

NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Selasa/ 20 Januari 2025
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul : Rencana Kerja dan Evaluasi rencana Aksi
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Rapat dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dan dikoordinir oleh Sekretaris.
2. Rapat dihadiri oleh Kepala Badan, Sekretaris, Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Hasil rapat membahas, diantaranya :

Rapat Dibuka oleh Sekretaris Badan dengan memaparkan rencana aksi dan selanjutnya Kepala Badan memberikan sambutan serta penyampain arahan

- a. Dalam rapat kali ini Kepala Badan Menyampaikan rencana aksi kinerja dapat dijadikan sebagai penyempurnaan perencanaan kinerja Badan BKPSDM
- b. Sesuai dengan indikator kinerja Kepala Tahun 2025 yaitu :
 1. Nilai AKIP BKPSDM
 2. Indeks Profesionalitas ASN
 3. Indeks Merit Sistem
 4. Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM

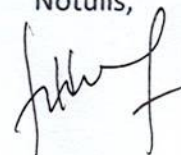
Agar indikator kinerja dapat tercapai maka semua Pegawai harus bisa melakukan pekerjaannya baik dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan masing-masing.

- c. Dokumen perencanaan kinerja seperti perjanjian kinerja harus di lakukan evaluasi oleh masing Kepala Bidang terhadap bawahannya dengan membuat capaian kinerja setiap bulannya

Demikianlah notulen rapat ini dibuat sehingga rapat tentang .Evaluasi Rencana Aksi dapat dijadikan sebagai perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja Dinas

Painan, 20 Januari 2025

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Kamis/20 Februari 2025
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pimpinan Rapat : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kesimpulan Rapat

1. Penetapan target Capaian Kinerja tahun 2025 harus berpedoman kepada capaian kinerja tahun 2024.
2. Untuk penetapan sasaran dan indikator, kita harus mempedomani pohon kinerja, cascading dan Renstra.
3. Untuk tahun 2025, penetapan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET
1.	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90)
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)

4. Selanjutnya kepada Eselon III, IV dan staf agar menyusun sasaran strategis, indikator sasaran dan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.
5. Perjanjian Kinerja yang sudah ditandatangani oleh ASN agar dilakukan evaluasi setiap bulannya oleh atasan yang bersangkutan.
6. Bagi Non ASN, agar bekerja sesuai dengan di SK-kan yang merupakan penunjang tugas ASN.

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Kamis, 13 Maret 2025
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kesimpulan Rapat

1. Agar pelaporan tepat waktu, dalam penginputan program, kegiatan dan sub kegiatan ke aplikasi e-simbangda serta upload eviden, maka PPTK dibantu oleh operator masing-masing bidang/bagian yang ditunjuk, sebagai berikut :
 - Sekretariat : Yendrizal, S.Si
 - Bidang Pengembangan : Gustin Yulia Roza
 - Bidang Promosi Mutasi : Syafrino
 - Bidang PPIASN : Afrianto
2. Operator e-simbangda harus segera mengentrikan master paket ke aplikasi e-simbangda dengan berkoodinasi admin e-simbangda (Sdr. Febri).
3. Dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja Bulan Januari dan Februari 2025 disimpulkan sebagai berikut :

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET tahun 2024	Target Bulan Februari 2025	Realisasi Bulan Februari 2025	Keterangan
1.	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90)	A (89.99)	-	Penilaian oleh Inspektorat
2.	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80 (sedang)	10%	10%	
		Indeks Merit Sistem	300(baik)	30%	30%	
3.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	92(sangat tinggi)	45	45	

4. Untuk peningkatan kualitas Inovasi Daerah, perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :

- Agar melakukan konsultasi ke Bappeda, dimana Bappeda telah menyediakan Ruang Konsul atau yang diberi nama poliklinik Inovasi.
 - Buat Surat Edaran Bupati tentang Pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT)
 - Membangun komitmen seluruh ASN Mulai Staf hingga Bidang dengan adanya PK 1 inovasi di BKPSDM
 - Tagline inovasi :
 1. Inovasi bukan tujuan, tapi inovasi cara/metode.
 2. Inovasi merubah mindset SDM, bukan soal uang/anggaran
 3. Inovasi bukan program/kegiatan tapi inovasi ada d setiap program/kegiatan
 4. Inovasi bukan ide seorang, tapi inovasi perangkat daerah)
- a. Untuk Meningkatkan Daya Saing ASN, hal-hal yang perlu dilakukan antara lain :
- Mengikuti Zoom Meeting yang telah di sediakan baik oleh Kementerian maupun dari Propisi, dimana setiap kamsis, ada zoom Misbella (Kamis Belajar).
 - Di dalam UU juga di amanatkan bahwa setiap ASN harus mengikuti minimal 20 JP setiap tahunnya. Hal ini sangat mudah di capai jika tidak adapun Bintek dapat di lakukan dengan Virtual Zoom
 - sejatinya peningkatan kualitas dan kapabilitas serta profesionalitas para pegawai ASN sangat ditentukan dari individu pegawai masing-masing. Sebagai contoh, bagaimana seorang pegawai dapat terus termotivasi untuk meningkatkan strata pendidikan, terus bersemangat meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta memiliki etos kerja yang baik dan selalu berdisiplin
 - Penerapan sistem merit lebih dari sekedar angka dalam penilaian dan tidak semestinya kita terfokus pada pengumpulan poin saja, melainkan juga pada proses internalisasi dalam pemikiran dan keseharian para pelakunya. Perlu menjadi catatan bahwa evaluasi penerapan sistem merit dilakukan melalui skoring/penilaian atas terpenuhinya aspek-aspek ideal yang dibuktikan salah satunya dengan dokumen administrasi. Oleh karenanya, kemampuan pengelola kepegawaian untuk menyiapkan berbagai prasyarat penilaian turut berpengaruh pada penilaian sistem merit di BKPSDM.

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Rabu, 16 April 2025
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM

Kesimpulan Rapat

1. Yang belum selesai mengentrikan anggaran ke master paket di aplikasi e-simbangda, agar segera menyelesaikan. Disarankan kepada operator e-simbangda agar lebih aktif menginput dan mengupload dokumen dan PPTK agar mengontrol operator dan memfasilitasi kebutuhan operator terkait e-simbangda.
2. Serapan anggaran masih rendah secara keseluruhan, hal ini terkendala dengan aplikasi SIPD RI. Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan bersama bendahara agar berkoordinasi dengan BPKPAD.
3. Hasil capaian kinerja Eselon II bulan Maret 2025 :

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET tahun 2025	Target Bulan Maret 2025	Realisasi Bulan Maret 2025	Keterangan
1.	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP BKPSDM	A (90)	A (89.99)	-	Penilaian oleh Inspektorat
2.	Meningkatnya Daya Saing ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80 (sedang)	10%	10%	
		Indeks Merit Sistem	300(baik)	30%	30%	
3.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	92(sangat tinggi)	45	45	

4. Bagi ASN yang ditunjuk untuk percepatan pencapaian target **Nilai Kematangan Inovasi**, agar melengkapi dokumen-dokumen pendukung dan lebih intens berkoordinasi dengan pengampu di Bapedalitbang.

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Rabu, 17 Mei 2025
Pukul : 09.00 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pimpinan Rapat : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kesimpulan Rapat

1. Dari hasil monitoring di aplikasi e-simbangda, master paket dan anggaran telah selesai semua dientrikan.
2. Selanjutnya para admin di harapkan agar segera mengupload eviden.
3. Pelaksanaan APBD Triwulan I Tahun 2025 :

N O	URAIAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI KEUANGAN	% KEU	% FISIK
1	Belanja Operasi	7.352.063.848	1.156.980.901	15.74%	16%
2	Belanja Modal	-	-	-	-
3	Belanja Tidak Terduga	-	-	-	-
4	Belanja Transfer	-	-	-	-
	Total Belanja Daerah	7.352.063.848	1.156.980.901	15.74%	16%

4. Permasalahan yang dihadapi :
 - Tidak tersedianya dana untuk melaksanakan seleksi terbuka dan pengadaan CPNS/PPPK.
 - Belum maksimalnya jaringan pada aplikasi SIPD RI, yang sering mengalami kendala sehingga pencairan anggaran sangat terpengaruh.

5. Upaya yang dilakukan :

Melakukan pergeseran anggaran dan dalam catatan untuk perubahan anggaran nanti.

Demikian notulen rapat ini dibuat dan terimakasih

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Senin, 8 Juni 2025
Pukul : 08.30 s/d Selesai
Tempat : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul : Monitoring dan Evaluasi Kegiatan 2025
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil :

Di hadiri oleh :

Sekretaris, Kabid Promosi, oleh Sekretaris, Kabid Mutasi Promosi, Subbag PKP, Bendahara Pengeluaran, Analsis SDM Aparatur Ahli Muda (Ade, Mina, Mila, Yul)

1. IPASN Pemerintah Daerah, untuk segera di tindaklanjuti agar mencapai angka 80
2. Inovasi 2024 yang telah ada agar segera harus d kembangkan.
3. Sistem Merit
4. Rancangan RKA 2026
 - Laptop dan tablet untuk prakom dan kaban
 - Diklat PIM II, III dan IV. Hitung masing-masing untuk satu angkatan. Adakan Diklat teknis.
 - Anggarkan utk S2, tapi tidak meninggalkan tugas yang kerjasama dengan Bappenas yakni di Unand, tugas belajar tanpa meninggalkan tugas dinas. Cukup anggarkan biaya transportasi, uang buku minimal 100 org. Sebab kuliah telah gratis dari Bappenas. Usulkan d SHS tentang penggantian penginapan PNS magang.
5. Buat Rencana evaluasi kegiatan setiap bulan.
6. Rekomendasi dari KASN :
 - Bidang Pengembangan : bahwa setiap jabatan dan setiap orang harus muncul analisisnya. Bisa v pengadaan, mutasi harus membuat SK atau peraturan bupati tentang seleksi mutasi masuk PNS minimal perbup tentang magang atau peningkatan kompetensi berdasarkan UU Nomor 20 dan PP Manajemen Talenta.
 - Pemberian Penghargaan, misal Memilih PNS terbaik d OPD secara regular.
7. Melaksanakan instrumen talent pool.
8. Melaksanakan coaching dan mentoring di seluruh OPD dengan terstruktur dan terjadwal
9. Promosi dan mutasi, dengan menerbitkan peraturan pola karir, menerbitkan SK atau Peraturan Bupati serta Menyusun pedoman manajemen talenta
10. Memaksimalkan e SKP dan menambahkan fitur dialog kinerja serta mengisi matrik peran hasil
11. Melaksanakan sosialisasi kode etik, disiplin dll secara berkala yang mengacu pada PP 42
12. Setiap bidangembuat apa permasalahan yang dihadapi kemudian komunikasikan dengan prakom membuat kanal-kanal atau aplikasi
13. Menghubungi pengampu tentang input anggaran 2026

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002



NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Jum'at, 24 Oktober 2025
Pukul : 08.00 s/d Selesai
Tempat : Ruang Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul : Pemaparan Aplikasi e simpeg baru dan Aplikasi Susana 2025
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil :

Rapat Di hadiri oleh :

Kepala Badan, Kabid Mutasi Promosi, Kabid Pengembangan, Subbag PKP, Analisis SDM
Aparatur Ahli Muda, Ahli Madya, dll

1. Akan adanya aplikasi e simpeg terbaru, karena aplikasi e simpeg lama, Bahasa pemrogramannya sangat jadul (keterangan dari Pak Surya selaku Prakom)
2. BKN mengarahkan BKPSDM Kabupaten/Kota segera melakukan Integrasi
3. Untuk Satyalencana pengambilan data dari e Simpeg
4. Modul akan di tambahkan pada aplikasi terbaru dengan link: <https://dev.simpeg.pesisirselatankab.go.id/public>
5. Dari awal di e Simpeg tidak tersedia data kebutuhan pegawai
6. Ada tambahan tampilan Gaji berkala pada aplikasi terbaru
7. Data yang ada di e Simpeg terbaru langsung di sinkronkan ke My ASN
8. Permintaan dari Organisasi, untuk ditampilkan SOTK juga di Aplikasi e simpeg terbaru
9. Simpeg versi sebelumnya, data biasanya hancur dan berantakan
10. Simpeg Kota Padang dan Kabupaten Sijunjung ada menampilkan :
 - Kemampuan PNS masing-masing dengan Video
 - Karakter seseorang mempengaruhi cara bicara/komunikasi
 - Setiap bulan setiap PNS harus update data e simpeg
11. Update data simpeg, subag umum harus melakukan minimal 1 x 2 bulan
12. Untuk gelar, tidak diberikan akses kepada OPD tapi harus disetujui oleh BKPSDM
13. Untuk profil Video PNS yang tampil di e simpeg terbaru yang berdurasi, Bidang pengembangan akan dengan fitur link ke seluruh subbag Umum OPD
14. Akan di tambal modul di aplikasi e simpeg yg terbaru, hasil uji kompetensi dengan skor
15. Untuk aplikasi Sistem Usulan Satya Lencana (SUSANA), memberikan fasilitas dokumen maksimal 5 MB
16. Dapat di akses pada link <https://dev.elencana.pesisirselatankab.go.id>
17. Ada tampilan dalam usulan Satya Lencana, 2 periode yakni September dan Nopember
18. Website BKPSDM <https://bkpsdm.pesisirselatankab.go.id>
19. Akan dibuat Aplikasi baru oleh para Prakom yakni e Mutasi dan e Tubel.

20. Buat KAK dan SK untuk semua Inovasi.

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002

NOTULEN RAPAT

Hari/tanggal : Rabu, 16 Juli 2025
Pukul : 08.30 s/d Selesai
Tempat : Ruang Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul : Monitoring dan Evaluasi Kegiatan 2025
Pimpinan Rapat : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil :

Rapat Di hadiri oleh :

Kepala Badan, Sekretaris, Kabid Mutasi Promosi, Kabid PPIASN, KAbi Pengembangan, Subbag PKP, Analisis SDM Aparatur Ahli Muda (Ade, Nevi, Dewi, Rizki Hanafi)

1. Membahas dan Menyamakan pandangan kembali tentang Cascading dan pohon kinerja
2. Persiapan bahan paparan SAKIP yang akan di bahas pada hari kamis pagi di ruang rapat bupati.
3. Indeks merit sistem di :
 - a. Tahun 2024 : 265.5 kategori baik
 - b. Target Tahun 2026 target : 325 kategori sangat baik
4. MISI KE-1 RPJMD 2021-2026
Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan.
5. TUJUAN RPJMD 2021-2026
Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi
6. Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengelola sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah misi pertama, sekaligus menjadi visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, yaitu: "Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan serta berkualitas.
7. SASARAN RPJMD 2021-2026
Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang Berkinerja Tinggi dan Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi serta Meningkatnya Keterbukaan Informasi dan Pelayanan Publik
8. TUJUAN RENSTRA 2021-2026 :
Terwujudnya Manajemen ASN yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi Pemerintah Daerah

9. Sasaran BKPSDM 2021 - 2026 :

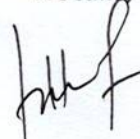
- a. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian
- b. Meningkatnya manajemen Sistem karir ASN berdasarkan Merit Sistem
- c. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

10. Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	INDIKATOR	Kondisi Kinerja awal RPJMD (2021)	TARGET KINERJA					Kondisi Kinerja Pada Akhir RPJMD (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	56	57	57	57	58	58	58
2.	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	75%	80%	85%	90%	90%	90%	90%
3.	Peringkat penilaian laporan akuntabilitas kinerja OPD	A	A	A	A	A	A	A
4.	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	25%	35%	50%	65%	85%	95%	95%

11. Membahas Target sasaran indicator dari Cascading yang telah di sepakati.

Notulis,



Lendrawati, A.Md

NIP. 19810219 200904 2 002

