya yakni sebesar 125 %. Untuk tahun 2024 pelayanan penerbitan izin/tugas dengan target sebanyak 50 berkas terealisasi pelayanan sebanyak 88 berkas atau capaian kinerjanya yakni sebesar 176 %

- Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/Masuk Kabupaten

  Pada tahun 2023 target sebanyak 65 berkas dengan realisasi pelayanan 60 berkas atau 92.3 %. Sedangkan Pada tahun 2024 ditargetkan sebanyak 100 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu sebanyak 106 berkas atau capaian kinerjanya 106%, capaian kinerjanya berkas mengalami peningkatan karena adanya rotasi, promosi didalam Kabupaten dan masuk / keluar Kabupaten. Dengan alasan pindah diantaranya penyegaran dan pengaruh domisili. Yang mana rata-rat Guru dan Kesehatan itu kebanyakan nota tugas sehingga di definitifkan.

- Pelayanan SIMPEG dan SAPK

  Pada tahun 2023 target kinerja atas pelayanan data untuk SIMPEG dan SAPK realisasinya dapat mencapai 100 %. Hal ini disebabkan oleh data yang harus diupdate pada Tahun 2023 dengan target 6000 data realisasi 6000 data atau 100% capaian kinerjanya dengan adanya pemutakhiran data tahun 2023. Sedangkan pada tahun 2024 target 6000 dan terbit sebanyak 7500 data melebihi target atau realisasinya 125 %

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 29
Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2023			2024		
				Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
1	**Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian**	**Pelayanan Administrasi Kepegawaian**	**persen**	**65**	**80.07**	**123.18**	**80**	**95**	**118.75**
		pelayanan kepangkatan	berkas	1200	1123	80.21	600	639	106.5
		Pelayanan pensiun	berkas	350	369	102	350	366	104.5
		pelayanan karis/karsu dan karpeg	berkas	250	244	100.33	100	72	72
		Pelayanan Penerbitan Izin/Tugas Belajar	berkas	60	75	125	50	105	210
		Pelayanan Pindah Dalam/ Keluar/ masuk Kabupaten	berkas	65	60	92.3	100	106	106
		pelayanan SIMPEG dan SAPK	berkas	6000	6000	100	6000	7500	125

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

a. Meningkatnya manajemen sistem karir ASN berdasarkan Merit Sistem

Indikator kinerja dari sasaran strategis diatas adalah jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan anjab. Cara perhitungan dari indikator tersebut adalah dengan membandingkan jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi dengan jumlah semua jabatan. Jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 5.272 orang dari 8.985 orang. Dibandingkan tahun 2023 Jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 5.621 orang dari 7.324 orang dan yang jabatan belum ada kompetensinya (jabatan fungsional umum) adalah 957 orang.. Untuk tahun 2024 diukur semua ASN Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga pencapaian tahun 2024 lebih tinggi dibandingkan dari tahun 2023.

Gambar 10 : Jumlah ASN Menurut Jabatan di Kabupaten Pesisir Selatan

TABEL JUMLAH ASN MENURUT JENIS JABATAN
DI KABUPATEN PESISIR SELATAN
BERDASARKAN TANGGAL 31 DESEMBER 2024

NO	JENIS JABATAN	PNS	PPPK	ASN
1	TENAGA GURU	2,822	2,811	5,633
2	TENAGA KESEHATAN	1,003	848	1,851
3	TENAGA TEKNIS	347	54	401
4	STRUKTURAL	387	-	387
5	FUNGSIONAL UMUM	713	-	713
TOTAL		5,272	3,713	8,985

Sumber : Data e-Simpeg per 31 Desember 2024, Bidang PPIASN BKPSDM

b. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor tersebut :

Pada pelaksanaan anggaran tahun 2024, ada beberapa kegiatan yang tidak mencapai target, maka diperlukan tindakan untuk mengatasi hal tersebut. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pejabat pelaksana teknis kegiatan lebih fokus lagi dalam perencanaan baik dari segi penganggaran maupun dari segi pelaksanaan.
b. Pengguna anggaran harus melakukan monitoring dan evaluasi secara kontiniu terhadap kegiatan yang dikelolanya, minimal 1 kali sebulan di adakan Rapat Monev Kegiatan yang melibatkan seluruh PPTK.
c. Persiapan dalam pelaksanaan kegiatan harus dilaksanakan, hal ini mengurangi terjadinya kesalahan yang timbul pada saat kegiatan sedang berlangsung.
d. Melakukan evaluasi internal secara berkelanjutan.
e. Memperbaharui pengelolaan manajemen kepegawaian secara bertahap dan terus menerus.
f. Mengevaluasi lebih lanjut mengenai anggaran kegiatan agar bisa direalisasikan sebaik mungkin.
g. Mengevaluasi kembali target-target pencapaian kegiatan serta melakukan pendekatan dan koordinasi dengan pihak terkait baik pemerintah pusat maupun pemerintah propinsi.

Tabel 30
Sasaran Strategis PK Kepala OPD

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	Prog. Kepegawaian Daerah	Indeks IP ASN	70 (sedang)	79.26 (sedang) per 02 Okt 2024	113.23
		Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
		Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia				

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7
		Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Prog. Kepegawaian Daerah Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Merit Sistem	255 (baik)	265.5 (baik) Per 17 Mei 2024	104.12
2	Terwujudnya Pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai AKIP BKPSDM	A(memuaskan) (90)	A (memuaskan) (89.98) Per 29 Aril 2024	99.98
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Prog. Kepegawaian Daerah Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	90 (sangat tinggi)	90 (tinggi) per 30 Desember 2024	100.00
T o t a l						**104.33**

6. Analisis kesesuaian antara kegiatan dengan target kinerja program yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir selatan telah dilakukan analisis kesesuaian antara Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara RPJMD dengan Renstra, Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara Renstra dengan Renja, Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara RPJMD dengan RKPD serta Kesesuaian sasaran dan indikator sasaran antara RKPD dengan KUA PPAS. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan :

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dengan kegiatan sebagai berikut:
  (1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan output kegiatan ini adalah tersedianya Renstra 2021-2026.
  (2) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan output terpenuhinya kebutuhan administrasi umum.
  (3) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output terpeliharanya Barang Milik Daerah.
  (4) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan output terbayarnya gaji dan tunjangan ASN.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKjP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(5) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output tersedianya jasa penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

- Program Kepegawaian Daerah, dengan kegiatan sebagai berikut :
  (1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan output terlaksananya pengadaan PPPK, pemberhentian PNS dan Sistem Informasi Kepegawaian.
  (2) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan output terlaksananya pengelolaan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara dan penyelesaian kasus yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin ASN.
  (3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, dengan output terlaksananya pengembangan kompetensi ASN.

  Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, dengan output terlaksananya pengelolaan mutasi, promosi dan kenaikan pangkat ASN.

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan kegiatan sebagai berikut:
  (1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan output terlaksananya pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosiokultural.

7. Permasalahan Dan Solusi Dalam Pelaksanaan Program Dan Kegiatan

PERMASALAHAN

Rencana seleksi terbuka belum didukung oleh anggaran yang memadai sehingga dapat mengakibatkan terkendala pengisian jabatan tinggi pratama di lingkup Instansi Kabupaten Pesisir Selatan.

SOLUSI

Pada Revisi anggaran dilakukan pemenuhan anggaran agar seleksi terbuka JPT di Lingkup Pemerintah Pesisir Selatan dapat tetap berjalan.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.4 REALISASI ANGGARAN

Anggaran dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024, tercantum pada tabel 13.

Tabel 31
Anggaran dan Realisasi Anggaran Program / Kegiatan Yang Menunjang Sasaran Strategis Tahun 2024

NO.	SASARAN STRATEGIS	TAHUN 2024		
		ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.960.210.791	4.776.845.984	96,30
2.	Program Kepegawaian Daerah	833.227.859	805.490.306	96,67
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	53.506.740	53.038.600	99,13
	Total	**5.846.945.390**	**5.635.374.890**	**96,38**

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat sebagai berikut:

a. Plafon anggaran yang disediakan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 untuk menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis sebesar Rp. 5.846.945.390,- terealisaasi sebesar Rp. 5.635.374.890- atau 96,38 %. Artinya dalam pelaksanaan program/kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis terdapat sisa anggaran sebesar 3,62 % atau secara absolut sebesar Rp. 211.570.500,-

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKjPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Sisa anggaran sebesar Rp. 211.570.500,- mencerminkan kurang akuratnya perencanaan dan penganggaran program/kegiatan yang menunjang pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan tahun 2024 ini. Seharusnya sisa anggaran ini dapat dipergunakan untuk meningkatkan capaian indikator kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB IV
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa kinerja pada BAB III, Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 yaitu:

1. Capaian Sasaran

   Dari 3 (tiga) Sasaran yang telah ditetapkan, 2 (dua) sasaran memperoleh capaian di atas 100 %. Sedangkan untuk sasaran ke 3 dengan capaian AKIP BKPSDM A dengan Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM.

2. Capaian Indikator Kinerja

   Dari 5 (lima) indikator kinerja yang telah ditetapkan, semuanya berhasil mencapai target bahkan ada indikator yang capaiannya melebihi 100 %.

3. Capaian Realisasi Anggaran Dalam Mendukung Pencapaian Sasaran

   Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 terealisaasi sebesar Rp. 5.635.374.890,- atau 96,38 % dari target alokasi Anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 5.846.945.390,-

Secara umum dari 3 (tiga) sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 menunjukkan kinerja yang baik. Namun peningkatan kinerja tetap harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN, sehingga sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dapat diwujudkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.2. Saran

1. Untuk meningkatkan mengembangkan kompetensi ASN baik itu Manajerial, Teknis dan Sosial sangat dibutuhkan penambahan anggaran, karena masih kategori sedang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) yang merupakan Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang tertuang didalam Indikator Utama RPJMD Tahun 2021 – 2026 Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Perlunya optimalisasi pelaksanaan manajemen ASN.
3. Perlunya pengembangan digitalisasi untuk pelayanan administrasi ASN secara online, yang saat ini akan di daftarkan untuk masuk dalam Inovasi Tahun 2024 yakni **ISI BBM** yang merupakan singkatan dari **I**ntegrasi **S**istem **I**nformasi **B**irokrasi **B**erbasis **M**eritokrasi.

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKj) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

DATA PRESTASI DAN PENGHARGAAN YANG DI PEROLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Uraian	Penghargaan dari	Diberikan Kepada	Penerima	Tempat di Terima	Tanggal di Terima
1.	Atas Keberhasilan dalam melaksanakan seleksi CPNS Th 2014 menggunakan metoda CAT BKN secara Cepat, Akuntabel dan Transparanserta bebas dari KKN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional dan bermartabat	Kepala BKN – Eko Sutrisno	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	Bupati Pesisir Selatan	Jakarta	16 Jan 2015
2.	Sebagai Instansi yang menggunakan Metode Computer Assisted Test (CAT) BKN dalam Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018. Nomor : 12.6/KEP/2019	Kepala BKN RI – Bima Haria Wibisana	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	Bupati Pesisir Selatan	Jakarta	28 Jan 2019
3.	Atas prestasi sebagai Kantor Terbersih Tingkat Kab. Pesisir Selatan Tahun 2019 Dalam rangka Peringatan HUT RI Ke – 74	Bupati Pesisir Selatan – H. Hendrajoni, S.H, M.H	BKPSDM	Kepala BKPSDM – Ahda Yanuar, S.Kom	Painan	17 Agus 2019
4.	BKN Award 2022 – Pemerintah Kabupaten Wilayah Barat Tipe Besar Peringkat 5, Atas Capaian dalam Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi dan CAT	Kepala BKN RI - Bima Haria Wibisana	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	Wakil Bupati – Apt. Rudi Ardiansyah, S. Farm	Jakarta	2022
5.	Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022. Terbaik II. Nomor :700/766/KPTS/BPT-PS/IV/2023	Bupati Pesisir Selatan - Drs. Rusma Yul Anwar, M.Pd	BKPSDM	Kepala BKPSDM – Tamsir, SH, MM	Painan	01 April 2023

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKjPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

6.	Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN. Dengan Predikat Baik - Nilai 265.5 Nomor : 214/SM.00.02/05/20024	Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) - Agus Pramusinto	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	Bupati Pesisir Selatan – Rusma Yul Anwar	Jakarta	17 Mei 2024
7.	Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023. Terbaik II. Nomor : 700/1332/KPTS/BPT-PS/VI/2024	Bupati Pesisir Selatan Drs. Rusma Yul Anwar, M.Pd	BKPSDM	Kepala BKPSDM – Yozki Wandi, S.Pi, M.Si	Painan	20 Jun 2024
8.	Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN. Dengan Predikat Baik - Nilai 265.5.	Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) – Haryono Dwi Putranto	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	Staf Ahli Kemasyara-katan dan SDM	Jakarta	19 Desember 2024

Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan dalam melaksanakan seleksi CPNS Th 2014 menggunakan metoda CAT BKN secara Cepat, Akuntabel dan Transparan serta bebas dari KKN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional dan bermartabat, Tanggal 16 Januari 2015

Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKjPD) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Piagam Penghargaan Sebagai Instansi yang menggunakan Metode Computer Assisted Test (CAT) BKN dalam Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018. Nomor : 12.6/KEP/2019 Tanggal 28 Januari 2019

Piagam Penghargaan Atas prestasi sebagai Kantor Terbersih Tingkat Kab. Pesisir Selatan Tahun 2019
Dalam rangka Peringatan HUT RI Ke – 74, Tanggal 17 Agustus 20219.

Piagam Penghargaan BKN Award 2022 untuk Kabupaten Pesisir Selatan Kategori Capaian dalam Penerapan Pemanfaatan Data-Sistem Informasi dan CAT untuk Pemerintah Kabupaten Wilayah Barat Tipe Besar.

Piagam Penghargaan dari Bupati Pesisir Selatan, Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023. Tanggal 01 April 2023

Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN dari Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dengan Predikat Baik - Nilai 265.5.
Nomor : 214/SM.00.02/05/2024 Tanggal 17 Mei 2024

Piagam Penghargaan Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023. Terbaik II. Nomor : 700/1332/KPTS/BPT-PS/VI/2024, Tanggal 20 Juni 2024

Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN dari Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dengan Nilai 265.5 - Predikat Baik, tanggal 19 Desember 2024

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Yozki Wandri, S.Pi, M.Si**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Drs. Rusma Yul Anwar, M.Pd**
Jabatan : Bupati Pesisir Selatan

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja jangka tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Painan, 22 Januari 2024

PIHAK KEDUA	**PIHAK PERTAMA**
BUPATI PESISIR SELATAN	**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)	**(YOZKI WANDRI, S.Pi, M.Si)**
	Nip. 19750101 200003 1 003

Laporan Ketangguhan Pertanggungjawaban (LKP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN PESISIR SELATAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*
1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90)
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	90 (sangat tinggi)
3	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70 (sedang)
		Indeks Merit Sistem	255 (baik)

No	Program	Anggaran	Keterangan
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.973.055.263,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 432.238.799,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 65.526.340,-	APBD
Jumlah		**Rp. 5.470.820.402,-**	

Painan, 22 Januari 2024

PIHAK KEDUA
BUPATI PESISIR SELATAN

(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(YOZKI WANDRI, S.Pi, M.Si) p
Nip. 19750101 200003 1 003

Laporan Kinerja Pertanggungjawaban (LKP) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Yozki Wandri, S.Pi, M.Si**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Drs. Rusma Yul Anwar, M.Pd**
Jabatan : Bupati Pesisir Selatan

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja jangka tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Painan, 15 Oktober 2024

PIHAK KEDUA	**PIHAK PERTAMA**
BUPATI PESISIR SELATAN	**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)	**(YOZKI WANDRI, S.Pi, M.Si)**
	Nip. 19750109 200003 1 003

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN PESISIR SELATAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90)
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	100 (sangat tinggi)
3	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70 (sedang)
		Indeks Merit Sistem	255 (baik)

No	Program	Anggaran	Anggaran Perubahan	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.973.055.263,-	Rp. 4.960.210.791,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 432.238.799,-	Rp. 833.227.859,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 65.526.340,-	Rp. 53.506.740,-	APBD
Jumlah		**Rp. 5.470.820.402,-**	**Rp. 5.846.945.390,-**	

Painan, 15 Oktober 2024

PIHAK KEDUA
BUPATI PESISIR SELATAN

(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(YOZKI WANDRI, S.Pt, M.Si)
Nip. 19750101 200003 1 003

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia