

LAPORAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2023



Acc 8/20/2-2024

PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2024

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah rasa syukur ke hadirat Allaah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LKj) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 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 2023. 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-informasi 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 2023.

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 Kabupaten Pesisir Selatan **“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”**

Painan, 15 Februari 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan



YOZKI 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 administrasi kepegawaian yang prima dan pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang berkualitas. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil analisis dan Evaluasi dari capaian kinerja sasaran strategis yang telah diukur pada Bab III, keberhasilan/kegagalan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan Misi “**Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan**”.

Pencapaian kinerja untuk 3 (tiga) sasaran strategis dan 4 (empat) indikator kinerja pada Misi 1 yakni sebesar **99.08**. 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 Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	2023		
				Target	Realisasi	Capaian %
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan						
Tujuan : Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi						
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel an berkinerja	Nilai AKIB BKPSDM	Tanpa satuan	A (memuaskan)	A (89.94) Memuaskan *data sementara	100

2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Tanpa satuan	58 (sangat rendah)	66.09 (rendah)	113.95
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	250 (baik)	243.5 (kurang)	97.40
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	Tanpa satuan	100	85 (sangat tinggi)	85 (sangat tinggi)
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :					99.08 (sangat baik)	

Sumber : Revisi PK dan Capaian Kinerja BKPSDM Triwulan IV Tahun 2023

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	3
1.4. Gambaran Umum	3
a. Struktur organisasi	4
b. Tugas Pokok dan Fungsi	6
1.5. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7
1.6. Isu Strategis	8
1.7. Sistematika Penyusunan	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
2.1 Rencana Strategis	12
2.1.1 Visi	12
2.1.2 Misi	12
2.1.3 Misi, Tujuan dan Sasaran	13
2.2 Perjanjian Kinerja	13
2.3 Indikator Kinerja Utama	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
3.1 Metodologi Penilaian Capaian Kinerja	18
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	19
3.3 Capaian Kinerja	20
3.3.1 Terwujudnya Pemerintah yang akuntabel dan berkinerja	19
3.3.2 Meningkatnya daya saing ASN	23
1. Indeks Profesionalitas ASN	23
2. Indeks Merit Sistem ASN	25
3.3.3 Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	27
3.4 Capaian Indikator Kinerja BKPSDM	29
3.5 Realisasi Anggaran	35
BAB IV PENUTUP	37
4.1 Kesimpulan	37
4.2 Saran	38

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1	:	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis	ii
Tabel 2.1	:	Hubungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM	13
Tabel 2.2	:	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2023	14
Tabel 2.3	:	IKU BKPSDM 2021-2026	16
Tabel 2.3.1	:	Indikator Kinerja BKPSDM	16
Tabel 3.1	:	Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja	19
Tabel 3.2	:	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja	20
Tabel 3.3	:	Capaian Kinerja per Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	21
Tabel 3.4	:	Klasifikasi Penilaian AKIP	21
Tabel 3.5	:	Target dan Capaian Nilai IP ASN 2019-2023	24
Tabel 3.7	:	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama	25
Tabel 3.8	:	Hasil Pengukuran Capaian Inovasi	28
Tabel 3.9	:	Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Tahun 2023	31
Tabel 3.10	:	Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Manajemen Sistem Karir ASN Berdasarkan Merit Sistem Tahun 2023	33
Tabel 3.11	:	Perbandingan Capaian Kinerja 3 Tahun Terakhir	34
Tabel 3.12	:	Anggaran dan Realisasi Anggaran Program / Kegiatan Yang Menunjang Sasaran Strategis Tahun 2023	30

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1	:	SOTK BKPSDM	5
Gambar 2	:	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dari Inspektorat	22
Gambar 3	:	Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023	24
Gambar 4	:	Hasil Penilaian Sistem Merit Kab. Pesisir Selatan	26
Gambar 5	:	Nilai Inovasi Tahun 2023	27
Gambar 6	:	Nilai Inovasi Tahun 2021-2022 BKPSDM	29
Gambar 7	:	Jumlah ASN Menurut Jabatan	33
Gambar 8	:	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	39
Gambar 9	:	Piagam Penghargaan dari Bupati Pesisir Selatan, Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022.	40

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 instansi pemerintah termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. 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. Badan 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran Tahun 2023. 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 2023 sebagai sarana pertanggung jawaban atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama Tahun 2023. Capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama Tahun 2023.
2. *Aspek Manajemen Kinerja* : bagi keperluan internal BKPSDM, menjadikan LKj 2023 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 2023 disusun mengacu kepada peraturan perundangundangan yang mengaturnya antara lain :

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
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 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

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 dituankan ke dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 129 Tahun 2021, 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 2021.

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 2023 terdiri dari:

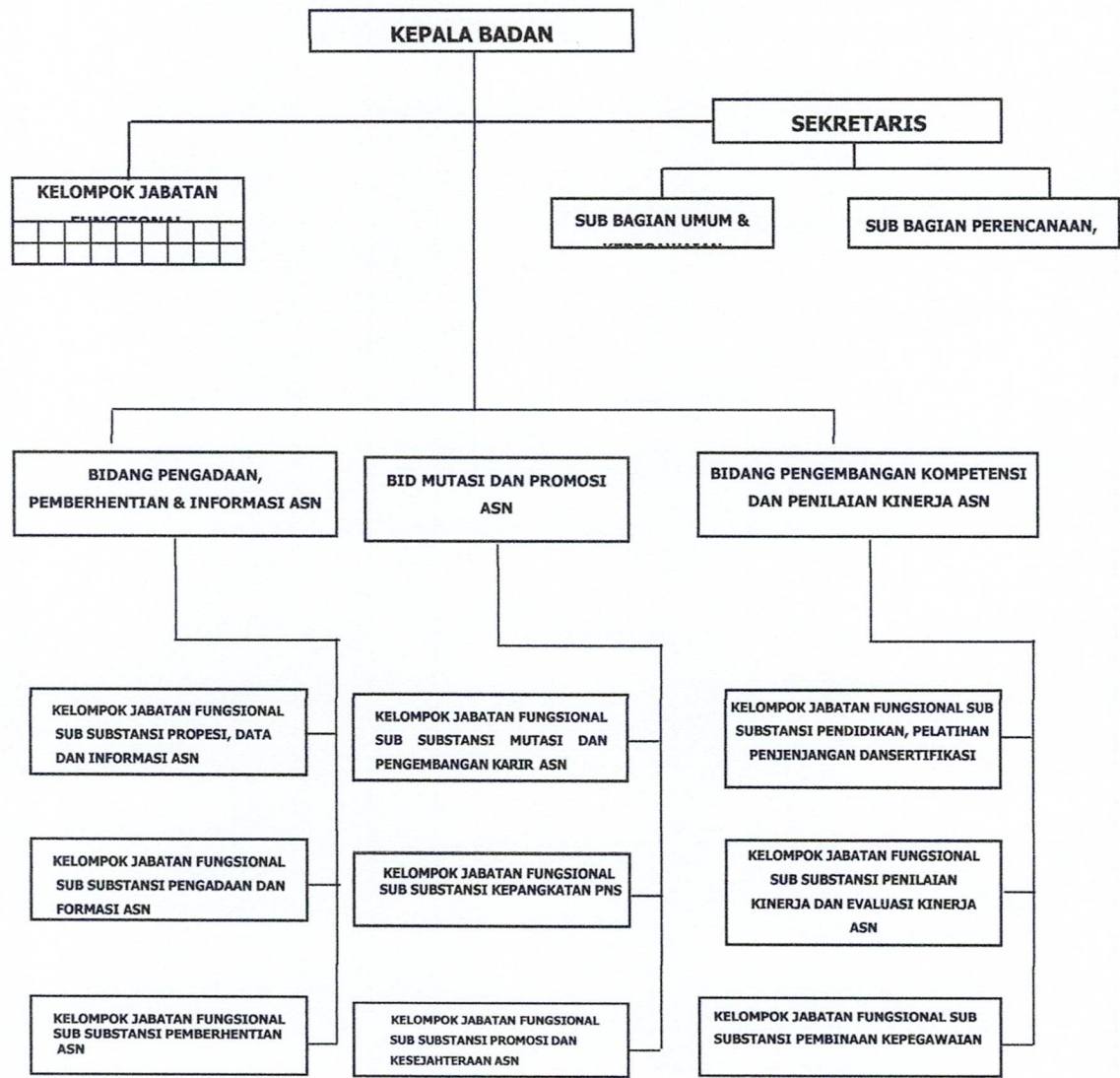
- Kepala Badan sebagai Pejabat eselon II B : 1 orang
- Sekretaris sebagai pejabat eselon III.A : 1 orang
- Kepala Bidang sebagai Pejabat eselon III.B : 3 orang
- Kasubbag sebagai Pejabat eselon IV. A : 2 orang
- Jabatan Fungsional Penyetaraan : 9 orang

Berdasarkan hasil inventarisasi sampai dengan Desember 2023 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebanyak 38 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 : 15orang
- Staf / Pelaksana : 16 orang

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



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

STRUKTUR ORGANISASI

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 Sub - Substansi Kepangkatan Aparatur Sipil Negara;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Mutasi dan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - 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)

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 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 lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi badan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan arahan dan petunjuk.

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 representatif 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 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.

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 PNS di PD yang memiliki banyak pegawai dan ada yang kekurangan pegawai. Penataan dan penempatan pegawai di PD disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

d. Masih rendahnya disiplin aparatur

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS 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 PNS 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 Penyusunan

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023 disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I	Pendahuluan	
	1.1.	Latar Belakang Berisikan tentang dasar-dasar penyusunan dokumen Laporan Kinerja yang berkaitan dengan latar belakang penyusunan dokumen Laporan Kinerja.
	1.2.	Maksud dan Tujuan Berisikan tentang tujuan dan sasaran pembangunan BKPSDM sebagai acuan dan pedoman dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi ASN BKPSDM
	1.3.	Dasar Hukum Berisikan tentang dasar-dasar hukum atau peraturan dan perundang-undangan yang dipakai sebagai landasasn dan acuan dalam penyusunan Laporan Kinerja
	1.4.	Gambaran Umum Berisikan tentang gambaran umum BKPSDM yakni tentang struktur organisasi BKPSDM serta Tugas Pokok dan Fungsi
	1.5	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Berisikan tentang Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM
	1.6	Isu Strategis Berisikan tentang isu strategis BKPSDM
	1.7	Sistematika Penulisan Berisikan tentang isi dan bagian-bagian dalam Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 sehingga memudahkan dalam mendalami penyusunan dokumen Laporan Kinerja ini
BAB II	Perencanaan Kinerja	
	2.1.	Rencana Srategis Berisikan tentang Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026, Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran
	2.2.	Perjanjian Kinerja Berisikan tentang perjanjian kinerja BKPSDM Perangkat Daerah Tahun 2023
	2.3.	Indikator Kinerja Utama Berisikan tentang indikator kinerja utama BKPSDM
BAB III	Akuntabilitas Kinerja	
	3.1.	Metodologi Penilaian Capaian Target Kinerja Berisikan tentang metode pengukuran kinerja BKPSDM
	3.2.	Hasil Pengukuran Kinerja dan Tabel Hasil Pengukuran Kinerja Berisikan tentang hasil pengukuran kinerja dan table

		hasil pengukuran kinerja
	3.3.	Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Berisikan tentang capaian kinerja BKPSDM tahun 2023
	3.4.	Realisasi Anggaran Berisikan tentang anggaran dan realisasi keuangan BKPSDM tahun 2023
BAB IV	Penutup	
	4.1	Kesimpulan Berisikan tentang kesimpulan Laporan Kinerja Tahun 2023
	4.2	Saran Berisikan saran untuk BKPSDM kedepannya

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 perangkat daerah yang disesuaikan dengan visi dan misi kepala daerah.

2.1.1. Visi

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 Dukungan Pemerintahan yang Akuntabel dan Profesional"***. Untuk mewujudkan visi tersebut didukung oleh enam misi.

2.1.2. Misi

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis 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, sekaligus menjadi visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, yaitu: **“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”**.

2.1.3. Misi, Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan Visi Kepala Daerah, telah ditetapkan 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 2.1

Visi

“Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukong Pemerintahan yang akuntabel dan Profesional”

Hubungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

No	Misi	Tujuan		Sasaran	
1	Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis 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 2023 mengacu pada Renstra Tahun 2016-2021 dan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan Tahun 2023 meliputi 3 sasaran strategis, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 4 indikator kinerja beserta targetnya, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (memuaskan)
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	58 (sangat rendah)
		Indeks Merit Sistem	250 (baik)
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	100 (sangat tinggi)

Sumber: Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2023

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 pengolahan 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 pertanggungjawaban. 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, demokratis 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 Akuntabilitas Kinerja BKPSDM
 - a. Hasil Penilaian Kinerja
 - Meningkatnya Kualitas Layanan Internal BKPSDM
 - Meningkatnya Kualitas Perencanaan BKPSDM

Tabel 2.3
IKU BKPSDM 2021-2026

No	IKU	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Indeks Profesionalitas ASN	56	57	57	57	58	58

TABEL 2.3.1
INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TAHUN 2023

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 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 Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Perencanaan yang sudah dibuat kemudian dikukuhkan dalam Perjanjian Kinerja selanjutnya setelah tahun anggaran berakhir maka apa yang sudah 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 Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RPJM Tahun 2016-2021.

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 2023. Metode pengukuran kinerja digunakan adalah metode pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis.

Tabel 3.2
Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2023		
				Target	Realisasi	Capaian %
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan						
Tujuan : Terwujudnya manajemen ASN yang Profesional dan Berkinerja Tinggi						
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (memuaskan)	A (89.94) memuaskan	100
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Tanpa satuan	58 (sangat rendah)	66.09 (rendah)	113.95
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	250 (baik)	243.5 (kurang)	97.40
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa satuan	100	85	85
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :					99.08 (sangat baik)	

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa capaian 4 (empat) Indikator dalam mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaian (3 Tiga) sasaran strategi yang di tetapkan tahun 2023 sebesar 85% - 100 % (Sangat baik), 69%-84%, (baik) dan 53%-68% (cukup). Terealisasi tahun 2023 sebesar **99.08 (Sangat baik)**.

3.3. CAPAIAN KINERJA BKPSDM

3.3.1 Terwujudnya Pemerintah yang akuntabel dan Berkinerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki amanat untuk menjalankan misi 1 **“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”**. Misi ini kemudian diterjemahkan ke dalam Target Kinerja.

Pada tahun 2023 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. Realisasi yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan target yaitu A. Sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 100 %.

Tabel. 3.3

Capaian Kinerja per Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023		
			Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Hasil penilaianAKIP BKPSDM oleh Inspektorat	A (memuaskan)	A (memuaskan)	100

Tabel . 3.4

Klasifikasi Penilaian AKIP

No	Klasifikasi Penilaian	Predikat
1	> 90 - 100	AA (sangat memuaskan)
2	> 80 - 90	A (memuaskan)
3	> 70 - 80	BB (sangat baik)
4	> 60 - 70	B (baik)
5	> 50 - 60	CC (memadai)
6	> 30 - 50	C (kurang)
7	> 0 – 30	D (sangat kurang)

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

HASIL EVALUASI

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

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

Gambar 2 : Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Inspektorat Tanggal 24 Maret 2023

Dari Gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Berdasarkan Laporan Hasil evaluasi dari Inspektorat atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, terhadap :

- 1) Perencanaan Kinerja sebesar 29.06 (%) bahwa Telah terdapat Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA. Dimana untuk Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja, RKT, Rencana Aksi dan DPA telah di formalkan, di publikasikan dan telah memenuhi kriteria SMART.
- 2) Pengukuran Kinerja 26.26 (%) bahwa telah terdapat SOP pengumpulan data kinerja. Tetapi SOP pengukuran kinerja belum ada. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam

mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan serta pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informai (aplikasi). Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.

- 3) Pelaporan Kinerja sebesar 13.45 (%), telah terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja dan pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian kebijakan.
- 4) Evaluasi Internal sebesar 21.17 (%), dimana belum adanya proses evaluasi pada SOP pemantauan capaian kinerja internal. pemantauan capaian kinerja internal ini telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisien kinerja.

3.3.2 Meningkatnya Daya Saing ASN

1) Indeks Profesionalitas ASN

IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat menjadi standar dalam menentukan tingkat profesionalitas ASN pada suatu instansi. IP ASN adalah nilai hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN yang didasarkan pada dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dari para ASN.

Capaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir menunjukan inkonsistensi.

Tabel 3.5
Target dan Capaian Nilai IP ASN 2019-2023

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

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Gambar 3:
Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023

KANTOR REGIONAL XII BKN
Lampiran II Surat Dinas
Nomor : 1097/B-BJ.03.02/SD/KR.XII/2023
Tanggal : 25 Oktober 2023

HASIL PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN TAHUN 2022
Nilai Rata-Rata Per Dimensi di Instansi Wilayah Kerja
Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

JUMLAH INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI INDEKS	KATEGORI
41	189.237	21,18	14,78	21,44	5,00	62,40	Rendah

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi
di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kota Bukittinggi	2.184	20,97	37,51	25,03	5,00	68,51	Tinggi
Pemerintah Kota Pariaman	2.293	21,35	34,86	24,25	5,00	65,96	Tinggi
Pemerintah Kab. Sijunjung	3.217	21,19	31,79	25,20	5,00	63,18	Tinggi
Pemerintah Kab. Tanah Datar	4.862	21,21	28,83	24,96	4,99	70,79	Sedang
Pemerintah Kota Batam	5.286	21,02	28,20	24,93	4,96	70,14	Sedang
Pemerintah Kota Pekanbaru	6.080	21,21	29,08	23,09	5,00	78,38	Sedang
Pemerintah Kota Padang Panjang	1.780	20,93	26,39	25,00	5,00	77,32	Sedang
Pemerintah Kab. Dharmasraya	3.068	21,31	21,04	24,36	5,00	71,71	Sedang
Pemerintah Provinsi Riau	13.866	21,51	17,06	24,66	5,00	68,33	Rendah
Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5.451	21,42	15,51	24,16	5,00	66,09	Rendah

Sumber : Laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, di Pekanbaru

Berdasarkan laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru di dapat hasil Indeks profesionalitas ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 yakni sebesar 66,09 % dengan capaian 113.95 %. Berdasarkan data Capaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN dalam kategori rendah. Terdapat beberapa penyebab rendahnya capaian nilai IP ASN ini, salah satunya adalah pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum maksimal.

Tabel 3.7

**Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	1. Indeks IP ASN	58 (sangat rendah)	66.09 (rendah)	113.95
		2. Indeks Merit Sistem	250 (baik)	243.5 (kurang)	97.40

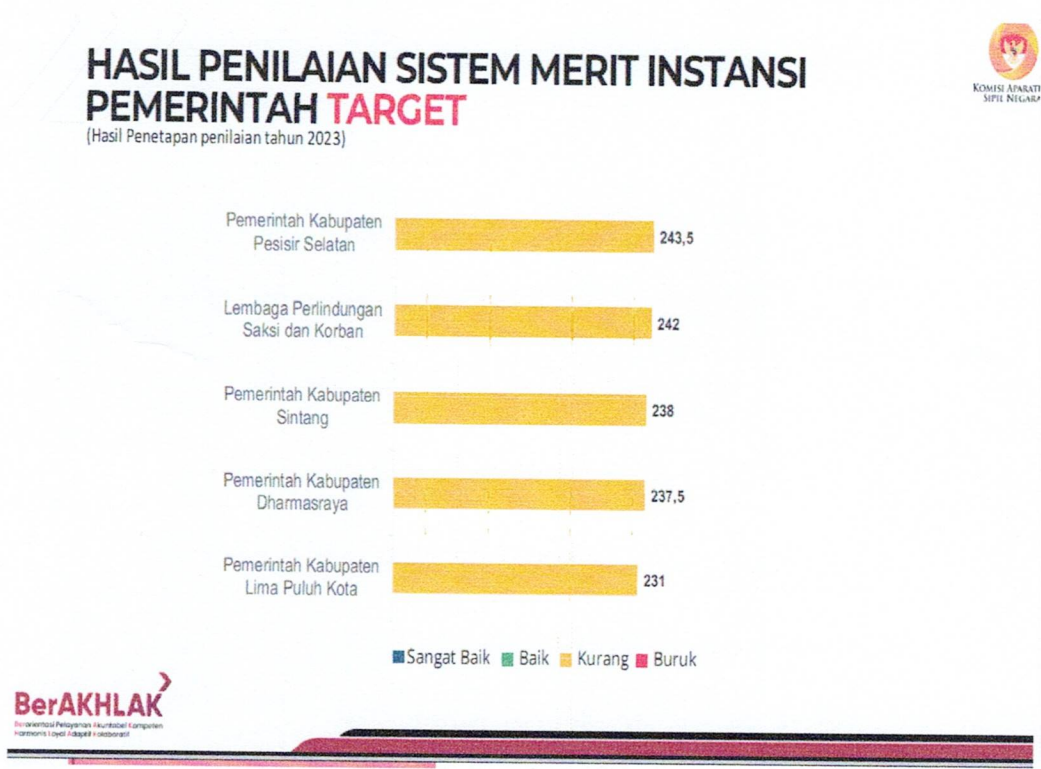
2) Indeks Merit Sistem ASN

Indek Merit Sistem sebesar 243.5 (kurang) dengan capaian 97.40 %. Berdasarkan data Indeks Merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN dalam kategori kurang.

Delapan Aspek Penilaian Sistem Merit, Berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 40 Tahun 2018 dan Per-KASN 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.

Gambar 4. Hasil Penilaian Sistem Merit BKPSDM Kab. Pesisir Selatan



Sumber : Hasil Penilaian Sistem Merit KASN Tahun 2023

3.3.3 Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

Nilai Kematangan Inovasi merupakan Tingkat keterisian parameter dan eviden secara benar dan sesuai. Adapun tujuan kegiatan Penilaian dan Pemberian Penghargaan Pemerintah Daerah Inovatif (Innovative Government Award) yang disingkat dengan IGA adalah :

- 1. Memotivasi untuk meningkatkan inovasi dalam pelayanan masyarakat sesuai dengan kategori sangat inovatif, inovatif, serta memotivasi pemerintah daerah kurang inovatif dan tidak dapat dinilai;
- 2. Mendorong penerapan good governance;
- 3. Meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap proses-proses inovasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah;
- 4. Memberikan penghargaan kepada Pemerintah Daerah yang berhasil menerapkan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah secara transparan dalam upaya peningkatan pelayanan publik, kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.

Gambar 5 : Nilai Inovasi Tahun 2023 BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

		Kolaborasi Pola SMA (Sekolah Musholla Asrama) di UPT SMPN 7 Sutura	Tidak Terkirim	69.00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan < 70	Tinggi
9.	Dinas Pertanian	DOVAC (Door To Door Vaccination Action)	Terkirim	92.00	Approve	Sangat Tinggi
10.	Dinas Kesehatan	PASAN MANDEH	Terkirim	91.00	Approve	Sangat Tinggi
11.	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga	Aplikasi SIPPORA (Sistem Informasi Pariwisata, Pemuda dan Olahraga)	Terkirim	89.00	Approve	Sangat Tinggi
12.	Dinas Perhubungan	FLLAJ Pessel	Terkirim	87.00	Approve	Sangat Tinggi
13.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	SILPIA (Sistem Inovasi Layanan Penerbitan Identitas Anak)	Terkirim	87.00	Approve	Sangat Tinggi
14.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	SiMANTAP PESSEL	Terkirim	87.00	Approve	Sangat Tinggi
15.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pelayanan Pensiun Berbasis Digital (E-Pensiun)	Terkirim	85.00	Approve	Sangat Tinggi
16.	Sekretariat Daerah	Website Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum	Terkirim	84.00	Approve	Sangat Tinggi
17.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	Aplikasi SI-PENDEKAR (Sistem Informasi Pemadam Kebakaran)	Terkirim	81.00	Approve	Sangat Tinggi
18.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	RUMPIN LICIK (Rumah Pintar Literasi Cilik)	Terkirim	74.00	Approve	Tinggi
19.	Dinas Perikanan dan Pangan	FORUM KOMUNIKASI UNIT PEMBENIHAN	Tidak Terkirim	63.00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan < 70	Tinggi
20.	Sekretariat DPRD	SIPINTAR (Sistem Pengelolaan Integrasi Arsip Digital)	Tidak Terkirim	51.00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan < 70	Cukup
21.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	SIJARI-PAS (Sistem Informasi Jaringan Irigasi PasisiaSelatan)	Tidak Terkirim	41.00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan < 70	Cukup
22.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	KATANA (Keluarga Tangguh Bencana)	Tidak Terkirim	41.00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan < 70	Cukup

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (RSSE), BSSN

Sumber : Surat Sekretariat Daerah tanggal 10 Januari 2024, Hasil Pelaporan Inovasi Daerah Kabupaten Pesisir Selatan melalui Innovative Goverment Award (IGA) Tahun 2023.

Tabel 3.8
Hasil Pengukuran Capaian Inovasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	100	85 (sangat tinggi)	85 (sangat tinggi)

Pada Tahun 2023 kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan nilai inovasi 100, akan tetapi realisasi nilai kematangannya yakni 85 dengan prediket sangat tinggi, yang di sebabkan oleh :

1. 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.
2. Kesulitannya Sekretariat minta dokumen ke bidang-bidang untuk di Upload dan tidak tersedianya kelengkapan ke Inspektorat tepat pada waktunya, dll
3. Kurangnya motivasi Tentang kelanjutan inovasi tahun 2022 yakni digitaliasi pensiun

Gambar 6 : Nilai Inovasi Tahun 2021-2022 BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

#	Nama Pemda	Nama Inovasi*	Tahapan Inovasi*	Urusan Pemerintahan Utama	Waktu Uji Coba Inovasi Daerah*	Waktu Penerapan Inovasi Daerah*	Estimasi Skor Kematangan	Aksi
1	Kabupaten Pesisir Selatan	Pelayanan Pensiun Berbasis Digital (E-Pensiun)	Penerapan	Kepegawaian	01/09/2022	18/10/2022	85.00	
2	Kabupaten Pesisir Selatan	Pembekalan Pra Nikah PNS	Penerapan	Kepegawaian	01/10/2020	14/01/2021	90.00	

Indeks Inovasi Daerah 2023

Sistem ini digunakan untuk mengumpulkan seluruh Inovasi Daerah baik itu bidang Digital maupun Non Digital yang kemudian akan dilakukan pengukuran dan penilaian terhadap masing-masing inovasi yang dikirimkan ke Kemendagri.

Sumber : Data Bappedalitbang 2024 di <https://indeks.inovasi.litbang.kemendagri.go.id/>

3.4 Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

3.5 Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada tahun 2023 untuk meningkatnya pelayanan pegawai dilakukan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dengan cara menyebar formulir survey melalui link <http://forms.gle/eA5vB7EJSsfNHRj98> pada triwulan II dan triwulan IV dengan target 65 % dengan realisasi 80.07% atau capaiannya 123.18%, dengan jumlah berkas yang dilayani yaitu sebagai berikut :

- Tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian
Pada tahun 2022 dengan sebanyak 1400 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan SK Kenaikan Pangkat sebanyak 1123 berkas atau 80.21%, sedangkan pada tahun

2023 dengan target kinerja pelayanan pangkat sebesar 1200 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. Pengelolaan Berkas usulan pangkat PNS untuk periode April 2023 sebanyak 636 berkas dan untuk periode Oktober 2023 sebanyak 543 berkas.

- **Tingkat Kepuasan Pelayanan Pensiun**

Pada tahun 2022 dengan target sebanyak 313 berkas pensiun terealisasi sebanyak 355 berkas pensiun atau 113.41 % capaian kinerjanya. Sedangkan 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.

- **Tingkat kepuasan pelayanan karis/ karsu dan karpeg**

Pada tahun 2022 dengan target sebanyak 300 berkas karis/karsu dan karpeg terealisasi sebanyak 301 berkas karis/karsu dan karpeg atau 100,33 % capaian kinerjanya. Sedangkan pada tahun 2023 target sebanyak 250 berkas karis/karsu dan karpeg terealisasi sebanyak 244 berkas karis/karsu dan karpeg atau 97,60 % capaian kinerjanya, hal ini bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan karis/karsu dan karpeg.

- **Tingkat kepuasan pelayanan Penerbitan Izin / Tugas Belajar**

Pelayanan Penerbitan Izin / Tugas pada tahun 2022 sebanyak 50 berkas izin belajar dan 4 berkas tugas belajar yang dibiayai oleh sponsor mandiri sebanyak 3 orang dan yang dibiayai oleh APBD sebanyak 1 orang dengan target yang direncanakan tahun 2022 yaitu 60 berkas terealisasi sebanyak 54 berkas atau capaian kinerjanya 90%. Untuk tahun 2023 Pelayanan Penerbitan Izin/Tugas sebanyak 60 berkas terealisasi pelayanan sebanyak 75 berkas atau capaian kinerjanya yakni sebesar 125 %.

- Tingkat kepuasan Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/Masuk Kabupaten

Pada tahun 2022 ditargetkan sebanyak 314 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu sebanyak 200 berkas atau capaian kinerjanya 157%, capaian kinerjanya berkas mengalami peningkatan karena adanya rotasi, promosi didalam Kabupaten sebanyak 260 orang dan masuk / keluar Kabupaten sebanyak 54 berkas. Sedangkan pada tahun 2023 target sebanyak 65 berkas dengan realisasi pelayanan 60 berkas atau 92.3 %.

- Tingkat kepuasan pelayanan SIMPEG dan SAPK.

Pada tahun 2022 target kinerja atas pelayanan data untuk SIMPEG dan SAPK realisasinya dapat mencapai 100 %. Hal ini disebabkan oleh data yang harus diupdate pada Tahun 2022 sebanyak 6000 data. Pada tahun 2023 juga sama dengan target 6000 data realisasi 6000 data atau 100% capaian kinerjanya dengan adanya pemutakhiran data tahun 2023.

Tabel. 3.9
Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pelayanan
Kepegawaian Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2022			2023		
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	persen	65	80.07	123.18	65	80.07	123.18
		Tingkat kepuasan pelayanan kepangkatan	berkas	1400	1440	102.85	1200	1123	80.21

		Tingkat kepuasan pelayanan pensiun	berkas	345	343	99.42	350	369	102
		Tingkat kepuasan pelayanan karis/karsu dan karpeg	berkas	225	250	111.11	250	244	100.33
		Tingkat kepuasan pelayanan Penerbitan Izin/Tugas Belajar	berkas	106	117	110.37	60	75	125
		Tingkat kepuasan Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/ masuk Kabupaten	berkas	40	37	157	65	60	92.3
		Tingkat kepuasan pelayanan SIMPEG dan SAPK	berkas	6.000	6.000	100	6.000	6.000	100

2) 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 5.621 orang dari 7.324 orang. Realisasi

kinerja untuk sasaran strategis ini sebesar 89.23 % dari target sebesar 90 %. Dibandingkan tahun 2022 Jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 5.488 orang dari 6.445 orang dan yang jabatan belum ada kompetensinya (jabatan fungsional umum) adalah 957 orang. Realisasi kinerja untuk sasaran strategis ini sebesar 85.15 % dari target sebesar 30 %. Untuk tahun 2023 diukur semua ASN Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga pencapaian tahun 2023 tinggi dari tahun 2022.

Gambar 6 : Jumlah ASN Menurut Jabatan di Kabupaten Pesisir Selatan

TABEL JUMLAH ASN MENURUT JENIS JABATAN DI KABUPATEN PESIR SELATAN BERDASARKAN TANGGAL 31 DESEMBER 2023				
NO	JENIS JABATAN	PNS	PPPK	ASN
1	TENAGA GURU	3073	1624	4697
2	TENAGA KESEHATAN	1008	24	1032
3	TENAGA TEKNIS	369	55	424
4	STRUKTURAL	382	0	382
5	FUNGSIONAL UMUM	789	0	789
TOTAL		5621	1703	7324
MERIT SISTEM		85.96%	100.00%	89.23%

Tabel. 3.10

**Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Manajemen Sistem Karir
ASN Berdasarkan Merit Sistem Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	2023		
				Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya manajemen sistem karirASN berdasarkan Merit System	Jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan anjab	%	90	85.15	243,5 (kurang)

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

Pada pelaksanaan anggaran tahun 2023, 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:

- Pejabat pelaksana teknis kegiatan lebih fokus lagi dalam perencanaan baik dari segi penganggaran maupun dari segi pelaksanaan.
- Pengguna anggaran harus melakukan monitoring dan evaluasi secara kontiniu terhadap kegiatan yang dikelolanya
- Persiapan dalam pelaksanaan kegiatan harus dilaksanakan, hal ini mengurangi terjadinya kesalahan yang timbul pada saat kegiatan sedang berlangsung.
- Melakukan evaluasi internal secara berkelanjutan.
- Memperbaharui pengelolaan manajemen kepegawaian secara bertahap dan terus menerus.
- Mengevaluasi lebih lanjut mengenai anggaran kegiatan agar bisa direalisasikan sebaik mungkin.
- Mengevaluasi kembali target-target pencapaian kegiatan serta melakukan pendekatan dan koordinasi dengan pihak terkait baik pemerintah pusat maupun pemerintah propinsi.

Tabel 3.11 PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA 3 TAHUN TERAKHIR

No	Misi /Tujuan dan Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel an berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (89.33) memuaskan	A (89.94) memuaskan	A (89.94) Memuaskan *data sementara

2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	48.78 (sangat rendah)	51.89 (sangat rendah)	66.09 (rendah)
		Indeks Merit Sistem	126.5 % (buruk)	167 % (buruk)	243.5 % (kurang)
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	80 (sangat tinggi)	85 (sangat tinggi)	85 (sangat tinggi)

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Perbandingan Capaian selama 3 (tiga) tahun terakhir selalu ada perbaikan dan peningkatan di semua capaian sasaran strategis dengan 4 indikator tersebut.

3.5 REALISASI ANGGARAN

Anggaran dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, tercantum pada tabel 3.6.

Tabel. 3.12
Anggaran dan Realisasi Anggaran Program / Kegiatan Yang Menunjang Sasaran Strategis Tahun 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	TAHUN 2023		
		ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
		(Rp.)	(Rp.)	(%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5.024.111.336	4.805.894.607	95.66
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.760.207.539	1.560.806.331	88.67
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	93.600.825	92.727.256	99.06
	Total	6.877.919.700	6.441.358.194	93.65

Dari tabel 3.12 diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Plafon anggaran yang disediakan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 untuk menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis sebesar Rp. 6.877.919.700,- terealisasi sebesar Rp. 6.441.358.194,- atau 93,65 %. Artinya dalam pelaksanaan program/kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis terdapat sisa anggaran sebesar 6,35 % atau secara absolut sebesar Rp. 436.561.506,-
- b. Sisa anggaran sebesar Rp.436.561.506,- mencerminkan kurang akuratnya perencanaan dan penganggaran program/kegiatan yang menunjang pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan dan adanya pelaksanaan PPPK yang tidak dapat dilaksanakan tahun 2023 ini. Seharusnya sisa anggaran ini dapat dipergunakan untuk meningkatkan capaian indikator kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan.

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 2023 yaitu:

1. Capaian Sasaran

Dari 3 (tiga) Sasaran yang telah ditetapkan, 2 (dua) sasaran memperoleh capaian di atas 100 % atau lebih. 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 2023 terealisasi sebesar Rp. 6.441.358.194,- atau 93.65 % dari target alokasi Anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 6.877.919.700,-

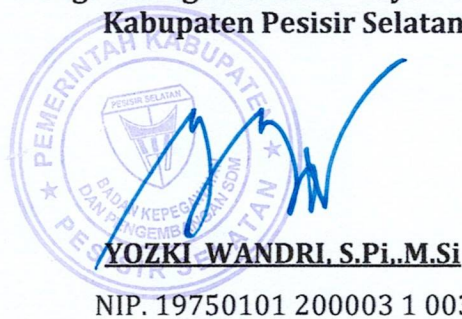
Secara umum dari 3 (tiga) sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023 menunjukkan kinerja yang baik. Namun peningkatan kinerja tetap harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN, sehingga sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dapat diwujudkan.

4.2. Saran

1. Untuk meningkatkan mengembangkan kompetensi ASN baik itu Manajerial, Teknis dan Sosial sangat dibutuhkan penambahan anggaran, karena masih rendahnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang mana 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 **Integrasi Sistem Informasi Birokrasi Berbasis Meritokrasi**.

Painan, 15 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan



YOZKI WANDRI S.Pi.M.Si
NIP. 19750101 200003 1 003

**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 2022.**



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 3.1.

Tabel 3.1.
Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023

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 Infikator kinerja utama 3 (tiga) sasaran strategis yang di tetapkan dalam dokumen Revisi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, dapat dilihat pada Tabel 3.2