

LAPORAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah rasa syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 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 2025. 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 dan Reformasi 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 Perangkat Daerah dan masyarakat terkait dengan pencapaian sasaran strategis yang diukur dengan capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan selama Tahun 2025.

Akhir kata, semoga Allah 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, demokratis dan transparan”**

Painan, 8 Januari 2026

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 Pertama “**Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis 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 92,83%. 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	2025			
				Target	Realisasi	Capaian %	Ket
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan							
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.54)*	99,49	Inspektorat No. 700.1.2

							.1/824/I NSP/20 25 Tgl 21 Mar 2025*
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionali tas ASN	Tanpa satuan	80 (sedang)	82,34 (sedang)	102,93	BKN Reg XII – No. 15014/ B- BM.02. 02/SD/ C.VII/2 025 Tgl 24 Okt 2025
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	300 (baik)	265,5 (baik)	88,50	KASN - 17 Tgl Mei 2024
2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa satuan	92 (sangat tinggi)	74 (sedang)	80,43	Surat Bupati No.500 .10.30/ 47/Bap edalitba ng/202 5 - Tgl 26 Sept 2025
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :						92,83	

Sumber : Revisi PK dan Capaian Kinerja BKPSDM Triwulan IV Tahun 2025

Catatan :)* Data Capaian Tahun 2024

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GRAFIK	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
a. Struktur organisasi	3
b. Tugas Pokok dan Fungsi	5
1.4. Aspek Strategis Organisasi dan Pemasalahan Utama	8
1.5. Landasan Hukum	11
1.6. Sistematika Penyusunan	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	14
2.1 Rencana Strategis Perangkat Daerah	14
2.1.1 Visi	14
2.1.2 Misi	15
2.1.3 Tujuan dan Sasaran	15
2.2 Rencana Kinerja	16
2.3 Perjanjian Kinerja	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1 Metodologi Penilaian Capaian Kinerja	21
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	22
3.3 Capaian Kinerja	23
3.4 Realisasi Anggaran	51
BAB IV PENUTUP	53
4.1 Kesimpulan	53
4.2 Saran	53

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun Berjalan	ii
Tabel	1.1	Komposisi Aparatur Berdasarkan Jenis Kelamin	4
Tabel	1.2	Komposisi Aparatur Berdasarkan Jenjang Pendidikan	5
Tabel	2.1	Tujuan dan Sasaran Strategis	15
Tabel	2.2	Rencana Kinerja Tahunan	16
Tabel	2.3	Sasaran Strategis dan IKU KPSDM 2021-2026	18
Tabel	2.4	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2025	18
Tabel	2.5	Sasaran Strategis, IKU dan Program Pendukung	19
Tabel	2.6	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	19
Tabel	2.7	Program dan Anggaran	20
Tabel	3.1	Klasifikasi dan Kategori Penilaian Capaian Kinerja Tahun 2025	22
Tabel	3.2	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	22
Tabel	3.3	Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja Tahun 2025	23
Tabel	3.4	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	24
Tabel	3.5	Perbandingan Realisasi Indikator dengan Target dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	24
Tabel	3.6	Perbandingan Nilai Sakip BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dengan Standar Provinsi dan Nasional Tahun 2025	25
Tabel	3.7	Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja	25
Tabel	3.8	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	28
Tabel	3.9	Hasil Pengukuran Kinerja Utama Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	32
Tabel	3.10	Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IP ASN 2019-2025	33
Tabel	3.11	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s.d. Periode Renstra Sasaran 3	33
Tabel	3.12	Perbandingan IPASN Kab. Pessel dengan Kab/Kota dalam Prov Sumbang dan Luar Prop Sumba serta BKN Reg XII BKN	34
Tabel	3.13	Program dan Kegiatan untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2	35
Tabel	3.14	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	36
Tabel	3.15	Hasil Pengukuran Kinerja Utama Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	37

Tabel	3.16	Capaian Kierja Sasaran Srtategis Meningkatnya Manajemen Sistem Karir ASN berdasarkan Maerit Sistem Tahun 2025	39
Tabel	3.17	Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem Tahun 2021-2025	40
Tabel	3.18	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s.d. Periode Renstra Sasaran 3	42
Tabel	3.19	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2025	43
Tabel	3.20	Perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun 2022-2025	45
Tabel	3.21	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s.d. Periode Renstra Sasaran 3	45
Tabel	3.22	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan Kinerja	47
Tabel	3.23	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	48
Tabel	3.24	Program dan Kegiatan untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 3 (Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah)	49
Tabel	3.25	Anggaran dan Realisasi Anggaran Program/ Kegiatan yang menunjang Sasaran Strategis Tahun 2025	52

DAFTAR GRAFIK

		Halaman
Grafik	1.1 Komposisi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Kelamin	4
Grafik	1.2 Komposisi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 berdasarkan Jenjang Pendidikan	5

DAFTAR GAMBAR

		Halaman	
Gambar	1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan	6
Gambar	2	Upload Dokumen Perencanaan Kinerja di BKPSDM	26
Gambar	3	Hasil Evaluasi AKIP 2024	28
Gambar	4	Matriks LHE AKIP Tahun 2024	29
Gambar	5	Penerimaan Piagam Penghargaan Terbaik II Nilai AKIP Tahun 2024	31
Gambar	6	Hasil Penilaian Sistem Merit BKPSDM Kab. Pesisir Selatan	40
Gambar	7	Nilai Evaluasi Skor Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan	44
Gambar	8	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan	44
Gambar	9	Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Kabupaten lain	46
Gambar	10	Skor dan Kategori Indeks Inovasi Daerah	10
Gambar	11	Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Kabupaten lain.	47

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 di atas selanjutnya disampaikan oleh masing-masing instansi 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 43 Tahun 2025 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran Tahun 2025. Adapun maksud dan tujuan penyusunan LKj BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1. Aspek Akuntabilitas Kinerja* : bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKj 2025 sebagai sarana pertanggungjawaban atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama Tahun 2025. Capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama Tahun 2025.
- 2. Aspek Manajemen Kinerja* : bagi keperluan internal BKPSDM, menjadikan LKj 2025 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 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang perubahannya dituangkan ke dalam Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati

Pesisir Selatan Nomor 43 Tahun 2025 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 2025 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 2025.

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 2025 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 Murni dan Penyetaraan : 16 orang

Berdasarkan hasil inventarisasi sampai dengan Desember 2025 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebanyak 39 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 : 16 orang
- Staf / Pelaksana : 16 orang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki Sumber Daya Aparatur yang terdiri dari PNS dan PPPK dengan jumlah total per 31 Desember 2025 sebanyak 39 orang yang terdiri atas:

- a. PNS sebanyak 37 orang yang terdiri atas 16 laki-laki dan 21 perempuan;
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja sebanyak 2 orang laki-laki,

Secara terinci jumlah Sumber Daya Aparatur yang dimiliki BKPSDM tergambar pada Tabel 1,1 dan Grafik 1,1 berikut:

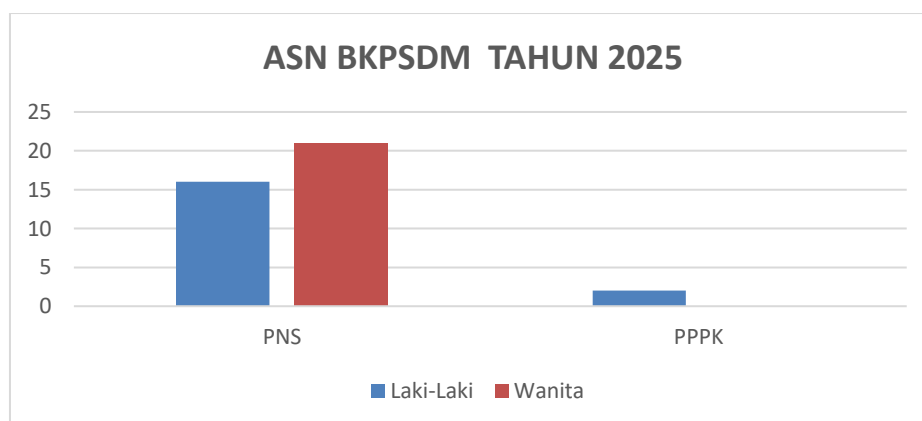
Tabel 1.1 Komposisi Aparatur berdasarkan Jenis Kelamin

Tahun	ASN						Total
	PNS			PPPK			
	Laki-laki	Wanita	Jumlah	Laki-laki	Wanita	Jumlah	
2025	16	21	37	2	0	2	39
Jumlah	16	21	37	2	0	2	39

Sumber: Sub Bag. Kepegawaian BKPSDM Tahun 2025

Grafik 1.1

Komposisi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Sub Bag. Kepegawaian BKPSDM Tahun 2025

Sedangkan berdasarkan jenjang Pendidikan, Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan per 31

Desember 2025 adalah sebagai berikut:

- a. PNS dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 8 orang, jenjang pendidikan DIV/S1 sebanyak 24 orang, DII sebanyak 2 orang, SMA sebanyak 3 orang;
- b. PPPK dengan jenjang Pendidikan SMA sebanyak 2 orang.

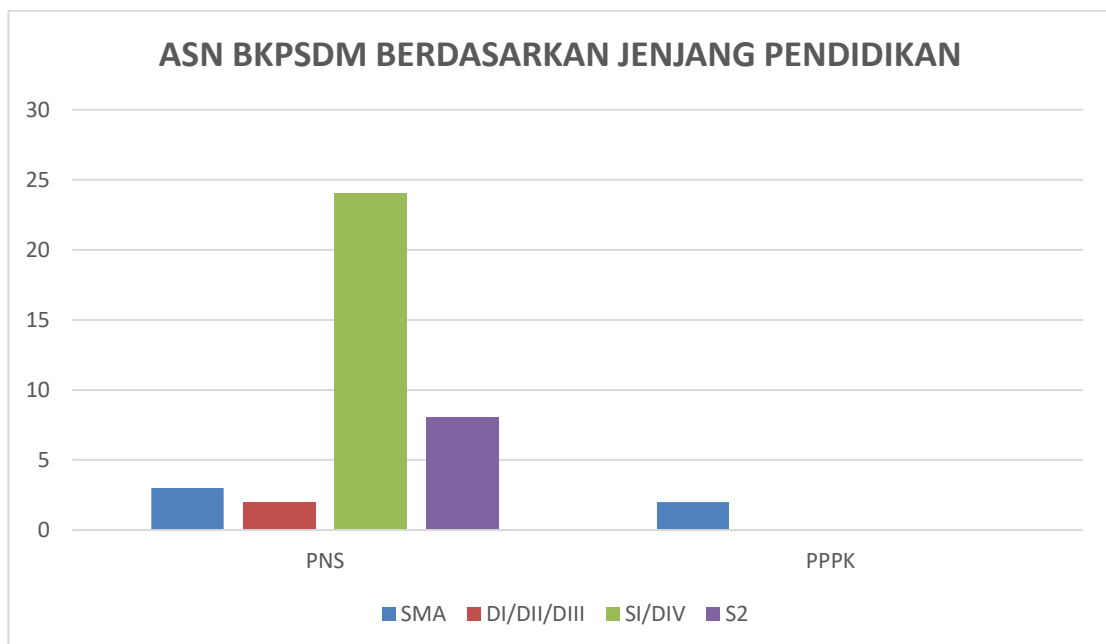
Tabel 1.2 Komposisi Aparatur berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tahun	ASN										Total
	PNS					PPPK					
	SMA	DI/DII/DIII	S1/DIV	S2	Jumlah	SMA	DI/DII/DIII	S1/DIV	S2	Jumlah	
2025	3	2	24	8	37	2	0	0	0	2	39
Jumlah	5	0	24	8	37	2	0	0	0	2	39

Sumber: Sub Bag. Kepegawaian BKPSDM Tahun 2025

Grafik 1.2

Komposisi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 berdasarkan Jenjang Pendidikan



Sumber: Sub Bag. Kepegawaian BKPSDM Tahun 2025

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 43 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Tugas Pokok

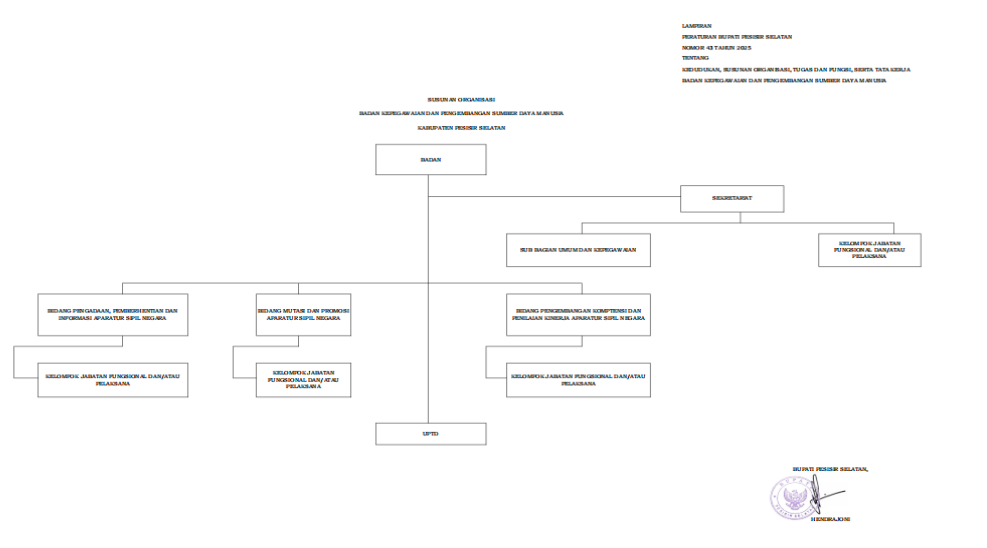
Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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 lingkup tugasnya;
- 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.



Gambar 1. Berdasarkan Perbup Pessel No 43 Th 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan Perbup No. 43 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM, terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional dan atau Pelaksana.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Unit Pelaksana Teknis : Kelompok Jabatan Fungsional(Fungsional Analisis Kepegawaian)

4. 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.

1.4 Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama

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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan merupakan Organisasi Perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen aparatur sipil daerah meliputi:

1. Perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, mutasi, pembinaan, penggajian, peningkatan kesejahteraan, pemberhentian pegawai dan Pendidikan, pelatihan;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya aparatur, mutasi dan pembinaan, dokumentasi dan informasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dihadapkan pada sejumlah isu strategis yaitu :

1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Penyusunan Pola Karir;
3. Penerapan Manajemen Talenta.

Dalam penetapan tujuan dan sasaran, didasarkan pada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian yang diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sedangkan permasalahan yang dihadapi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan diantaranya:

a. Masih 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 dan pelaksanaan Diklat yang belum dapat menjangkau keseluruhan PNS karena anggaran 0.16% untuk pengembangan belum terakomodir.

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. 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 Wilayah 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. Belum optimalnya Penataan dan penempatan pegawai Perangkat Daerah (PD).

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 bagi 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 kedisiplinan 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.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan dengan menggunakan SWOT Analisa melalui 2 aspek yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek internal

Aspek internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat di Kelola oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

1. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
2. Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan system monitoring dan evaluasi kinerja internal secara

- periodik;
4. Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM
- b. Faktor Kelemahan Organisasi:
1. Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM;
 2. Kurang optimalnya pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Aspek eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah factor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut:

1. Faktor Peluang Organisasi:
 - a. Adanya Kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi dan Pusat serta Lembaga terkait lainnya;
 - b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
 - c. Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyeenggaraan manajemen ASN di daerah;
 - d. Program pengembangan IT dengan adanya Inovasi yang dapat mendukung terwujudnya pengembangan system informasi kepegawaian yang lebih cepat, efektif, efisien dan akurat.
2. Faktor Tantangan Organisasi:
 - a. Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;
 - b. Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan;
 - c. Masih rendahnya pemahaman perangkat daerah terhadap manajemen ASN;
 - d. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

1.5 Landasan Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 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 Pesisir Selatan Nomor 43 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penyusunan

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 menjelaskan pencapaian kinerja tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025. 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 efisiensi 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 Selatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Maksud dan Tujuan

1.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

1.4 Aspek Strategis Organisasi dan Permasalahan Utama

1.5 Landasan Hukum

1.6 Sistematika Penyusunan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis Perangkat Daerah

2.2 Rencana Kinerja

2.3 Perjanjian Kinerja

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 kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

3.3 Capaian Kinerja BKPSDM

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

4.1 Kesimpulan

Berisikan kesimpulan umum atas capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

4.2 Saran

Berisikan kesimpulan umum atas capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

LAMPIRAN

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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 menurunnya angka kemiskinan, serta peningkatan akses pelayanan kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan;
- MAJU : Terwujudnya masa depan ekonomi, sosial dan lingkungan fisik yang lebih baik, didukung sumberdaya manusia yang unggul, profesional, berperadaban tinggi, berdaya saing, berakhlak mulia serta memiliki wawasan ke depan.
- BERMARTABAT : Kehidupan berbangsa dan bernegara yang bertumpu pada nilai-nilai budi pekerti dan budaya yang luhur, mengedepankan ABS-SBK (Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah)
- AKUNTABEL : Memberikan pertanggungjawaban atau menjelaskan kinerja atas tindakan seseorang/ badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepadapihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
- PROFESIONAL : Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi publik, semakin transparan dan efektifnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas 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 adalah sebagai berikut

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan;
2. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat;
3. Memperkuat kemandirian ekonomi dan mendorong sektor 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, demokratis dan transparan”**.

2.1.3. 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

Tujuan dan Sasaran Strategis

No	Misi	Tujuan		Sasaran	
1	Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan	1.1	Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi	1.1.1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja
				1.1.2	Meningkatnya Daya Saing ASN
				1.1.3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

Sumber : Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM

2.2 RENCANA KINERJA

BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan telah membuat dan menyusun dokumen perencanaan kinerja yang terdiri atas Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan sebagai turunannya Adalah Perencanaan Kinerja Tahunan, yaitu Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK), Perencanaan aktivitas pendukung kinerja, yaitu Rencana Aksi (Renaksi); dan Perencanaan Anggaran, yaitu Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), berikut tabel Rencana Kinerja Tahun 2025

Tabel 2.2 – Rencana Kinerja Tahun 2025

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target(Rumus)	Target	Penanggung jawab
Misi 1: Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Demokratis dan Transparan					
1 Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	Nilai	<i>Nilai yang dicapai</i>	A (90)	BKPSDM
2 Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	<i>Indeks yang dicapai</i>	80 (sedang)	
	Indeks Merit Sistem	Indeks	<i>Indeks yang dicapai</i>	300 (baik)	
3 Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM		<i>Nilai yang dicapai</i>	92 (sangat tinggi)	

Sumber : Perencanaan Tahun 2025

2.2.1 Sasaran Strategis, IKU, dan Program Pendukung

Sasaran Strategis

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 : **“Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang berkinerja Tinggi”.**

Dengan sasaran strategis sebagai berikut:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja, indikator sasarannya:
 - a. Nilai AKIP BKPSDM
2. Meningkatnya daya saing ASN indikator sasarannya:
 - a. Indeks Profesionalitas ASN
 - b. Indeks Merit Sistem
3. Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah, indikator sasarannya:
 - a. Nilai kematangan Inovasi BKPSDM

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.

Program Pendukung

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategisnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan didukung oleh 3 (tiga) program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut tabel Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama dan Program Pendukung:

Tabel 2.3

SASARAN STRATEGIS dan IKU BKPSDM 2021-2026

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1. Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A	A	A	A	A	A
2. Meningkatnya Daya Saing ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	57	57	58	70	81	91
	2. Indeks Merit Sistem	126	184	250	255	285	325
3. Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	80	80	100	90	90	90

Sumber : Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM

Tabel 2.4

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan	Target																									
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	Hasil nilai AKIP oleh Inspektorat	90																									
2.	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya	80																									
		Indeks Merit Sistem	Merupakan Hasil diambil dari aplikasi Sipinter (KASN) <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>KATEGORI</th> <th>NILAI</th> <th>INDEKS</th> <th>SEBUTAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>IV</td> <td>325 - 400</td> <td>0.81 - 1</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>III</td> <td>250 - 324</td> <td>0.61 - 0.8</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>II</td> <td>175 - 249</td> <td>0.41 - 0.6</td> <td>Kurang</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>I</td> <td>100 - 174</td> <td>0.2 - 0.4</td> <td>Buruk</td> </tr> </tbody> </table>	NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN	1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik	2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik	3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang	4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk	300
NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN																									
1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik																									
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik																									
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang																									
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk																									
3.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	Nilai Kematangan Inovasi merupakan nilai ambang batas minimal dari sebuah inovasi yang dihasilkan oleh perangkat daerah untuk di entrikan dalam aplikasi IGA Kemendagri. Apabila nilai ambang batas minimal tersebut terpenuhi maka inovasi tersebut yang kriterianya telah di entri, lebih lanjut akan dilakukan penilaian untuk menentukan Indeks Inovasi Daerah.	90																									

Sumber : Perencanaan Tahun 2025

Tabel 2.5 Sasaran Strategis, IKU, dan Program Pendukung

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Pendukung
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2.	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Kepegawaian Daerah
		Indeks Merit Sistem	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Kepegawaian Daerah
3.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Sumber : Perencanaan Tahun 2025

2.3 PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 mengacu pada Renstra Tahun 2021-2026 dan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan Tahun 2025 meliputi 3 sasaran strategis, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 4 indikator kinerja beserta targetnya, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.6

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90) memuaskan
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80 (sedang)
		Indeks Merit Sistem	300 (baik)
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	92 (sangat tinggi)

Sumber: Perjanjian Kinerja (PK) Kepala BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025

Berdasarkan Dokumen Rasionalisasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 tanggal 31 Januari 2023 terdapat 3 (tiga) sasaran kinerja dengan 5 (lima) indikator Kinerja sementara pada Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025 terdapat 4 (empat) indikator kinerja. Hal ini disebabkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi Tanggal 26 Juli 2023, maka tidak lagi dilakukan Penilaian RB terhadap Perangkat Daerah, namun Penilaian RB General dan Tematik yang dinilai hanya terhadap Pemerintah Daerah, sehingga indikator kinerja Nilai RB Perangkat Daerah tidak ada pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 dan dilakukan Revisi Indikator Kinerja Utama dengan menghilangkan Indikator Nilai RB Perangkat Daerah.

Untuk mencapai target kinerja dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan didukung dengan 3 (tiga) program sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.7 Program dan Anggaran

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.666.236.872,-
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 732.156.274,-
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 289.101.610,-

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2025

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 pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026.

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

3.1 METODOLOGI PENILAIAN CAPAIAN TARGET 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 2025. Metode pengukuran kinerja digunakan adalah metode pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis.

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 dan Kategori Penilaian Capaian Indikator Kinerja Tahun 2025

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 2025, dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025			
				Target	Realisasi	Capaian %	Ket
Misi : Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan							
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.54)*	99,49	Inspektorat No. 700.1.2.1/824/INSP/2025 Tgl 21 Mar 2025*
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Tanpa satuan	80 (sedang)	82,34 (tinggi)	102,93	BKN Reg XII – No. 15014/B-BM.02.02/SD/C.VII/2025 Tgl 24 Okt 2025
		Indeks Merit Sistem	Tanpa satuan	300 (baik)	265,5 (baik)	88,50	KASN - 17 Tgl Mei 2024
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa satuan	92 (sangat tinggi)	74 (sedang)	80,43	Surat Bupati No.500.10.30/47/Bap edalitbang/2025 - Tgl 26 Sept 2025
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :						92,83	

Catatan :) * Data Capaian Tahun 2024

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa capaian 4 (empat) indikator dalam mengukur

keberhasilan/kegagalan pencapaian 3 (tiga) sasaran strategi yang di tetapkan tahun 2025 sebesar 85%-100 % (Sangat baik), 69%-84%, (baik) dan 53%-68% (cukup). Terealisasi tahun 2025 sebesar **92,83 (sangat baik)**.

3.3 . CAPAIAN KINERJA BKPSDM

Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja

Sasaran strategis memiliki 1 indikator yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM dengan target 90(A) dan capaian 89,54(A) atau sebesar 99,49%

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025.

Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2025 dibandingkan target pada awal tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut; pada awal tahun ditetapkan target 90 (A) dan capaian sebesar 89,54(A).

Tabel 3.3
Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja
Sasaran Strategis Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja
Tahun 2025

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025		
				Target	Realisasi	Capaian %
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	Tanpa satuan	A (90) Memuaskan	A (89.54)*	99,49
Rata – rata capaian (%)						99,49

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2024

Dari Tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2025 masih menggunakan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP BKPSDM Tahun 2024 dikarenakan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi AKIP BKPSDM Tahun 2025 belum tersedia. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP BKPSDM Tahun 2025 diperoleh dari hasil evaluasi terhadap Laporan Kinerja (LKj) BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025.

Pada tahun 2025 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 Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan target yaitu A (89,54). Sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 99.49 %.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 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 3.4

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 (89,54)

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2024

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025 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 :

Tabel 3.5

Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Dengan Target dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2025	Target Akhir 2021-2026	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	A (89,54)*	A (90)	99,49	Akan tercapai (sama atau lebih dari 100%)

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2024

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

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

Tabel 3.6
Perbandingan Nilai Sakip BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan
dengan Standar Provinsi dan Nasional Tahun 2025

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 (89,54)*	A*	A**

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

***) Data Capaian Tahun 2023

Sumber : BKPSDM dan BPSDM Prov. Sumbar

Berdasarkan data capaian nilai Sakip BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, BPSDM Provinsi Sumatera Barat dan Badan Kepegawaian Republik Indonesia, berhasil meraih Prediket A yaitu prediket sangat baik/ memuaskan. Prediket A mencerminkan nilai AKIP yang sangat akuntabel, efisien dan efektif dalam penggunaan anggaran serta pencapaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

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 3.7
Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang Dilakukan
Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM	Tan pa Satuan	A (90)	A (89,54)*	99,49	Belum optimalnya capaian pengukuran kinerja dan evaluasi internal	Peningkatan nilai SAKIP melalui tindaklanjut rekomendasi hasil reuiu SAKIP

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2024

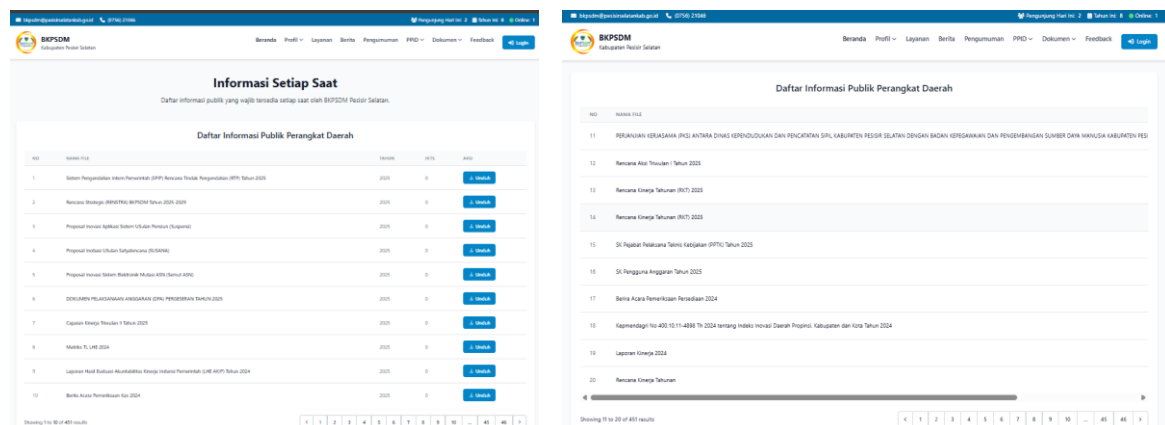
Jika dibandingkan dengan target Tahun 2025, tingkat capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM mencapai 99,49% atau dengan prediket sangat baik. Capaian yang sangat baik ini didukung oleh beberapa faktor yaitu :

1. Perencanaan Kinerja

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

- Perencanaan Kinerja Jangka Menengah, yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- Perencanaan Kinerja Tahunan, yaitu Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK);
- Perencanaan aktivitas pendukung kinerja, yaitu Rencana Aksi (Renaksi); dan
- 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 :

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 (decision

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

Pelaporan Kinerja menyajikan informasi efisiensi penggunaan sumber daya (penjabaran efisiensi sumber daya dapat diukur dari penggunaan Sumber Daya Manusia, 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 penyusunan laporan kinerja Pemerintah Daerah, selanjutnya laporan kinerja dilakukan revidi 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. Berikut tabel analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

Tabel 3.8

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 (89,54)*	99,49	5.687.494.756	5.307.397.104	93,32	6,68

Catatan : *) Data Capaian Tahun 2024

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 6.68 %. Target Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Tahun 2025 adalah A (90) dan untuk realisasinya menggunakan data hasil evaluasi Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2024 sebesar A (89,54) serta untuk capaian kinerja sebesar 99,49%. Angka tersebut mengalami penurunan sebesar 0,45% apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2023 sebesar A (89,99).

Berikut rincian pencapaian hasil evaluasi AKIP BKPSDM Tahun 2024

Gambar 3
Foto Hasil Evaluasi AKIP 2024

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	26,89
2	Pengukuran Kinerja	30,00	25,81
3	Pelaporan Kinerja	15,00	14,46
4	Evaluasi Internal	25,00	22,38
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		89,54
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi AKIP BKPSDM Tahun 2024

Gambar 4
Foto Matriks LHE AKIP Tahun 2025

Matriks Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025								
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia								
No.	Rekomendasi	Rencana Aksi	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progres Penyelesaian	Koordinator	Eviden
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Agar dilakukan Monitoring Capaian Kinerja pada seluruh kriteria yang telah ditetapkan dilaksanakan setiap bulan	Telah dilakukan rapat internal rencana kerja	2 kali rapat	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Undangan, Notulen Rapat dan Dokumentasi
2	Agar setiap pegawai untuk dapat memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah di rencanakan dengan melakukan pemantauan kinerja sesuai dengan Rencana Aksi dan apabila terdapat permasalahan agar dilakukan analisa dan solusi atas permasalahan yang ditemukan.	Telah dibuat laporan capaian kinerja setiap triwulan	Laporan Capaian Kinerja Ithn 2024	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Laporan Capaian Kinerja Ithn 2024
3	Agar setiap level organisasi melakukan secara maksimal pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, berkala dan data dukung yang lengkap.	Telah dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja melalui penilaian SKP secara berjenjang dan Rekon SKP secara berkala	1 LKJIP Tahun 2023	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	SKP dan Berita Acara Rekon SKP 2024
4	Agar informasi dalam laporan kinerja diharapkan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Telah tertuang di dalam Perjanjian Kinerja (PK) dan telah dievaluasi pada saat penilaian SKP	1 LKJIP Tahun 2023	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	PK dan SKP 2024
5	Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja PD sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan an peningkatan akuntabilitas kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja serta melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.	Telah dilakukan rapat monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja Kepala Bidang dan Staf	2 kali rapat	1 Tahun	Sekretaris	Selesai	Kepala Badan	Undangan, Notulen Rapat dan Dokumentasi Rapat serta. Dokumentasi Apel.

Paloan, 04 Juli 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan

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 2025 yaitu Nilai AKIP Terbaik II Tingkat Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai A (89,54).

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)

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. Analisis Gender (PUG/GAP)
17. Verifikasi SPJ (hampir setiap hari)
18. Verifikasi SPM/SPP (± 2 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 Faktor Penunjang 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 2025, berkat kerjasama tim BKPSDM memperoleh penghargaan dengan kategori TERBAIK II Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024.

Gambar 5

Penerimaan piagam penghargaan terbaik II nilai AKIP Tahun 2024





Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Daya Saing ASN

Sasaran Strategis 2 ini memiliki 2 Indikator Kinerja yakni : Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) dan Indeks Merit Sistem. Untuk indikator Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) ditargetkan 80 dengan capaian 82,34 (102,92%), untuk indikator Indeks Merit Sistem ditargetkan sebesar 300 dengan capaian 265,5 (88,50%)

A. Indeks Profesionalitas ASN (IPASN)

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Berikut data target, realisasi dan capaian untuk indikator Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) tahun 2025, seperti pada Tabel 3.9

Tabel 3.9
Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2025		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	80	82,34	102,92

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

Tahun 2025 Indeks profesionalitas ASN ditargetkan sebesar 80 dan tercapai sebesar 82,34 dengan persentase capaian 102,92 %.

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Lalu dan beberapa Tahun Terakhir

Berikut data capaian nilai IP ASN beberapa tahun terakhir sebagaimana terlihat pada Tabel 3.10

Tabel 3.10
Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IP ASN 2019-2025

Tahun	Target	Capaian Realisasi Nilai IP ASN	Kategori
2021	57	48,78	sangat rendah
2022	57	51,89	rendah
2023	58	66.09	rendah
2024	70	79.26	sedang
2025	80	82,34	baik

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Berdasarkan data Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 (lima) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN naik cukup signifikan.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Berikut perbandingan realisasi capaian target dengan target pada dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), sebagaimana terlihat pada Tabel 3.11

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran 3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Capaian	Target Renstra	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80	82,34	71	Tercapai melebihi target tahunan dan Target dalam Renstra

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Dari Tabel 3.11 diatas, capaian target tahun 2025 melebihi target tahun 2025 dan melebihi target dalam dokumen Rencana Strategis BKPSDM.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Untuk nilai rata-rata dimensi Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 sampai saat ini belum dirilis oleh BKN, adapun data yang digunakan sementara adalah data tahun 2024.

Berikut nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pesisir Selatan dan Perbandingan dengan Provinsi dan Standar Nasional.

Tabel 3.12
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

Listing Nilai IP ASN (PNS) Tahun 2024 Instansi Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru
 Kondisi : Jum'at, 12 Desember 2025

No	Nama Instansi	Jumlah PNS	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)			Kategori
							5 Des	12 Des	11	
1	Pemerintah Kab. Sijunjung	3.013	20,96	34,60	25,97	5,00	86,53	86,53	0,00	tinggi
2	Pemerintah Kota Pariaman	2.290	21,86	33,52	24,86	5,00	85,24	85,24	0,00	tinggi
3	Pemerintah Kota Batam	5.296	21,73	33,43	25,00	5,00	85,16	85,16	0,00	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	14.610	21,55	32,24	26,28	5,00	85,07	85,07	0,00	tinggi
5	Pemerintah Kab. Tanah Datar	3.844	20,93	32,36	25,57	5,00	83,86	83,86	0,00	tinggi
6	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	4.711	21,89	30,98	25,64	4,99	83,50	83,50	0,00	tinggi
7	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	4.520	21,13	30,52	26,81	5,00	83,46	83,46	0,00	tinggi
8	Pemerintah Kab. Dharmasraya	2.871	20,93	30,80	25,50	5,00	82,23	82,23	0,00	tinggi
9	Pemerintah Kota Dumai	3.589	21,48	29,38	26,37	5,00	82,23	82,23	0,00	tinggi
10	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	4.909	20,76	30,60	25,79	5,00	82,15	82,15	0,00	tinggi

Listing Nilai IP ASN (PPPK) Tahun 2024 Instansi Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru
 Kondisi : Jum'at, 12 Desember 2025

No	Nama Instansi	Jumlah PPPK	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)			Kategori
							5 Des	12 Des	11	
1	Pemerintah Kota Batam	3.174	20,00	34,98	24,99	5,00	84,97	84,97	0,00	tinggi
2	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	607	20,00	30,90	27,47	5,00	83,37	83,37	0,00	tinggi
3	Pemerintah Kota Padang	532	20,00	31,48	26,45	5,00	82,93	82,93	0,00	tinggi
4	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	1.695	20,00	31,67	26,23	5,00	82,90	82,90	0,00	tinggi
5	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	3.204	20,00	31,27	26,01	5,00	82,27	82,27	0,00	tinggi

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

Perhitungan Indeks IP ASN Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025

Kategori	Jumlah	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai
PNS	4909	20.76	30.60	25.79	5.00	82.15
PPPK	1695	20.00	31.67	26.23	5.00	82.90
ASN	6604	20.56	30.87	25.90	5.00	82.34

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

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Nasional berada pada 78,12 dengan kategori sedang, sedangkan untuk Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Sumatera Barat 84,57 dengan kategori tinggi dan capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pesisir Selatan 82,34 dengan kategori tinggi

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 3.13
Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/Kegagalan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80	82,34	102,92	Peningkatan IPASN ini terjadi sebab banyaknya ASN yang ikut serta mengembangkan kapasitas meskipun dengan Zoom dan keaktifan dalam menyelesaikan e-kinerja

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan 2025

Peningkatan nilai IP ASN dikarenakan sudah banyak ASN yang ikut serta mengembangkan kapasitas melalui diklat mandiri melalui zoom dan mulai aktifnya ASN dalam menyelesaikan e-kinerja. Selain itu juga meningkatnya kesadaran dalam meng-update data secara mandiri pada masing-masing ASN umumnya.

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 3.14**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	80	82,34	102,92	5.687.494.756	5.307.397.104	93,32	6,68

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Dari Tabel diatas tingkat efisiensi sumber daya sebesar 6,68 %. Upaya peningkatan Indeks IPASN BKPSDM tahun berikutnya adalah :

1. Seluruh ASN menjadi target, yang awalnya hanya PNS saja, kedepannya PPPK juga menjadi target;
2. Peningkatan jumlah PPPK, yang awalnya hanya berjumlah 441 orang, tahun depan menjadi 3000 lebih;
3. Sangat diharapkan terealisasi 0,16 % anggaran untuk BKPSDM terutama untuk pengembangan kapasitas ASN;
4. Penyediaan Sarana dan Prasarana Prakom.

7. Analisis Faktor Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian

Faktor keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis 2, 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 pencapaian Sasaran Strategis 2 bagian Indeks IPASN antara lain :

- a. Prosedur penganggaran Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan.

- b. Monitoring dan evaluasi terhadap penggunaan e-kinerja belum maksimal, yang selama ini Kasubbag Umum diundang untuk coaching clinic perihal e-kinerja, namun masih banyak sekolah yang tidak terlalu memperdulikannya
- 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

B. Indeks Sistem Merit

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Berikut data target, realisasi dan capaian untuk indikator Indeks Merit Sistem Tahun 2025, seperti pada Tabel 3.15

Tabel 3.15
Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2025		
			Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Sistem Merit	300	265.5	88,50

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 Abon dan di monitoring oleh pimpinan melalui E-Tambahan Penghasilan Pegawai (E-TPP)	1	4	3	Sirkandi dan aplikasi pengesahan digital sudah dijalankan dan digunakan diseluruh SKPD	3
	4	Pembangunan dan penggunaan assesment 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. Penilaian Kompetensi BKD Provinsi Riau serta masih menggunakan Baperjakat dengan mempertimbangkan syarat syarat kepegawaian dan mempertimbangkan nilai pemetaan kompetensi dan nilai evaluasi kinerja	2	2	2	Bukti kurang sesuai. Perlu melampirkan hasil penggunaan assesment pada pegawai pelaksanaan assesment baru untuk JPT dan administrator	4
Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)								Total 16
Total Penilaian Mandiri : 332								
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 265.5								

No	INSTANSI	NILAI BMI	KATEGORI
51	Kabupaten Rokan Hilir	278.5	BAIK
52	Kabupaten Kutai Timur	275.5	BAIK
53	Kabupaten Raja Ampat	274.5	BAIK
54	Kabupaten Balangan	271.5	BAIK
55	Kabupaten Hulu Sungai Selatan	267.5	BAIK
56	Kabupaten Jepara	265.5	BAIK
57	Kabupaten Pesisir Selatan	265.5	BAIK
58	Kabupaten Pemalang	262.5	BAIK
59	Kabupaten Tolitoli	262.5	BAIK
60	Kota Tebing Tinggi	262.5	BAIK
61	Kabupaten Kepulauan Talaud	260.5	BAIK
62	Kabupaten Dharmasraya	260	BAIK
63	Kota Bima	257	BAIK
64	Kabupaten Way Kanan	256.5	BAIK
65	Kabupaten Berau	253.5	BAIK
66	Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	252	BAIK
67	Kabupaten Halmahera Tengah	251.5	BAIK
68	Kabupaten Solok Selatan	251.5	BAIK
69	Kabupaten Deli Serdang	251.5	BAIK

Sumber : KASN Periode 1 Jan – 31 Des 2025 Tgl 15 Mei 2025 Nomor Dokumen : 0069/SM2/VERIF/03/2025

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Indeks Merit Sistem Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 265.5 , target yang ditetapkan sebelumnya adalah 300, dengan capaian 88,50%. 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 2025.

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 serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir

Berikut perbandingan target dan capaian nilai Indeks Merit Sistem Kabupaten Pesisir Selatan

Tabel 3.16

Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem Tahun 2021-2025

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 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Indeks Merit Sistem Kabupaten Pesisir Selatan naik cukup signifikan dari tahun 2021 dengan nilai 26,5 menjadi 265,5 pada tahun 2024.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Berikut perbandingan realisasi capaian target dengan target pada dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), sebagaimana terlihat pada Tabel 3.17

Tabel 3.17
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d
Periode Renstra Sasaran 3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Capaian	Target Renstra	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Merit Sistem	300	265,5	254	Tercapai melebihi target target dalam Renstra

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

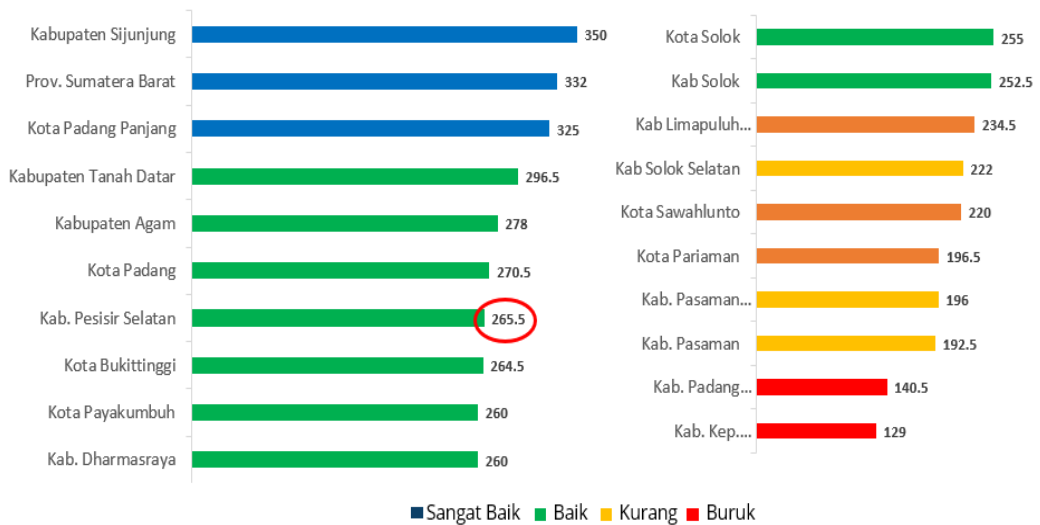
Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa Capaian Indeks Merit Sistem melebihi target dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Berikut nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pesisir Selatan dan Perbandingan dengan Provinsi dan Standar Nasional.

Gambar 6 : Hasil Penilaian Sistem Merit BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

HASIL PENILAIAN SISTEM MERIT DI PROVINSI SUMATERA BARAT
(Hasil penetapan penilaian hingga Mei 2024)



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

Dilihat dari tabel di atas, capaian Nilai Sistem Merit Kabupaten Pesisir Selatan adalah 265,5 dengan kategori baik dan nilai ini merupakan nilai diatas rata-rata kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat, jika dirata-ratakan nilai kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat 242,55. Adapun nilai penerapan Sistem Merit Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2024 adalah 380 dengan kategori sangat baik. (Sumber: Publikasi BKN; BKN Raih Predikat Sangat Baik pada Penilaian Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Tahun 2024)

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

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah dengan dasar hukum yaitu: 1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN; 2. Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Metode pengukuran melalui penilaian terhadap 8 aspek sistem merit dengan pembobotan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kebutuhan 10%
- 2) Pengadaan 10%
- 3) Pengembangan karier 30%
- 4) Promosi dan mutasi 10%
- 5) Manajemen kinerja 20%
- 6) Penggajian, penghargaan dan disiplin 10%
- 7) Perlindungan dan pelayanan 4%
- 8) Sistem informasi 6%

Penilaian ini dilakukan melalui aplikasi SIPINTER oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Skala indeks berdasarkan pedoman KASN adalah:

- Kategori IV-Sangat Baik: 325-400 poin;
- Kategori III- Baik : 250-324 poin;
- Kategori II-Kurang : 175-249 poin;
- Kategori I-Buruk : 100-174 poin.

Nilai yang diraih oleh Kabupaten Pesisir Selatan adalah 265,5 masih dalam kategori baik. Target yang ditetapkan 300 (kategori baik).

Penyebab tidak tercapainya adalah belum terpenuhinya 8 aspek merit sistem yang ada dalam metode pengukuran penilaian Sistem Merit yang diaplikasikan dalam aplikasi SIPINTER oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Alternatif solusi yang telah dilakukan adalah memaksimalkan kinerja kepegawaian dengan merujuk 8 aspek yang menjadi pedoman penilaian dalam aplikasi SIPINTER pada Komisi Aparatur Sipil Negara.

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 3.18

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 Sistem Merit	300	265,5	88,50	5.687.494.756	5.307.397.104	93,32	6,68

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Dari tabel diatas tingkat efisiensi sumber daya sebesar 6,68 %. Target yang ditetapkan 300 dengan kategori baik, realisasi 265,5 dengan kategori baik. Pencapaian kategori baik pada Indeks Sistem Merit dengan efisiensi anggaran 6,68%. Poin target kinerja tidak tercapai senilai 34,5.

7. Analisis Faktor Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian

Faktor penunjang keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis 2, bagian Indeks Sistem Merit didorong oleh:

- Peningkatan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara terkait Manajemen ASN
- Peningkatan kualifikasi dan kompetensi ASN khususnya Analisis Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Adanya evaluasi e-kinerja secara berkala di internal BKPSDM

Faktor kelemahan dari pencapaian Sasaran Strategis 2 bagian Indeks Sistem Merit antara lain :

- a. Prosedur penganggaran Perangkat Daerah belum sepenuhnya selaras dengan dokumen perencanaan.
- b. Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja internal BKPSDM perlu ditingkatkan menjadi lebih baik.
- 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

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

Sasaran Strategis 3 memiliki 1 indikator kinerja yaitu Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM. Pada awal Perjanjian Kinerja ditargetkan 92 dengan kategori sangat tinggi dan realisasi target 74 dengan kategori sedang, Tingkat capaian untuk sasaran strategis 3 sebesar 80,43%.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Untuk sasaran 3 yaitu meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat diukur melalui tabel dibawah ini. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa tingkat capaian pada indikator nilai kematangan inovasi baik yaitu 80,43%. Berikut data target dan realisasi pencapaian sasaran kinerja

Tabel 3.19

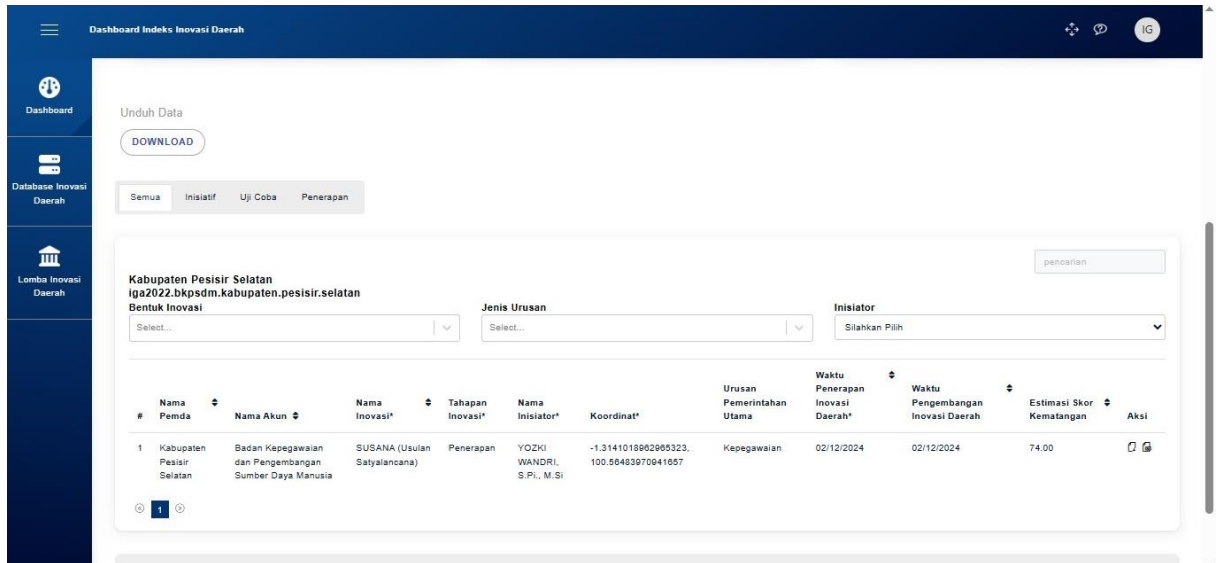
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Tahun 2025		
		Target	Realisasi	Capaian %
Meningkatnya kualitas inovasi daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	92 (sangat tinggi)	74 (sedang)	80,43

Sumber : Surat Setda No. 500.10.30.3/135/Bapedalitbang/2025 Tgl 30 Des 2025 - Bapedalitbang tahun 2025

Gambar 7

Nilai Evaluasi Skor Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan



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

Gambar 8

Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

Lampiran Surat Bupati Pesisir Selatan
Nomor : 500.10.30/47/Bapedalitbang/2025
Tanggal : 26 September 2025

PENGUMUMAN HASIL EVALUASI PELAKSANAAN KEGIATAN PENILAIAN IID KABUPATEN PESIR SELATAN MELALUI INNOVATIVE GOVERNMENT AWARD (IGA) TAHUN 2025

NO.	Perangkat Daerah, RSUD dan UPT	Judul Inovasi	Bentuk Inovasi	Nilai Kematangan	Hasil Validasi	Nomor Registrasi (Kemendagri)
1	2	3	4	5	6	7
A.	Perangkat Daerah Kabupaten Dan RSUD					
22.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	SUSANA (Usulan Satyalancana)	Inovasi pelayanan public	74,00	Perlu Perbaikan Nilai Kematangan Inovasi	-

Sumber : Surat Bupati Kab. Pesisir Selatan Nomor 500.10.30/47/Bapedalitbang/ 2025 Tanggal 29 September 2025 tentang Pengumuman Hasil Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Entri Data Penilaian Indek Inovasi Daerah Th 2025.

Hasil Innovative Government Award (IGA) sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 400.10.11-4898 tahun 2025, tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota tahun 2025 bahwa Indeks Inovasi Daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah 59,26 atau termasuk dalam Predikat "KABUPATEN INOVATIF".

2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.20

Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja Tahun 2022-2025 Sasaran 3

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target				Realisasi				Capaian			
			2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1.	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa Satuan	100	100	100	92	85	90	90	74	85%	90%	90%	80,43%

Sumber : Bapedalitbang tahun 2022, 2023 dan 2025

Untuk Indikator Kinerja Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM, capaian kinerja sebesar 80,43%. Hal ini dilihat dari target 92 dan realisasi 74.

Inovasi ini merupakan pembuatan aplikasi usulan Styalencana (Susasa). Namun inovasi ini belum bisa dimanfaatkan sepenuhnya karena keterbatasan anggaran untuk kebutuhan sarana prasara prakom.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.21

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

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 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat pada berita acara rasionalisasi renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan mengalami progress dengan tingkat kemajuan 90 tahun 2025.

4. **Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional**
Perbandingan capaian indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM Tahun 2025 dengan provinsi (Kabupaten dan Kota lain) dapat dilihat pada gambar dibawah ini,

Gambar 9
Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Kabupaten Lain

121.	Kabupaten Bekasi		
122.	Kabupaten Batu Bara	57,64	Inovatif
123.	Kabupaten Subang	57,29	Inovatif
124.	Kabupaten Garut	57,22	Inovatif
125.	Kabupaten Luwu Timur	56,87	Inovatif
126.	Kabupaten Pesisir Selatan	56,75	Inovatif
127.	Kabupaten Humbang Hasundutan	56,43	Inovatif
128.	Kabupaten Tanah Laut	56,40	Inovatif
129.	Kabupaten Kotawaringin Timur	56,34	Inovatif
130.	Kabupaten Bangka Selatan	56,26	Inovatif
131.	Kabupaten Probolinggo	56,21	Inovatif
132.	Kabupaten Cirebon	56,16	Inovatif
133.	Kabupaten Aceh Tamiang	56,08	Inovatif

Sumber : Kepmendagri No : 400.10.11-6097 Th 2025 tanggal 09 Desember 2025 tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota Tahun 2025

Gambar 10
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.

Gambar 11
Perbandingan Indeks Inovasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan Provinsi Sumatera Barat

KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
 NOMOR 400.10.11 – 6097 TAHUN 2025
 TENTANG
 INDEKS INOVASI DAERAH PROVINSI,
 KABUPATEN, DAN KOTA TAHUN 2025

INDEKS INOVASI DAERAH
 PROVINSI, KABUPATEN, DAN KOTA TAHUN 2025

A. Kategori Provinsi

Rekapitulasi:

- 1) Sangat Inovatif : 8 Provinsi
- 2) Inovatif : 23 Provinsi
- 3) Kurang Inovatif : 7 Provinsi
- 4) Tidak Dapat Dinilai (*Disclaimer*) : 0 Provinsi

No	Pemerintah Daerah	Skor Indeks	Predikat
1.	Provinsi Jawa Timur	90,84	Sangat Inovatif
2.	Provinsi Sumatera Barat	86,96	Sangat Inovatif
3.	Provinsi Jawa Barat	85,05	Sangat Inovatif
4.	Provinsi DKI Jakarta	82,93	Sangat Inovatif
5.	Provinsi Jawa Tengah	82,63	Sangat 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 :

Tabel 3.22
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	92 (sangat tinggi)	74 (sedang)	80,43	Adanya inovasi baru yang muncul, bukan pengembangan inovasi lama yang dilanjutkan	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 2025 belum memperoleh hasil sesuai yang ditargetkan yakni realisasi dengan nilai 74 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 di karenakan Inovasi lama tidak dikembangkan, namun membuat inovasi baru.
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.

Tabel 3.23
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	92 (sangat tinggi)	74 (sedang)	80,43	5.687.494.756	5.307.397.104	93,32	6,68

Sumber : Perencanaan dan Pelaporan Tahun 2025

Dari Tabel diatas tingkat efisiensi sumber daya sebesar 6,68 %. 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 Faktor Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian

Judul Inovasi BKPSDM yakni Susana (Usulan Satya Lencana) 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 74,00 dan tahapan inovasinya Penerapan.

Pada Tahun 2025 kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan nilai inovasi 92, akan tetapi realisasinya belum tercapai yang disebabkan oleh :

- Tidak adanya pengembangan aplikasi Susana (Usulan Satya Lencana) yang lebih terintegrasi dengan aplikasi pelayanan lainnya. Aplikasi Susana berdiri sendiri sebagai aplikasi pelayanan di internal BKPSDM. Penggunaanya relatif singkat 1 (satu) tahun.
- Kesulitannya sekretariat minta dokumen ke bidang-bidang untuk di upload dan tidak tersedianya kelengkapan ke Inspektorat tepat pada waktunya, misalnya tidak terkirimnya TOR, dll

Berikut tabel Sasaran Strategis Perjanjian Kinerja Kepala OPD dengan Program Pendukung masing-masing Indikator Kinerja:

Tabel 3.24
Sasaran Strategis PK Kepala OPD

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Terwujudnya Pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai AKIP BKPSDM	A(memuaskan) (90)	A (memuaskan) (89.54) Per 21 Maret 2025	99.48
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Prog. Kepegawaian Daerah	Indeks IP ASN	80 (sedang)	82,34(tinggi) per 12 Des 2025	102,92
		Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
		Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia				
		Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Merit Sistem	300 (baik)	265.5 (baik) Per 17 Mei 2024	88,50
		Prog. Kepegawaian				

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Terwujudnya Pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai AKIP BKPSDM	A(memuaskan) (90)	A (memuaskan) (89.54) Per 21 Maret 2025	99.48
		Daerah				
		Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia				
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	92 (sangat tinggi)	74 (sedang) per 26 Sept 2025	80,43
		Prog. Kepegawaian Daerah				
		Prog. Pengembangan Sumber Daya Manusia				
T o t a l						92,83

8. 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 Keuangan Perangkat Daerah, dengan output terbayarnya gaji dan tunjangan ASN.
 - (3) Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah.
 - (4) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.
 - (5) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan output terpenuhinya kebutuhan administrasi umum.
 - (6) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output tersedianya jasa penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
 - (7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output terpeliharanya Barang Milik 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 Mutasi dan Promosi ASN, dengan output terlaksananya pengelolaan mutasi, promosi dan kenaikan pangkat ASN.
 - (3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, dengan output terlaksananya pengembangan kompetensi ASN.
 - (4) 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.
- 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.

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

3.4 REALISASI ANGGARAN

Anggaran dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, tercantum pada tabel 3.25

Tabel 3.25
Anggaran dan Realisasi Anggaran Program / Kegiatan yang menunjang Sasaran
Strategis Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	TAHUN 2025		
		ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
		(Rp.)	(Rp.)	(%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.666.236.742	4.495.124.337	96,33
2.	Program Kepegawaian Daerah	732.156.404	540.738.704	73,85
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	289.101.610	271.534.063	93,92
	Total	5.687.494.756	5.307.397.104	93,32

Dari tabel 3.26 diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Plafon anggaran yang disediakan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 untuk menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis sebesar Rp. 5.687.494.756,- terealisasi sebesar Rp. 5.307.397.104,- atau 93,32 %. Artinya dalam pelaksanaan program/kegiatan yang menunjang pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis terdapat sisa anggaran sebesar 6,68 % atau secara absolut sebesar Rp. 380.097.652,-

- b. Sisa anggaran sebesar Rp. 380.097.652,- mencerminkan kurang akuratnya perencanaan dan penganggaran program/kegiatan yang menunjang pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan tahun 2025 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 2025 yaitu:

1. **Capaian Sasaran**

Dari 3 (tiga) sasaran yang telah ditetapkan, 1 sasaran capaian mendekati 100% yaitu 99,49% adalah Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM.

2. **Capaian Indikator Kinerja**

Dari 4 (empat) indikator kinerja yang telah ditetapkan, satu indikator berhasil mencapai target bahkan capaiannya melebihi 100 %.

3. **Capaian Realisasi Anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran**

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 terealisasi sebesar Rp. 5.307.397.104,- atau 93,32 % dari target alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 5.687.494.756,-

Secara umum dari 3 (tiga) sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 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 dan mengembangkan kompetensi ASN baik itu Manajerial, Teknis dan Sosial sangat dibutuhkan penambahan anggaran, walaupun sudah dengan kategori tinggi Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN), yang merupakan Indikator Kinerja Utama BKPSDM tertuang didalam Indikator Utama RPJMD Tahun 2021 – 2026 Kabupaten Pesisir Selatan, namun perlu ditingkatkan lagi.
2. Perlunya optimalisasi pelaksanaan manajemen ASN.

**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.	Terbaik II. Nomor : 7001.2.1/1480/INSP/2025 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	Bupati Pesisir Selatan H. Hendrajoni,S.H.,M.H.	BKPSDM	Kepala BKPSDM – Yozki Wandi, S.Pi, M.Si	Painan	30 Juni 2025
2.	Terbaik II Piagam Penghargaan Atas Capaian Kinerja Pelaksanaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	Bupati Pesisir Selatan H. Hendrajoni,S.H.,M.H.	BKPSDM	Kepala BKPSDM – Yozki Wandi, S.Pi, M.Si	Painan	4 Agustus 2025

Piagam Penghargaan
Terbaik II. Nomor : 7001.2.1/1480/INSP/2025
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
Kabupaten Pesisir Selatan, Tanggal 30 Juni 2025



Terbaik II
Piagam Penghargaan Atas Capaian Kinerja Pelaksanaan Rencana Kerja Pemerintah
Daerah (RKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025
Tanggal 4 Agustus 2025

