



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga
melayani
bangsa

LAPORAN PEMANTAUAN PENGUKURAN KINERJA SECARA BERJENJANG



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2025

LAPORAN PEMANTAUAN /NOTULEN RAPAT PENGUKURAN KINERJA SECARA BERJENJANG

Pengukuran kinerja secara berjenjang disampaikan saat rapat perencanaan kinerja tanggal Senin, 13 Januari 2025 diruang rapat Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Kepala Badan adalah Esselon 2

Kinerja kepala Badan dinilai oleh Sekretaris Daerah, dimana kinerja kepala Badan merupakan turunan dari misi kepala daerah yang tertuang kedalam sasaran strategis dan indikator kinerja.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 (tiga) sasaran kinerja yaitu:

a. Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja

Indikator Kinerja :

- Nilai AKIP Perangkat Daerah

b. Meningkatnya Daya Saing ASN

Indikator Kinerja:

- Indeks Profesionalitas ASN
- Indeks Merit Sistem

c. Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

Indikator Kinerja :

- Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah

2. Sekretaris adalah Esselon 3

Sekretaris bertanggung jawab kepada kepala Badan dalam menjalankan tugas dan Fungsinya, sehingga kinerja sekretaris dinilai oleh kepala badan.

Sasaran kinerja sekretaris sebagai berikut :

- a. Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan BKPSDM merupakan turunan dari sasaran strategis pertama kinerja kepala Badan yaitu Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja.
 - b. Meningkatnya Inovasi BKPSDM merupakan turunan dari sasaran strategis kepala Badan ke ketiga yaitu Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah.
 - c. Meningkatnya kualitas Pelayanan kepegawaian merupakan turunan dari sasaran strategis kedua kinerja kepala Badan yaitu Meningkatnya Daya Saing ASN.
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN (PPIASN) Jabatan oleh Esselon 3

Kepala Bidang PPIASN berdasarkan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan dengan sasaran strategis Optimalnya Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengadaan ASN, Meningkatnya kualitas sistem pelayanan kepegawaian (e-Pensiun), Tersedianya sistem informasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dengan SIMPEG dan Meningkatnya kualitas data kepegawaian. Dalam pengukuran kinerja kepala Bidang PPIASN dinilai oleh kepala badan.

4. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN jabatan Esselon 3

Kepala Bidang Pencatatan Sipil berdasarkan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan dengan sasaran strategis Meningkatnya Inovasi BKPSDM, manajemen karir ASN yang berkualitas dan Database kepegawaian yang berkualitas. Dalam pengukuran kinerja kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN dinilai oleh kepala Badan.

5. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN dengan jabatan Esselon 3

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN berdasarkan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan dengan sasaran strategis Meningkatnya Pengelolaan Inovasi Bidang, Meningkatnya Kualitas SDM ASN dan Meningkatnya Kualitas Manajemen karir ASN. Dalam pengukuran kinerja kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN dinilai oleh kepala Badan

6. Pejabat Struktural adalah Esselon 4

Pejabat Struktural terdiri dari :

a. Kepala Sub. Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan

Dalam pengukuran kinerja kasubag perencanaan keuangan dan pelaporan dinilai oleh sekretaris dimana kinerjanya merupakan turunan dari sasaran strategis sekretaris yaitu **Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM**

b. Kepala Sub. Bagian Kepegawaian

Dalam pengukuran kinerja kasubag kepegawaia dinilai oleh sekretaris dimana kinerjanya merupakan turunan dari sasaran strategis sekretaris yaitu **Meningkatnya kualitas kepegawaian.**

Painan, 13 Januari 2025

Notulis,



IFO NIRA SISKA, S.Sos
NIP. 19851012 200501 2 001

