

LAPORAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami kirimkankan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 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 2022. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dimana Laporan kinerja ini disampaikan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Kami mengharapkan adanya informasi-infomasi 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.

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

Painan, 05 Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten
Pesisir Selatan



TAMSIR.S.H.,M.M
Nip. 19670312 198803 1 003



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan laporan kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Setiap instansi pemerintah dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya harus transparan dan akuntabel termasuk dalam pengembangan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah itu sendiri. Transparansi dan akuntabilitas pembangunan yang dilaksanakan tersebut dirangkum dan dijabarkan dalam bentuk penyusunan laporan kinerja pemerintah. Laporan Kinerja merupakan output dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diartikan sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Kewajiban menyusun Laporan Kinerja yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 dan pasal 22 menyatakan bahwa Bupati menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintah kabupaten dan menyampaikannya kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Menteri dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran

berakhir. Pertanggungjawaban tersebut diatas selanjutnya disampaikan oleh masing-masing instansi pemerintah termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. diharuskan menyampaikan Laporan Kinerja kepada Kepala Daerah dan kepada lembaga-lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas yang berwenang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai fungsi penunjang kepegawaian, yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran tahun 2022. Adapun maksud dan tujuan penyusunan LKj BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja : bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKj 2022 sebagai sarana pertanggung jawaban atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2022. Capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama tahun 2022.

2. *Aspek Manajemen Kinerja* : bagi keperluan internal BKPSDM, menjadikan LKj 2022 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan bagi upaya - upaya perbaikan kinerja di masa datang.

1.3. Dasar Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 disusun mengacu kepada peraturan perundangundangan yang mengaturnya antara lain :

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
5. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah No. 4 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 ;
7. Peraturan Bupati Nomor 106 tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur di lingkungan Kabupaten Pesisir Selatan

Sebagai evaluasi kinerja perangkat daerah dilingkungan pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 yang didasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mengevaluasi penyelenggaraan dan pertanggungjawaban pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur daerah Tahun Anggaran 2021.

Penyusunan evaluasi kinerja ini bertujuan untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan pengelolaan sumber daya aparatur, dan tingkat capaian pelaksanaan program/kegiatan itu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan perundang -undangan.

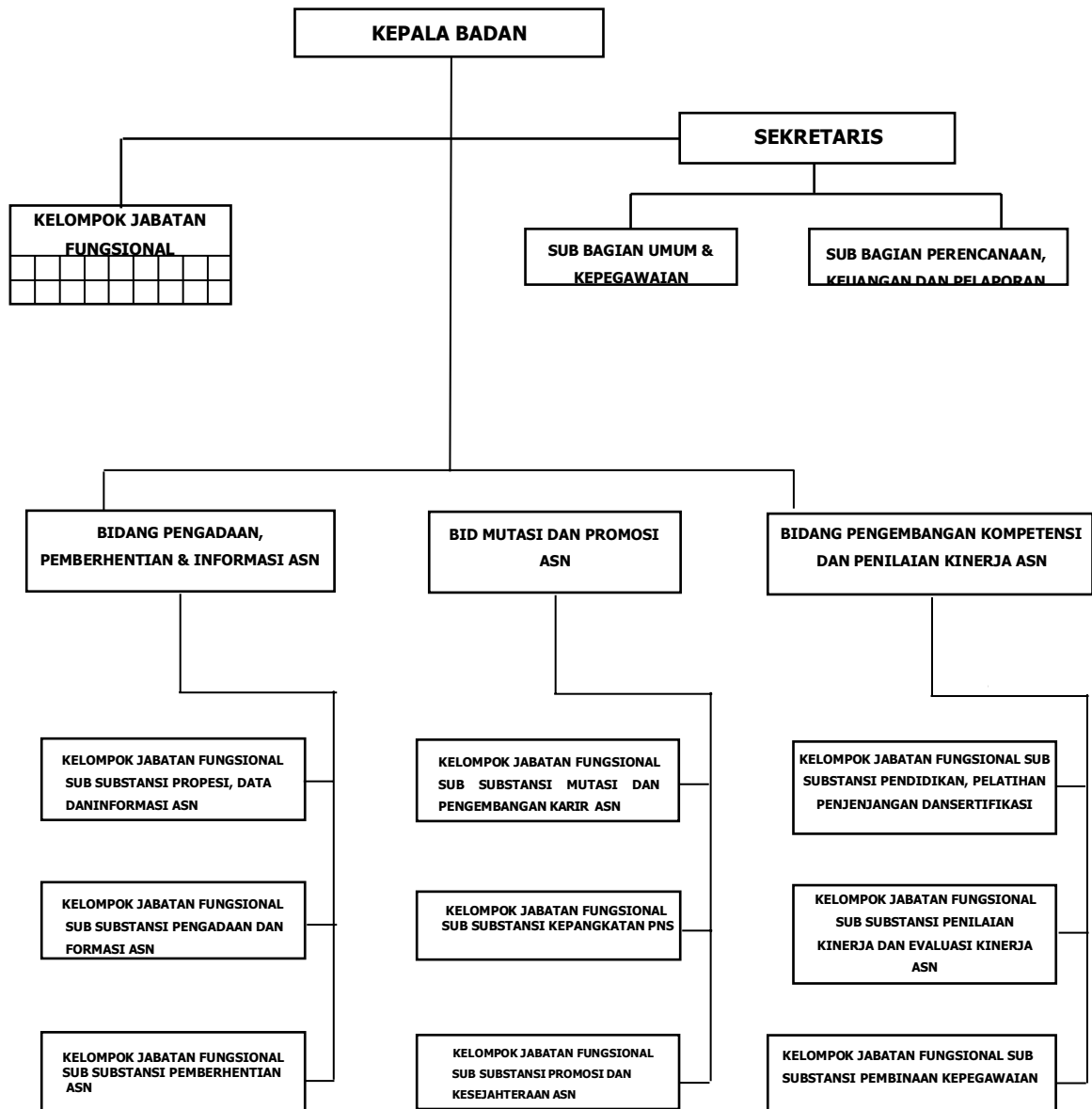
1.5 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2022 terdiri dari:

- Kepala Badan sebagai Pejabat eselon II B : 1 orang
- Sekretaris sebagai pejabat eselon III.A : 1 orang

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

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



- a. Susunan Organisasi
 - 1. Kepala Badan;
 - 2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
 - 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 Sub - Substansi Kepangkatan Aparatur Sipil Negara;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Mutasi dan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Promosi dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.
 - 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)

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 180 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi sebagai berikut;

1. Tugas Pokok

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

2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi badan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan arahan dan petunjuk.

1.6 Kepegawaian

Berdasarkan hasil inventarisasi sampai dengan Desember 2022 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebanyak 51 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 | : 17 orang |
| - Staf / Pelaksana | : 28 orang |

1.7 Isu Strategis

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Pencapaian tujuan pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan, diawali dengan perumusan perencanaan yang berkualitas. Kondisi tersebut diatas sangat erat kaitannya dengan keberadaan institusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang membantu Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan masih menghadapi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya aparatur masih harus ditingkatkan secara kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Proses seleksi, penerimaan dan penempatan CPNS belum sepenuhnya berdasarkan analisis kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan;
3. Pelayanan administrasi kepegawaian masih perlu ditingkatkan sehingga pelayanan publik berjalan dengan baik, bersih dan transparan;
4. Sarana dan prasarana harus ditingkatkan, khususnya bangunan gedung kantor yang representatif untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang baik dan peralatan berbasis teknologi.

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, isu-isu yang selalu menjadi pusat

perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi isu strategi sebagai berikut :

a. Rendahnya kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara

Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki permasalahan dengan rendahnya kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya pemetaan potensi kepada sebagian PNS di Kab. Pesisir Selatan. Hasil dari pemetaan potensi diperoleh bahwa hanya sepertiga dari jumlah pegawai yang telah dipetakan memperoleh hasil yang baik. Sehingga ini merupakan masalah yang harus ditanggapi oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

b. Belum optimalnya database kepegawaian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pesisir Selatan berusaha mengembangkan sistem aplikasi kepegawaian atau SIMPEG. Simpeg sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik.

Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai, dan dalam lingkup yang besar akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Namun dalam lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

c. Penataan dan penempatan pegawai Perangkat Daerah (PD) yang belum optimal

Penataan dan penempatan pegawai di PD belum terlaksana secara optimal. Hal ini dapat dilihat adanya PNS di PD yang memiliki banyak pegawai dan ada yang kekurangan pegawai. Penataan dan penempatan pegawai di PD disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

d. Masih rendahnya disiplin aparatur

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Kecenderungan banyaknya ditemukan kasus disiplin yang dilakukan oleh PNS di Kabupaten Pesisir Selatan terutama terkait dengan kasus perceraian menjadi isu penting untuk ditangani oleh Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I	Pendahuluan	
	1.1.	Latar Belakang Berisikan tentang dasar-dasar penyusunan dokumen Laporan Kinerja yang berkaitan dengan latar belakang penyusunan dokumen Laporan Kinerja.
	1.2.	Maksud dan Tujuan Berisikan tentang tujuan dan sasaran pembangunan BKPSDM sebagai acuan dan pedoman dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi ASN BKPSDM
	1.3.	Dasar Hukum Berisikan tentang dasar-dasar hukum atau peraturan dan perundang-undangan yang dipakai sebagai landasasn dan acuan dalam penyusunan Laporan Kinerja
	1.4.	Gambaran Umum Berisikan tentang gambaran umum BKPSDM
	1.5	Struktur Organisasi Berisikan tentang struktur organisasi BKPSDM
	1.6	Kepegawaian Berisikan tentang kepegawaian BKPSDM
	1.7	Isu Strategis Berisikan tentang isu strategis BKPSDM
	1.8	Sistematika Penulisan Berisikan tentang isi dan bagian-bagian dalam Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 sehingga memudahkan dalam mendalami penyusunan dokumen Laporan Kinerja ini
	1.9	Ikhtisar Eksekutif
BAB II	Perencanaan Kinerja	
	2.1.	Rencana Srategis Berisikan tentang Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026
	2.2.	Perjanjian Kinerja Berisikan tentang perjanjian kinerja BKPSDM Perangkat Daerah Tahun 2022
	2.3.	Indikator Kinerja Utama Berisikan tentang indicator kinerja utama BKPSDM

BAB III	Akuntabilitas Kinerja	
	3.1.	Metodologi Penilaian Capaian Target Kinerja Berisikan tentang metode pengukuran kinerja BKPSDM
	3.2.	Hasil Pengukuran Kinerja dan Tabel Hasil Pengukuran Kinerja Berisikan tentang hasil pengukuran kinerja dan table hasil pengukuran kinerja
	3.3.	Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Berisikan tentang capaian kinerja BKPSDM tahun 2022
	3.4.	Akuntabilitas Keuangan Berisikan tentang anggaran dan realisasi keuangan BKPSDM tahun 2022
BAB IV	Penutup	
	4.1	Kesimpulan Berisikan tentang kesimpulan Laporan Kinerja Tahun 2022
	4.2	Saran Berisikan saran untuk BKPSDM kedepannya

1.9 Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2022 adalah laporan kinerja tahun kedua dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026. Dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan yaitu pada misi pertama yaitu **“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”**. Dengan Tujuan yaitu Terwujudnya reformasi birokrasi yang berkinerja tinggi dan Sasaran sesuai dengan RPJMD yaitu Meningkatnya kapabilitas birokrasi. Pencapaian Indikator Kinerja yang berupa Indeks Profesionalitas ASN yaitu :

No	Indikator Kinerja	2022		
		Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Profesionalitas ASN	57	51.89	91.03

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Rencana strategis (Renstra) adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi perangkat daerah serta disusun dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis. Dalam penyusunan renstra memuat visi dan misi perangkat daerah yang disesuaikan dengan visi dan misi kepala daerah.

2.1.1 Visi

Visi Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Pesisir Selatan adalah “*Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih sejahtera Maju dan Bermartabat di Dukung Pemerintahan yang akuntabel dan Profesional*”. Untuk mewujudkan visi tersebut didukung oleh enam misi, yaitu:

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan;
2. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat;
3. Memperkuat kemandirian ekonomi dan mendorong sector potensi dan unggulan daerah;
4. Mewujudkan Kabupaten pesisir Selatan sebagai daerah tujuan wisata yang nyaman dan berkesan;
5. Mewujudkan Pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang beriman, kreatif dan berdaya saing;
6. Mewujudkan kondisi masyarakat yang aman, tentram dan dinamis.

2.1.2 Misi

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengelola sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah misi pertama, sekaligus menjadi visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

2.1.3 Tujuan dan Sasaran

Tujuan sesuai dengan RPJMD yaitu Terwujudnya reformasi birokrasi yang berkinerja tinggi dan Sasaran sesuai dengan RPJMD yaitu Meningkatkan kapabilitas birokrasi.

Tujuan sesuai dengan RENSTRA yaitu Terwujudnya manajemen ASN yang professional dan berkinerja tinggi dan Sasaran sesuai dengan RENSTRA yaitu :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian;
2. Meningkatnya manajemen system karir ASN berdasarkan merit system;
3. Meningkatnya Akuntabilitas kinerja BKPSDM.

2.2 Perjanjian Kinerja

Penyusunan perjanjian kinerja Tahun 2022 mengacu pada Renstra Tahun 2021-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan Tahun 2022 meliputi 4 sasaran strategis, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 5 indikator kinerja beserta targetnya. Perjanjian kinerja telah ditetapkan secara berjenjang (cascading) mulai dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Fungsional sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Manajemen ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	57
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65%
		Inovasi BKPSDM	1
3	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN Berdasarkan Merit System	Jabatan yang sesuai dengan Kompetensi Jabatan dan Anjab	30%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil Penilaian AKIP BKPSDM	A

2.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Selanjutnya indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang-undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mampu urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasar urusan dan program yang diampu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mendukung pencapaian 1 (satu) misi Kabupaten Pesisir Selatan yang tercantum pada RPJMD yaitu :

“Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan”

Tujuan : “Mewujudkan Manajemen ASN yang professional dan Berkinerja Tinggi”.

Sasaran : “Meningkatnya kapabilitas birokrasi”

Dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

1. Indeks Profesionalitas ASN

Tabel 2.2
IKU BKPSDM 2021-2026

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

TABEL 2.3
INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan	Target
1	2	3	4	5
1	Mewujudkan Manajemen ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya	57
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan target 65%, yaitu :	Jumlah PNS yang diselesaikan kenaikan pangkat tepat waktu dengan dilayani pengurusan kenaikan pangkat keseluruhan	1400
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pelayanan kepangkatan Tingkat kepuasan 	Jumlah PNS yang diselesaikan pensiun tepat waktu dengan pengurusan pensiun keseluruhan yang dilayani	313

		<p>layanan pensiun</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan pelayanan karis/karsu dan karpeg • Tingkat kepuasan pelayanan Penerbitan Izin/Tugas Belajar • Tingkat kepuasan Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/masuk Kabupaten • Tingkat kepuasan pelayanan SIMPEG dan SAPK 	<p>Jumlah PNS yang diselesaikan karis/karsu dan karpeg tepat waktu dengan pengurusan karis/karsu dan karpeg keseluruhan yang dilayani</p> <p>Jumlah PNS yang diterbitkan SK Izin/Tugas belajar tepat waktu</p> <p>Jumlah PNS yang diselesaikan Tata Naskah Pindah Dalam/Keluar/Masuk Kabupaten</p> <p>Jumlah PNS yang diselesaikan update data SIMPEG dan SAPK tepat waktu dengan dilayani update data SIMPEG dan SAPK keseluruhan</p> <p>Inovasi BKPSDM</p>	<p>300</p> <p>60</p> <p>75%</p> <p>6.000</p> <p>1</p>
3	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN Berdasarkan Merit System	% Jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	perbandingan jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi dengan jumlah semua jabatan dikali 100 persen	30%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil penilaian AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	Hasil nilai AKIP oleh Inspektorat	A

BAB III AKUNTABILITAS 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 2022. 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.

Tabel hasil pengukuran kinerja yang mana untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan keberhasilan / kegagalan capaian indikator kinerja, ditetapkan kategori penilaian keberhasilan/kegagalan sebagaimana tercantum pada tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan / Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022

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 dan Tabel Hasil Pengukuran Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6
1	Mewujudkan Manajemen ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	57	51.89	91.03%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65%	80,07%	123.18%
		Inovasi BKPSDM	1	1	100%
3	Meningkatnya Manajemen sistem Karir ASN Berdasarkan Merit System	Jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan Anjab	30%	85.15%	283.83%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil Penilaian SAKIP BKPSDM	A	"A"	100%

3.3 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki amanat untuk menjalankan misi 1 “**Memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan**”. Misi ini kemudian diterjemahkan ke dalam Target Kinerja. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan 4 (empat) sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun capaian kinerja dijelaskan pada poin-poin berikut:

1. Sasaran 1 yaitu Mewujudkan ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi Mempunyai Indikator Kinerja yaitu Indeks Profesionalitas ASN.
IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN dapat menjadi standar dalam menentukan tingkat profesionalitas ASN pada suatu instansi. IP ASN adalah nilai hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN yang didasarkan pada dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dari para ASN, baik yang bekerja pada lingkup instansi pusat maupun daerah.

Capaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan inkonsistensi, dimana pada tahun 2019 capaian nilai IP ASN meraih nilai 36,00 (tiga puluh enam), nilai tersebut termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Pada Tahun 2020 terjadi peningkatan capaian nilai IP ASN, yaitu 56,00 (lima puluh enam) yang masih termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Pada Tahun 2021 terjadi penurunan capaian nilai IP ASN, yaitu 48,78 (empat puluh delapan koma tujuh puluh delapan) yang masih termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Kondisi capaian nilai IP ASN Tahun 2022 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan hingga bulan Desember 2022, terjadi peningkatan capaian nilai IP ASN berada pada Nilai 51,89 (lima Satu koma delapan puluh sembilan).

IPPNS BKN

ip-jasn.bkn.go.id/statistik.dpt?nip=pip195406

BKN
Badan Kepegawaian Negara

DJASN
Indeks Profesionalitas ASN

Home View Nilai 20 View Nilai 21 View Nilai 22 Input Nilai Statistik

Final Bantuan Cetak Pemerintah Kab. Pesisir Selatan

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

Show entries Search:

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	5596	13.38	12.82	20.72	4.98	51.89

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous 1 Next

Tabel 3.2.
Hasil Sasaran Mewujudkan ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir
Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Profesionalitas ASN	56	48.78	87.10	57	51.89	91.03

Dari tabel 3.2. dapat dilihat, bahwa Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2022 baru bisa mencapai indeks profesionalitasnya sebesar 51.89 dari target 57 dengan capaian 91.03%, mengalami peningkatan daripada tahun 2021 dengan target 56 dengan realisasi 48.78 atau capaian 87.10 %. Berdasarkan data Capaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat bahwa capaian nilai IP ASN masih dalam kategori sangat rendah. Terdapat beberapa penyebab masih rendahnya capaian nilai IP ASN ini, salah satunya adalah pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum maksimal. Dalam mencapai berapa nilai IP ASN pada tahun 2022 dilakukan pertemuan untuk pengukuran IP ASN yang dimasukkan kedalam Aplikasi SAPK BKN. Pencapaian Indikator Kinerja Utama ini didukung oleh 3 (tiga) Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota dengan pagu Rp.5.330.359.015 dengan realisasi Rp.5.242.084.752,- atau 98.34%.
2. Program Kepegawaian Daerah dengan pagu Rp.1.062.808.810,- dengan realisasi Rp.652.776.910,- atau 61.42%.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu Rp.1.417.722.540,- dengan realisasi Rp.1.339.592.051,- atau 94.49%.



2. Sasaran Kedua yaitu Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada tahun 2022 untuk meningkatnya pelayanan pegawai dilakukan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dengan cara menyebarkan formulir survey melalui link <http://forms.gle/GCSCNUA7ThKPKTVE9> pada triwulan III dan triwulan IV dengan target 65 % dengan realisasi 80.07% atau capaiannya 123.18%., dibandingkan tahun 2021 belum menggunakan survey kepuasan online, dengan melihat jumlah berkas yang dilayani yaitu sebagai berikut :

- Tingkat kepuasan pelayanan kepangkatan

Pada tahun 2021 dengan sebanyak 1400 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan SK Kenaikan Pangkat sebanyak 1440 berkas atau 102.85%, sedangkan pada tahun 2022 dengan target kinerja pelayanan pangkat sebesar 1400 berkas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan realisasi 1123 berkas Aparatur Sipil Negara (ASN) atau 80.21% dikarenakan adanya pembaharuan Aplikasi sehingga pengurusan naik pangkat tidak bisa diproses semuanya. Pengelolaan Berkas usulan pangkat PNS untuk periode April 2022 sebanyak 570 berkas dan untuk periode Oktober 2022 sebanyak 553 berkas.

- **Tingkat Kepuasan Pelayanan Pensiun**

Pada tahun 2021 dengan target sebanyak 345 berkas pensiun terealisasi sebanyak 343 berkas pensiun atau 99.42 % capaian kinerjanya. Sedangkan tahun 2022 target sebanyak 313 berkas pensiun terealisasi sebanyak 355 berkas pensiun atau 113.41 % capaian kinerjanya, hal ini bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan berkas pensiun.
- **Tingkat kepuasan pelayanan karis/ karsu dan karpeg**

Pada tahun 2021 dengan target sebanyak 225 berkas karis/karsu dan karpeg terealisasi sebanyak 250 berkas karis/karsu dan karpeg atau 111.11 % capaian kinerjanya. Sedangkan pada tahun 2022 target sebanyak 300 berkas karis/karsu dan karpeg terealisasi sebanyak 301 berkas karis/karsu dan karpeg atau 100.33 % capaian kinerjanya, hal ini bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu untuk diterbitkan karis/karsu dan karpeg.
- **Tingkat kepuasan pelayanan Penerbitan Izin / Tugas Belajar**

Pada tahun 2021 pelayanan Penerbitan Izin / Tugas Belajar % yang direncanakan pada tahun 2021 sebanyak 106 berkas, bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu dan disetujui diterbitkan izin / tugas belajar sebanyak 117 berkas atau capaian kinerja sebesar 110.37 % . Sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 50 berkas izin belajar dan 4 berkas tugas belajar yang dibiayai oleh sponsor mandiri sebanyak 3 orang dan yang dibiayai oleh APBD sebanyak 1 orang dengan target yang direncanakan tahun 2022 yaitu 60 berkas terealisasi sebanyak 54 berkas atau capaian kinerjanya 90% .
- **Tingkat kepuasan Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/Masuk Kabupaten**

Pada tahun 2021 ditargetkan sebanyak 40 berkas, namun bisa dilayani dan diproses secara tepat waktu sebanyak 37 berkas atau capaian kinerjanya 92.5%. Sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 314 berkas dengan target 200 atau 157% capaian kinerjanya berkas mengalami peningkatan yang mana adanya rotasi, promosi didalam Kabupaten

sebanyak 260 orang dan masuk / keluar Kabupaten sebanyak 54 berkas.

- Tingkat kepuasan pelayanan SIMPEG dan SAPK

Pada tahun 2021 target kinerja atas pelayanan data untuk SIMPEG dan SAPK realisasinya dapat mencapai 100 %. Hal ini disebabkan oleh data yang harus diupdate pada Tahun 2021 sebanyak 6000 data. Pada tahun 2022 juga sama dengan target 6000 data realisasi 6000 data atau 100% capaian kinerjanya dengan adanya pemutakhiran data tahun 2022.

Tabel. 3.3. Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	persen				65	80.07	123.18
	Tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian	berkas	1400	1123	80.21	1400	1440	102.85
	Tingkat kepuasan pelayanan pensiun	berkas	313	355	113.41	345	343	99.42
	Tingkat kepuasan pelayanan karis/karsu dan karpeg	berkas	300	301	100.33	225	250	111.11
	Tingkat kepuasan pelayanan Penerbitan Izin/Tugas Belajar	berkas	60	54	90	106	117	110.37

Tingkat kepuasan Pelayanan Pindah Dalam/Keluar/ masuk Kabupaten	berkas	200	314	157	40	37	157
Tingkat kepuasan pelayanan SIMPEG dan SAPK	berkas	6.000	6.000	100	6.000	6.000	100
Inovasi BKPSDM	Inovasi	1	1	100	1	1	100

b. Inovasi BKPSDM

Inovasi BKPSDM Tahun 2022 yaitu launching Aplikasi Pensiun Berbasis Digital yang mana penambahan menu pada Aplikasi SIMPEG, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk pensiun hanya mengupload dokumen pada Aplikasi melalui Kasubag Umum dan Kepegawaian di Instansi kerja masing – masing.



Berdasarkan dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada umumnya capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian pada tahun 2022 terealisasi dengan baik. Pada Tahun 2021 Inovasi BKPSDM adalah pelayanan pranikah.

Sasaran ini didukung oleh 3 (tiga) Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota dengan pagu Rp.5.330.359.015 dengan realisasi Rp.5.242.084.752,- atau 98.34%.
 2. Program Kepegawaian Daerah dengan pagu Rp.1.062.808.810,- dengan realisasi Rp.652.776.910,- atau 61.42%.
 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu Rp.1.417.722.540,- dengan realisasi Rp.1.339.592.051,- atau 94.49%.
- 3. Sasaran Ketiga yaitu Meningkatkan manajemen sistem karir ASN**

berdasarkan Merit System dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Indikator kinerja dari sasaran strategis diatas adalah jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan anjab. Cara perhitungan dari indikator tersebut adalah dengan membandingkan jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi dengan jumlah semua jabatan. Jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 5.488 orang dari 6.445 orang dan yang jabatan belum ada kompetensinya (jabatan fungsional umum) adalah 957 orang. Realisasi kinerja untuk sasaran strategis ini sebesar 85.15 % dari target sebesar 30 %. Dibandingkan tahun 2021 hanya jumlah jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi sebesar 680 orang dari jumlah seluruh jabatan sebanyak 685 orang atau 99.26% tanpa tenaga kesehatan dan tenaga pendidikan. Untuk tahun 2022 diukur semua ASN Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga pencapaian tahun 2022 rendah dari tahun 2021.

**DAFTAR JUMLAH ASN DAN PENERAPAN MERIT SISTEM ATAU KESESUAIAN KOMPETENSI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Per : 31 Desember 2022

NO	JENIS JABATAN	PNS	PPPK	ASN
1	TENAGA GURU	3,242	363	3,605
2	TENAGA KESEHATAN	1,003	24	1,027
3	FUNGSIONAL TERTENTU / TEKNIS	415	60	475
4	STRUKTURAL	381	1	381
5	FUNGSIONAL UMUM	957	1	957
TOTAL		5,998	447	6,445
POTENSI KETIDAKSESUAIAN KOMPETENSI				957
MERIT SISTEM / KESESUAIAN KOMPETENSI		84.04%	100.00%	85.15%

**Tabel. 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis
Meningkatnya Manajemen Sistem Karir ASN
Berdasarkan Merit Sistem Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja	Satuan	2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Jabatan yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan anjab	%	25	99.26	397.04	30	85.15	283.83

Sasaran ini didukung oleh 3 (tiga) Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota dengan pagu Rp.5.330.359.015 dengan realisasi Rp.5.242.084.752,- atau 98.34%.
2. Program Kepegawaian Daerah dengan pagu Rp.1.062.808.810,- dengan realisasi Rp.652.776.910,- atau 61.42%.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu Rp.1.417.722.540,- dengan realisasi Rp.1.339.592.051,- atau 94.49%.

4. Sasaran Keempat yaitu Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja

BKPSDM, dengan indikator kerjanya sebagai berikut :

Pada tahun 2021 dan 2022 dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menargetkan nilai AKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai A. Realisasi yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan target yaitu A. Sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 100 %.

Tabel. 3.5
Tabel Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No	Indikator Kinerja	Satuan	2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Hasil penilaian AKIP BKPSDM oleh Inspektorat		A	A	100	A	A	100

Sasaran ini didukung oleh 3 (tiga) Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota dengan pagu Rp.5.330.359.015 dengan realisasi Rp.5.242.084.752,- atau 98.34%.
2. Program Kepegawaian Daerah dengan pagu Rp.1.062.808.810,- dengan realisasi Rp.652.776.910,- atau 61.42%.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu Rp.1.417.722.540,- dengan realisasi Rp.1.339.592.051,- atau 94.49%.

Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya target dari program dan kegiatan

Pada tahun 2022 ini, kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Pada Program Kepegawaian Daerah , Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara, Pada sub kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK anggaran yang tidak dapat direalisasikan adalah belanja jasa penyelenggaraan acara (sewa laptop) dan belanja perjalanan dinas biasa yang direncanakan untuk memfasilitasi kegiatan seleksi CASN formasi kesehatan dan teknis di Padang, namun kegiatan pengadaan formasi tahun 2022 hanya dilakukan untuk JF guru yang telah dilakukan ujian pada tahun 2021, sehingga sewa laptop serta perjalanan dinas biasa tidak dapat direalisasikan/direalisasikan sepenuhnya.

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

Pada pelaksanaan anggaran tahun 2022, ada beberapa kegiatan yang tidak mencapai target, maka diperlukan tindakan untuk mengatasi hal tersebut. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

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

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Anggaran dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian 4 (empat) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022, tercantum pada tabel 3.6.

Tabel 3.6.
Anggaran dan Realisasi Anggaran Program / Kegiatan Yang Menunjang Sasaran Strategis Tahun 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	TAHUN 2022		
		ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
		(Rp.)	(Rp.)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)
1	Meningkatnya kapabilitas birokrasi	7.810.890.365	7.234.453.713	92.62
2	Meningkatnya pelayanan kepegawaian			
3	Meningkatnya manajemen system karir ASN berdasarkan Merit System			
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM			
	Total	7.810.890.365	7.234.453.713	92.62

Dari tabel 3.6 diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Plafon anggaran yang disediakan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 untuk menunjang pencapaian 4 (empat) sasaran strategis sebesar Rp.7.810.890.365,- terealisasi sebesar Rp.7.234.453.713,- atau 92,62 %. Artinya dalam pelaksanaan program/kegiatan yang menunjang pencapaian 4 (empat) sasaran strategis terdapat sisa anggaran sebesar 7,3 % atau secara absolut sebesar Rp.576.436.652,-
- b. Sisa anggaran sebesar Rp.576.436.652,- mencerminkan kurang akuratnya perencanaan dan penganggaran program/kegiatan yang menunjang pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan dan adanya pelaksanaan PPPK yang tidak dapat dilaksanakan tahun 2022 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 2021 yaitu:

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Dari tahun 2022 sudah meningkat untuk Indeks Profesionalitas ASN yaitu 51.89 dibanding tahun 2021 yaitu 48.78.

2. Capaian Sasaran

Dari 4 (empat) Sasaran yang telah ditetapkan, 3 (tiga) sasaran memperoleh capaian di atas 100 % atau lebih.

3. Capaian Indikator Kinerja

Dari 5 (lima) indikator kinerja yang telah ditetapkan, semuanya berhasil mencapai target bahkan ada inidkator yang capaiannya melebihi 100 %.

4. Capaian Realisasi Anggaran Dalam Mendukung Pencapaian Sasaran

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 terealisasi sebesar Rp.7.234.453.713,- atau 92.62 %.. dari target alokasi Anggaran yang ditetapkan sebesar Rp.7.810.890.365,-

Secara umum dari 1 (satu) indikator kinerja utama yang ditetapkan pada RPJMD dan 4 (Empat) sasaran yang telah ditetapkan pada

perjanjian kinerja, capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 menunjukkan kinerja yang baik. Namun peningkatan kinerja tetap harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN, sehingga sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dapat diwujudkan.

4.2. Saran

1. Untuk meningkatkan mengembangkan kompetensi ASN baik itu Manajerial, Teknis dan Sosial sangat dibutuhkan penambahan anggaran, karena masih rendahnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang mana tertuang didalam Indikator Utama RPJMD Tahun 2021 – 2026 Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Perlunya optimalisasi pelaksanaan manajemen ASN.
3. Perlunya pengembangan digitalisasi untuk pelayanan administrasi ASN secara online.

Painan, 05 Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan



TAMSIR, S.H., M.M

Nip. 19670312 198803 1 003

Lampiran : Penghargaan 2022





LKj Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
Jl. H. Ilyas Yacub Telp. (0756) 22014
P A I N A N Kode Pos : 25611

SURAT KEPUTUSAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nomor : 800.05/ **02** /BKPSDM-2021

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN 2021-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN,

Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 3 dan pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Bupati wajib menetapkan indikator kinerja utama untuk pemerintah kabupaten dan satuan kerja perangkat daerah serta Unit Kerja Mandiridibawahnya;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;

Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25), Jis Undang- Undang Drt Nomor 21 Tahun 1957 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 77), jo Undang- Undang Nomor 58 Tahun 1958 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1643);

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2009 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. 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;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2006 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 4 Tahun 2021-2026 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : SURAT KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN TAHUN 2021-2026.

Pasal 1

Menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum pada Lampiran Surat Keputusan ini.

Pasal 2

Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 merupakan acuan dalam penyusunan dokumen-dokumen sebagai berikut:

- a. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
- b. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
- c. Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
- d. Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
- e. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Pasal 3

Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Painan

Pada tanggal : **03** Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN



Drs. YESPI NAWIARSIH
NIP. 19681017 198903 1 003

**LAMPIRAN : KEPUTUSAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESIRIS SELATAN**

NOMOR : 800.05/ 02 /BKPSDM-2021

TANGGAL : JANUARI 2021

**TENTANG : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
PESIRIS SELATAN TAHUN 2021-2026**

Indikator Kinerja Utama Kabupaten Pesiris Selatan Tahun 2021-2026

Indikator Sasaran	Satuan	Target (Rumus)	Target					Penanggung jawab
			2021	2022	2023	2024	2025	
Misi 1 : MEMPERKUAT TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, EFEKTIF, DEMOKRATIS DAN TRANSPARAN								
1. INDEKS PROFESIONALITAS ASN	Nilai	<i>Indeks yang dicapai</i>	56	57	57	57	58	BKPSDM

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. YESPI NAWIARSIH

NIP 19681017 198903 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Ilyas Yakub Telp. (0756) 22014
PAINAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Tamsir, SH. MM**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Drs. Rusma Yul Anwar, M.Pd**
Jabatan : Bupati Pesisir Selatan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja jangka tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Painan, 31 Januari 2022

**Pihak Kedua,
BUPATI PESISIR SELATAN**

(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)

**Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

TAMSIR, SH. MM
NIP. 19670312 198803 1 003

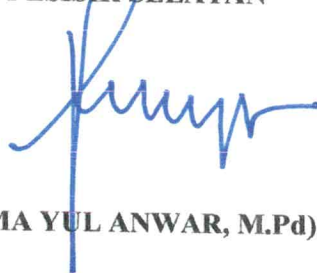
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Manajemen ASN Yang Profesional dan Berkinerja Tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	57
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	65%
		Inovasi BKPSDM	1
3	Meningkatnya manajemen sistem karir ASN Berdasarkan Merit System	Jabatan yang sesuai dengan Kompetensi Jabatan dan Anjab	30%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Hasil Penilaian AKIP BKPSDM	A

No	Program	Anggaran	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 5,222,622,484.00	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 716,832,020.00	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1,552,322,540.00	APBD
Jumlah		Rp	7,491,777,044.00

Painan 3 Januari 2022

Pihak Kedua,
BUPATI PESISIR SELATAN



(Drs. RUSMA YUL ANWAR, M.Pd)

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA



TAMSIR, SH., M.M
 NIP. 19670312 198803 1 003