



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa

LAPORAN TERHADAP HASIL MONITORING RENCANA AKSI



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2025

LAPORAN MONITORING RENCANA AKSI

I. Pendahuluan

Pemerintah yang akuntabel merupakan suatu keharusan yang perlu dilaksanakan dalam upaya mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah, aspirasi dan cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkenaan dengan hal itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawab yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara efektif, efisien, akuntabel serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Monitoring dan evaluasi dalam kaitannya dengan manajemen kinerja adalah evaluasi Rencana Aksi Kinerja untuk memantau setiap perubahan dan perbaikan atas rencana aksi pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) sehingga dapat mendeteksi secara lebih dini tentang hasil capaian kinerja secara berkala, faktor penghambat serta faktor pendukung sehingga dapat ditemukan upaya-upaya perbaikan sehingga capaian kinerja dapat dicapai lebih optimal.

Rencana aksi merupakan dokumen yang mencantumkan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Rencana aksi menguraikan tujuan menjadi langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti dan mudah diikuti.

Rencana aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 merupakan penjabaran lebih lanjut atas rencana pelaksanaan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 yang dituangkan secara berkala. Adapun Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 seperti tabel berikut :

Tabel 1
Target Rencana Aksi untuk Pencapaian Sasaran Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan
2025

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan			
				I	II	III	IV
<i>Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukung Pemerintahan yang akuntabel dan Profesional</i>							
Misi : Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratif dan Transparan							
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	A (90)	A (90)			

2	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80 (sedang)		80 (sedang)		
		Indeks Merit Sistem	300 (baik)		300(baik)		
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	92(sangat tinggi)				100

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mendukung misi Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan dengan tujuan Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi.

II. Hasil Monitoring Rencana Aksi

Untuk mencapai misi dan tujuan tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan memiliki 3 sasaran kinerja dengan empat indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Monitoring Rencana Aksi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025

No	Misi /Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Ket
				Target	Realisasi	Capaian %	
<i>Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukung Pemerintahan yang akuntabel dan Profesional</i>							
Misi : Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratif dan Transparan							
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi							
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Nilai AKIP	Tanpa satuan	A (90)	A (89,54) Belum keluar	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 (tinggi)	80,43	Surat Bupati No.500.10.30/47/Bapedalitban g/2025 - Tgl 26 Sept 2025
Rata-rata capaian Indikator 3 sasaran strategis dengan 4 indikator :							92,83

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa rata-rata capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 92,83 dengan predikat sangat baik. Adapun faktor penunjang keberhasilan/kegagalan dalam mencapai target indikator kinerja dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Faktor Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

No	Indikator Kinerja	Faktor Penunjang Keberhasilan/Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	<p>Keberhasilan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Dilakukannya rapat perencanaan kinerja diawal tahun Adanya evaluasi kinerja Adanya tingkat kepedulian seluruh pegawai dalam melaporkan capaian kinerja <p>Kegagalan :</p> <p>Dalam perencanaan Kinerja Renja sudah sesuai dengan Renstra namun karena keterbatasan anggaran maka RKPd tidak sesuai dengan Renja dan Renstra</p>	Menyesuaikan RKPd dengan Renstra dan Renja
2	Meningkatnya Daya Saing ASN	<p>Indeks Profesionalitas ASN</p> <p>Keberhasilan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Dengan adanya akses langsung Instansi dapat memutakhirkan riwayat data sesuai dimensi (kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin) paling lambat 31 Juli 2025 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diukur merupakan pegawai yang terdata/diangkat sebelum tahun 2023 Pemutakhiran data dapat dilakukan melalui peremajaan pada SI ASN, rekonsiliasi data di SI ASN dan integrasi SI ASN <p>Kegagalan :</p> <p>Keterbatasan anggaran sehingga pelatihan/Bintek/Diklat Jabatan tidak dapat dilaksanakan</p>	Melakukan rapat monitoring dan evaluasi penyebab keberhasilan dan kegagalan untuk dijadikan pedoman tahun yang akan datang
		<p>Indeks Merit Sistem</p> <p>Keberhasilan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Adanya pertemuan KASN bersama Tim Penilai Mandiri Dengan adanya Akses yang membuat Instansi melakukan input penilaian mandiri dan perbaikan Verifikasi dan klarifikasi atas penilaian mandiri 	

		Kegagalan : Ada beberapa eviden yang tidak dapat disajikan karena keterbatasan anggaran	
3	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Keberhasilan : 1. Adanya inovasi Susana, dll 2. Telah adanya Rancang bangun proposalnya Kegagalan : Ada beberapa eviden yang tidak dapat disajikan karena keterbatasan anggaran	Melakukan rapat monitoring dan evaluasi penyebab keberhasilan dan kegagalan untuk dijadikan pedoman tahun yang akan datang

III. Penutup

Dari hasil monitoring terhadap Rencana Aksi Indikator kinerja telah dilakukan sesuai dengan rencana aksi yang dibuat diawal tahun.

Painan, 30 Januari 2026
An. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

↳ Sekretaris



Yendrizal, S.Si., M.Pd
NIP. 19711030 200012 1 002