



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

(LKjIP)

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat, nikmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

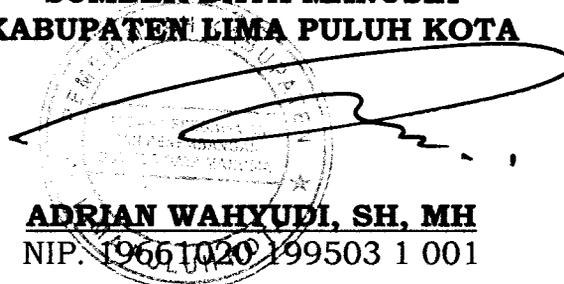
Penyusunan laporan ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban instansi kepada pemberi mandat dan *stake holders* atas capaian kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama Tahun 2023 dengan pengukuran target ataupun indikator yang sudah ditetapkan.

Kami menyadari masih ada kekurangan dalam penyusunan laporan ini, kami menerima kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 ini dapat menjadi bahan evaluasi, agar pencapaian kinerja organisasi dan pengukuran kinerja tahun-tahun berikutnya semakin lebih baik lagi.

Sarilamak, Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**



ADRIAN WAHYUDI, SH, MH
NIP. 196610201995031001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tugas dan Wewenang.....	4
1.3. Isu Strategis.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	17

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja	19
3.2. Hasil Pengukuran Kinerja	20
3.3. Analisis dan Capaian Kinerja	22
3.4. Analisis Efisiensi	41
3.5. Realisasi Anggaran.....	42
3.6. Tindak Lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Atas AKIP	46

BAB IV PENUTUP	48
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara lahir untuk membenahan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tujuan pencapaian pelaksanaan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin yang diperlukan oleh jabatan yang dimiliki, calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan serta sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan di segala bidang, secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain.

Guna mewujudkan tujuan dimaksud maka dibutuhkan ASN yang “*SMART*”, yang mampu menjawab tuntutan persaingan global saat ini yang serba “*internet of things*”, sehingga ASN harus memiliki integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai bahasa asing dan teknologi informasi/adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat dan efisien, berjiwa “*hospitality*” dan “*entrepreneurship*” serta memiliki jaringan yang luas.

Birokrasi bekelas dunia dan sistem merit menjadi fokus pengembangan ASN, dimana setiap instansi pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan dan manajemen SDM Aparatur harus mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara secara adil dan wajar dalam artian tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Untuk mencapai hal tersebut maka harus dilakukan perubahan pola

pikir ASN salah satunya dengan mengembangkan kemampuan ASN meliputi pengembangan kemampuan pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya baik yang bersifat teknis, manajerial maupun sosial kultural melalui perubahan cara berfikir "*Logical Shared*" (mindset), "*Transfer of knowledge*", "*attitude*" dan "*transfer of value*".

Untuk membentuk sosok ASN sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan berkelanjutan, dilakukan secara terus menerus berdasarkan perpaduan sistem penilaian kinerja, agar memberikan peluang bagi ASN yang berprestasi dan berkompetensi.

Disamping itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna dan bertanggungjawab (*akuntabel*). Hal ini seiring dengan paradigma ke arah pemerintahan yang transparan, aspiratif dan akuntabel "*good governance*", yang merupakan langkah utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara.

Berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka terhadap pelaporan yang menyangkut kinerja instansi pemerintah, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Selain itu, penyusunan LKjIP juga merupakan tindak lanjut pemerintah dalam merespon Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang merupakan pernyataan kehendak rakyat untuk mewujudkan perubahan disegala bidang Pembangunan Nasional sesuai dengan iklim reformasi yang menyentuh seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.

Tindak lanjut dari Tap MPR tersebut adalah Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam pasal 3 Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Dalam undang-undang tersebut, yang dimaksud dengan asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka Bupati Lima Puluh Kota selaku Kepala Pemerintahan berkewajiban mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang telah dilaksanakan. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal terpenting dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah selain memenuhi tuntutan untuk mewujudkan akuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan

keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun dalam rangka mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 juga merupakan salah satu instrumen untuk mengukur serta mengevaluasi capaian kinerja Tahun 2023 dan selanjutnya digunakan sebagai bahan penyusunan rencana aksi program dan kegiatan di Tahun 2024.

1.2 TUGAS DAN WEWENANG

a. Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, dimana hal ini merupakan amanat dari pelaksanaan otonomi daerah dan penjabaran kewenangan daerah atas penataan sumber daya aparatur.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Adapun tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kondisi sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota pada ahir tahun 2023 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Jabatan dan Pangkat

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH
1	Kepala Badan	Pembina Tk. I, IV/b	1
2	Sekretaris	Penata Tk. I, III/d	1
3	Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN	-	-
4	Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN	Penata Tk. I, III/d	1
5	Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN	Pembina, IV/a	1
6	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	1
7	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	Penata Tk. I, III/d	1
8	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	Penata Tk. I, III/d	2
9	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda	Penata, III/c	4
10	Analisis Kebijakan Muda	Penata Tk. I, III/d	2
11	Analisis Jabatan	Penata Muda, III/a	2
12	Analisis Pengembangan Karir	Penata Muda, III/a	3

13	Analisis Informasi Pengembangan SDM Aparatur	Penata, III/c	1
14	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Penata Muda, III/a	2
15	Analisis Keuangan	Pembina, IV/a	1
16	Analisis Diklat	Penata Tk. I, III/d	1
17	Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur	Penata Muda Tk.I, III/b	1
18	Bendahara Pengeluaran	Penata Muda Tk.I, III/b	1
19	Pengelola Pemanfaatan BMD	Penata Muda, III/a	1
20	Pengelola Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	2
21	Pengelola Program dan Kegiatan	Penata Muda Tk.I, III/b	1
22	Pranata Komputer	Penata Muda, III/a	2
23	Penyusun Rencana Mutasi	Penata Muda, III/a	1
24	Pengadministrasi Keuangan	Pengatur Tk. I, II/d	1
JUMLAH PNS			34
25	Ahli Pertama – Analisis Kebijakan	IX	5
26	Ahli Pertama – Analisis Sumber Daya Manusia	IX	5
27	Ahli Pertama – Pranata Komputer	IX	4
28	Ahli Pertama – Perencana	IX	4
JUMLAH PPPK			18
29	Tenaga Harian Lepas	-	6
JUMLAH THL			6
JUMLAH TOTAL			58

1.3 ISU STRATEGIS

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, yang menjadi perhatian kedepan dalam pengelolaan ASN adalah:

- a. Belum optimal dan terpetakannya penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan organisasi secara riil.

- b. Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis serta distribusi PNS yang belum merata secara kualitas dan kuantitas.
- c. Disiplin ASN masih rendah, kurangnya pengawasan atasan langsung terhadap kedisiplinan ASN dan kurangnya komitmen pimpinan OPD dalam menegakkan disiplin.
- d. Belum optimalnya pengevaluasian kinerja dan disiplin pegawai yang terintegrasi.
- e. Terdapat beberapa OPD tidak menerapkan absensi elektronik.
- f. Tambahan Penghasilan Pegawai masih berdasarkan indikator kinerja yang disusun berdasarkan perilaku dan kehadiran kerja tanpa target kinerja.
- g. Belum optimalnya penerapan nilai-nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku dalam menjalankan tugas.
- h. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani.
- i. Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi.
- j. Belum optimalnya dan terintergrasinya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.
- k. Data-data individu ASN tidak semua ter-update di SAPK.
- l. Angka indeks profesionalitas ASN dengan kategori sangat rendah.
- m. Terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat.

- n. Kuota peserta pelatihan yang disediakan penyelenggara terbatas
- o. Diklat yang diikuti belum sesuai kompetensi.

Permasalahan mendasar lainnya saat ini adalah masih banyaknya kebutuhan pengisian pegawai pada Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota yang belum dapat terpenuhi. Gambaran kebutuhan ideal pegawai di Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan hasil perhitungan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berjumlah 9.988, sedangkan kondisi saat ini jumlah ASN di Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 7.076 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 2.912 PNS.

Tantangan dan Peluang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah:

a. Tantangan

Tantangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota ke depan adalah:

- a. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
- b. Jumlah ASN yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 (lima) tahun ke depan yang perlu disiapkan penggantinya;
- c. Transformasi antar generasi yang dikenal sebagai generasi millennial yang bercirikan respons terhadap

- perubahan, cerdas terhadap teknologi, berorientasi kepada hasil dan prestasi;
- d. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berdampak besar terhadap “*rule of law*” Pegawai Negeri Sipil mulai dari perencanaan ASN, penerimaan, pembinaan, perlindungan hingga pemberhentian ASN;
 - e. PP 11/2017 tentang Manajemen PNS mengatur tentang manajemen PNS, memberi alur yang jelas dalam mengelola PNS;
 - f. Rekrutmen JPT melalui “*open bidding*” yang terbuka dan kompetitif antar jabatan baik antar daerah, maupun antar instansi;
 - g. Pemberlakuan *merit system* dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja;
 - h. Pengangkatan dan penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Non PNS;
 - i. Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari Tenaga Kontrak yang memiliki *gap* kompetensi dengan kebutuhan organisasi;
 - j. Penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas, sehingga dapat terlihat perbedaan antara pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik;
 - k. Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional.

b. Peluang

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan ke depan adalah:

- a. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan agar ASN berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola ASN yang profesional dalam penataan manajemen pegawai;
- d. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan system reward and punishment yang lebih tegas;
- e. Adanya komitmen dari pemerintah didalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) didalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- f. Penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2023 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Tugas dan Wewenang
- 1.3 Isu Strategis
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- 2.1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja
- 3.2 Hasil Pengukuran Kinerja
- 3.3 Analisis dan Capaian Kinerja
- 3.4 Analisis Efisiensi
- 3.5 Realisasi Anggaran
- 3.6 Tindak lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Atas AKIP

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Wajib atau Urusan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Adapun tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis 2021-2026 adalah mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif dan meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian.

Sedangkan sasaran jangka menengah adalah :

1. Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN
2. Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian
3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan.

Lebih rinci tentang sasaran dan tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 - 2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN	65	68	70	75	80	85
			Indeks Sistem Merit	kurang	kurang	baik	baik	sangat baik	sangat baik
2.	Meningkatkan Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	90	92	95	97	100	100
			Indeks Kepuasan Masyarakat	75	78	80	83	85	90
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	65	68	70	75	80	85

2.2 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Visi Bupati Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yaitu **“MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH”**.

Untuk mewujudkan visi tersebut, dilaksanakan melalui 5 (lima) misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing berlandaskan keimanan;
2. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan di tingkat lokal dan regional;
3. Mendorong potensi nagari sebagai poros pembangunan daerah;
4. Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya;
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur secara terpadu yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur. Sebagai unsur penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait langsung dengan Misi Bupati Lima Puluh Kota yang keempat yaitu **“Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya”**.

Misi ke empat ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik serta layanan publik yang berkualitas dengan program unggulan sebagai berikut :

- a. Penguatan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, ber etika dan bertanggungjawab serta mewujudkan pembangunan daerah yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
- b. Peningkatan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui peningkatan etos kerja, budaya kerja, profesionalisme serta penempatan pejabat berdasarkan kapasitas dan kapabilitas.
- c. Penguatan dan penataan kelembagaan organisasi perangkat daerah sesuai kewenangan dan beban kerja.
- d. Penguatan kualitas pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan didukung standar pelayanan dan standar operasional prosedur.

Dalam rangka mewujudkan Misi Bupati Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 2 (dua) tujuan yang telah berorientasi pada hasil, 3 (tiga) sasaran dan 5 (lima) indikator sasaran sesuai dengan misi yang terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dapat dijabarkan sebagai berikut:

Visi : MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH

- Misi** : **Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya**
- Tujuan 1** : **Mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif**
- Sasaran 1 : Meningkatkan kompetensi, kinerja dan disiplin ASN
- Tujuan 2** : **Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian**
- Sasaran 1 : Meningkatkan kualitas informasi dan layanan kepegawaian
- Sasaran 2 : Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan

2.3 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan yang lebih tinggi kepada pimpinan yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja terwujud komitmen dan kesepakatan antara pemberi dan penerima amanah atas kinerja yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan kewenangan. Perjanjian kinerja pada dasarnya menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja.

Adapun target indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dengan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Perjanjian Kinerja Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin	- Indeks profesionalitas ASN	70
		- Indeks sistem merit	212
2	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian	- Tingkat akurasi data kepegawaian	95
		- Indeks kepuasan masyarakat/ASN	80
3	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Keuangan	- Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	70

PROGRAM	KETERANGAN
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 3.648.759.252 5 Kegiatan 12 Sub Kegiatan
2. Kepegawaian Daerah	Rp. 2.279.987.250 4 Kegiatan 14 Sub Kegiatan
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 256.975.000 1 Kegiatan 1 Sub Kegiatan

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN TARGET KINERJA

Pengumpulan data kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Penyusunan laporan disusun dengan melakukan pendekatan terhadap indikator kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan sesuai dengan amanat 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.

Penilaian pencapaian indikator kinerja sasaran berpedoman pada skala nilai peringkat kinerja sebagai mana tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah seperti rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	KLASIFIKASI PENILAIAN	PREDIKAT
1	91% - 100%	Sangat Tinggi
2	76% - 90%	Tinggi
3	66% - 75%	Sedang
4	51% - 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota telah menetapkan Indikator Kinerja Utama melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 800/958/BKPSDM-LK/2021 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 – 2026 seperti dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks Profesionalitas ASN - Indeks Sistem Merit 	70 212	59,51 231	85,01 108,96	Tinggi Sangat Tinggi
2	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat akurasi data kepegawaian - Nilai indeks kepuasan masyarakat 	95 80	100 91,18	105,26 113,97	Sangat Tinggi Sangat Tinggi
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	70	65,60	93,71	Sangat Tinggi

3.3 ANALISIS DAN CAPAIAN KINERJA

3.3.1 Sasaran Strategis 1

“Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penataan ASN”.

Tabel 6
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 1

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	- Indeks profesionalitas ASN - Indeks sistem merit	70 212	59,51 231	85,01% 108,96%	Tinggi Sangat Tinggi

A. Indeks Profesionalitas ASN

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi. Berikutnya pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan akan meminimalisir perbedaan atau jarak dalam suatu organisasi diantaranya terkait dengan remunerasi dan lain sebagainya, selain itu juga dapat diketahui tingkat pelanggaran disiplin yang selanjutnya bisa dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan ke depan.

Hasil pengukuran terhadap indikator sasaran strategis yang didukung oleh 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin, nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 ditetapkan sebesar 59,51 dengan kategori “sangat rendah”. Dengan penilaian per dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% dengan nilai 21,28;
2. Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% dengan nilai 11,10;
3. Dimensi Kinerja ASN dengan bobot 30% dengan nilai 22,13;
4. Dimensi Disiplin ASN dengan bobot 5% dengan nilai 5.

Berdasarkan nilai yang sudah ditetapkan, maka capaian target nilai Indeks Profesionalitas ASN untuk tahun 2023 adalah 77,70% dengan predikat tinggi. Dari target sebesar 70, dapat direalisasikan sebesar 59,84 atau 77,70%.

Selanjutnya penjelasan per dimensi indikator penghitungan indeks profesionalitas ASN adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Sipil Negara Nomor 28 Tahun 2021 untuk mendukung transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi, perlu dilakukan pengembangan PNS melalui jalur pendidikan dalam bentuk pemberian tugas belajar. Pemberian tugas belajar diharapkan mampu mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi suatu jabatan. Apabila PNS memiliki keahlian atau kompetensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya maka akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan sikap dan kepribadian profesional PNS sehingga diharapkan mampu meningkatkan nilai IP ASN.

Kualifikasi pendidikan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 7
Kualifikasi Pendidikan PNS Kabupaten Lima Puluh Kota

NO	PENDIDIKAN	PNS	PPPK	JUMLAH
1	SD	8	-	8
2	SLTP	42	-	42
3	SLTA	441	89	530
4	DI/DII/DIII	918	110	1.028
5	DIV	181	4	185
6	S1	3.825	1.154	4.979
7	S2	299	4	303
8	S3	1	-	1
TOTAL		5.715	1.361	7.076

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 7.076 pegawai Kabupaten Lima Puluh Kota, sebanyak 5.468 pegawai sudah berpendidikan minimal S1, atau 77,27%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kabupaten Lima Puluh Kota cukup walaupun belum sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan pegawai adalah dengan memberikan tugas belajar beserta dengan bantuan biaya pendidikan kepada pegawai tugas belajar. Namun pada pelaksanaannya pemberian tugas belajar setiap tahunnya masih sangat rendah. Untuk tahun 2023, fasilitasi tugas belajar hanya untuk 34 orang. Kalau dipersentasekan hanya 2,11% pegawai belum S1 yang mengajukan tugas belajar.

Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap indikator sasaran strategis pada dimensi kualifikasi, nilai dimensi kualifikasi Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2023 adalah 21,26 dari bobot nilai 25.

2. Kompetensi

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Penjelasannya sebagai berikut:

- Pelatihan Klasikal

Bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Pelatihan klasikal dapat dilakukan dalam bentuk:

- a. pelatihan struktural kepemimpinan
- b. pelatihan manajerial
- c. pelatihan teknis
- d. pelatihan fungsional
- e. pelatihan sosial kultural
- f. seminar/konferensi/sarasehan
- g. workshop atau lokakarya
- h. kursus
- i. penataran
- j. bimbingan teknis
- k. kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya

- **Pelatihan Non Klasikal**

Bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (*experiential learning*), pembelajaran melalui hubungan sosial (*social learning*), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel (*flexible learning*). Pelatihan non klasikal dapat dilakukan dalam bentuk:

- a. Flexible Learning (Berupa pelatihan jarak jauh, e-learning dan belajar mandiri)
- b. Social Learning (Berupa coaching dan mentoring)
- c. Experiential Learning (Berupa benchmarking, magang, datasing, pertukaran pegawai, bimbingan di tempat kerja, komunitas belajar dan outbond).

Proses pelaksanaan pelatihan non-klasikal dimulai dari Pengelola Kepegawaian instansi melakukan analisa, pemetaan, dan inventarisir pelatihan non-klasikal di instansi ke Unit Pengelola Kepegawaian masing-masing. Kemudian, unit pengelola kepegawaian instansi tersebut menganalisa

kebutuhan pelatihan non-klasikal Pegawai Negeri Sipil (PNS) di unitnya. Selanjutnya, PNS yang sudah ditentukan melaksanakan pelatihan dan menyusun laporan sesuai dengan pelatihan yang diikuti. Setelah itu, Unit Pengelola Kepegawaian mengumpulkan dan merekapitulasi data dari peserta pelatihan non-klasikal di Unitnya, kemudian mengirimkan kepada pengelola kepegawaian instansi untuk dilakukan verifikasi dan validasi. Setelah selesai dilakukan verifikasi dan validasi, Pengelola Kepegawaian Instansi membuat sertifikat pelatihan non-klasikal di instansinya dan memutakhirkan data pelatihan non-klasikal ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)

Pada tahun 2023, dapat digambarkan bahwa persentase pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan penjenjangan sangat rendah. Dari 394 jabatan struktural Eselon II, III dan IV yang ada saat ini, baru 78 orang yang sudah memenuhi persyaratan Diklat Kepemimpinan atau 19%.

Kedepan diharapkan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan Diklat Kepemimpinan, sehingga target 80% pada akhir Renstra dapat tercapai sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa setiap pejabat struktural wajib mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat eselonering yang diembannya.

Selain itu, pada tahun 2023, Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menyelenggarakan bimbingan teknis pengadaan barang dan jasa level 1 dengan peserta sebanyak 50 orang.

Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap indikator sasaran strategis pada dimensi kompetensi, nilai dimensi kompetensi Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2023 adalah 11,10 dari bobot nilai 40.

3. Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Bobot nilai unsur SKP 60% dan PKP 40%. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Tabel 8
Nilai Prestasi Kerja PNS

Nilai	Predikat
≥ 91	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
≤ 50	Buruk

Gambaran nilai prestasi kerja pegawai Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebagai berikut :

Tabel 9

Rekap Nilai Prestasi Kerja Pegawai Kabupaten Lima Puluh Kota

Nilai	Predikat	Jumlah	%
≥ 91	Sangat Baik	292	4,12
76-90	Baik	6.314	89,23
61-75	Cukup	1	0,01
51-60	Kurang	20	0,28
≤ 50	Buruk	449	6,34

Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap indikator sasaran strategis pada dimensi kinerja, nilai dimensi kinerja Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2023 adalah 22,13 dari bobot nilai 30.

4. Disiplin

Kategori Hukuman Disiplin Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 terdiri dari:

a. Hukuman Ringan

Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja yang berupa :

- memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Bentuk hukuman disiplin ringan adalah teguran lisan, Teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Hukuman Sedang

Melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja atau instansi PNS yang bersangkutan. Bentuk hukuman disiplin sedang adalah sebagai berikut :

- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

c. Hukuman Berat

Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan berupa:

- Menyalahgunakan wewenang; menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- Melakukan pungutan di luar ketentuan;

- Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan;
- Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota DPR, calon anggota DPD, atau calon anggota DPRD.

Bentuk hukuman disiplin berat adalah penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik.

Penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai pada Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 adalah penjatuhan hukuman disiplin bagi 4 (empat) orang PNS. Penjatuhan hukuman berupa hukuman disiplin berat.

B. Sistem Merit

Sistem merit merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai. Mulanya, merit sistem banyak diterapkan di organisasi sektor swasta, yang kemudian

belakangan mulai berkembang dan diadaptasi juga oleh sektor publik.

Sistem merit secara formal diberlakukan pada tahun 2014 melalui Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Revisi menjadi Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023. Dalam Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (tanpa diskriminasi).

Sistem ini seolah menjadi kritik atas suburnya praktek nepotisme, dan primordialisme di dunia kerja. Oleh karenanya sistem merit menjadi salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk menciptakan birokrasi netral dan mampu melayani kebutuhan publik serta bebas dari KKN.

Pemberlakuan sistem merit dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun nantinya. Dalam kondisi ideal, penerapan merit sistem dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan

Pada aspek penyusunan dan penetapan kebutuhan, merit sistem dapat diterjemahkan instansi dengan membuat

perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan berdasarkan Anjab (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja) yang dalam penyusunannya mempertimbangkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun.

2. Pengadaan

Pada aspek pengadaan, merit sistem salah satunya ditunjukkan dengan mekanisme rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan dan kompetitif. Dengan metode tersebut diharapkan SDM yang dihasilkan berasal dari talenta-talenta terbaik dan unggul.

3. Pengembangan Karier

Merit sistem dalam aspek ini dapat berupa kebijakan/program pengembangan karier berdasarkan hasil pemetaan talenta melalui assessment, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, *talent pool*, dan rencana suksesi berdasarkan pola karier instansi.

4. Promosi dan Mutasi

Merit sistem pada aspek promosi dan mutasi diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang objektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan *Talent Pool*. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah pengisian JPT melalui seleksi terbuka. Melalui seleksi terbuka diharapkan dapat menghasilkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan sesuai kebutuhan organisasi, mengatasi *spoils system* dan jual beli jabatan, serta memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk berkompetisi.

5. Penilaian kinerja

Penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi

untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dapat menjadi bentuk implementasi merit sistem.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Instansi mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dengan membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.

7. Jaminan dan perlindungan

Instansi mempunyai program perlindungan untuk pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan program pensiun yang diselenggarakan pemerintah nasional, serta menjamin kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai.

8. Aspek Sistem Informasi

Berdasarkan hasil penilaian sistem merit oleh KASN pada tahun 2023, nilai Sistem Merit Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 231 dengan predikat “kurang”. Dengan rincian aspek penilaian sebagai berikut:

1. Aspek perencanaan kebutuhan 32,5
2. Aspek pengadaan 34
3. Aspek pengembangan karir 30
4. Aspek promosi dan mutasi 22,5
5. Aspek manajemen kinerja 60
6. Aspek penggajian, penghargaan dan disiplin 35
7. Aspek perlindungan dan pelayanan 6
8. Aspek sistem informasi 11

Aspek yang penilaiannya lumayan tinggi terdapat pada aspek pengadaan sebesar 34, lalu aspek perencanaan kebutuhan 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengadaan ASN kini sudah semakin terbuka dan objektif, salah satunya dengan

diterapkannya *computer assisted test* (CAT) sebagai media rekrutmen. World Bank Global Report: Public Sector Performance 2018 bahkan menobatkan CAT BKN sebagai produk unggul dari Indonesia pada kategori *Civil Service Management* yang berhasil mereformasi sistem rekrutmen ASN Indonesia.

Sejalan dengan praktek baik dalam perekrutan pegawai, guna menjaga dan meningkatkan kualitas SDM hasil rekrutmen tersebut semestinya ditindaklanjuti dengan pembinaan dan pengembangan yang baik juga. Hanya saja dari penilaian implementasi merit sistem yang dilakukan KASN justru menunjukkan aspek pengembangan karier cenderung rendah dan perlu ditingkatkan.

Penerapan merit sistem pada aspek promosi serta mutasi juga masih rendah sehingga perlu diakselerasi dan ditingkatkan. Hasil ini perlu menjadi perhatian karena menunjukkan masih adanya peluang terjadinya praktek nepotisme berbasis primordial maupun afiliasi sosial politik. Padahal, pengisian jabatan seharusnya dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan kompetensi serta kinerja dari pegawai dengan melihat pola karier.

Tidak dapat dipungkiri berlakunya merit sistem dalam birokrasi Indonesia yang bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit belum sepenuhnya optimal sesuai dengan ketentuan maupun ekspektasi.

Dalam prakteknya penerapan sistem merit di Indonesia cukup kompleks karena adanya pengaruh kondisi lingkungan dimana sistem itu diterapkan. Oleh karenanya tidak heran jika

progres implementasi sistem merit antara instansi satu dengan yang lain berbeda mengingat ada konteks lingkungan sosial bahkan geografis yang berbeda juga.

Pada akhirnya 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 instansi pemerintah untuk menyiapkan berbagai prasyarat penilaian turut berpengaruh pada penilaian sistem merit di Indonesia.

Target nilai Sistem Merit yang ditetapkan untuk tahun 2023 adalah sebesar 212, dapat direalisasikan sebesar 231 dengan capaian kinerja sebesar 108,96% dengan predikat sangat tinggi.

3.3.2 Sasaran Strategis 2

“Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian”.

Tabel 10
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 2

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	a. Tingkat akurasi data kepegawaian	95	100	105,26	Sangat Tinggi
		b. Nilai indeks kepuasan masyarakat	80	80,95	113,97	Sangat Tinggi

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja pada sasaran strategis meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

A. Tingkat Akurasi Data Kepegawaian

Data kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota telah ter update ke dalam sistem informasi sesuai dengan Perka BKN Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawian (SAPK). Update data dilakukan secara berkala karena data kepegawaian bersifat dinamis, terus berkembang seiring dengan mutasi administrasi kepegawaian.

Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS/PNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, pencetakan surat keputusan kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.

Tujuan penerapan SAPK berbasis WEB adalah tersedianya data base kepegawaian yang akurat dan *up to date*, standarisasi sistem informasi kepegawaian, meningkatkan efisiensi dan efektifitas, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dan meningkatkan kerjasama antar instansi pemerintah.

Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota telah teregister di Badan Kepegawaian Negara dan diberikan kode akses user, sehingga dapat mengakses *data base* kepegawaian yang ada di Badan Kepegawaian Negara.

Dengan adanya SAPK diharapkan tersedia data yang akurat guna membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam keperluan perencanaan, pengembangan dan pengendalian ASN seperti formasi pengadaan CPNS, analisa jabatan atau bahkan pengangkatan dalam jabatan.

Pada tahun 2023 ini, telah dilaksanakan beberapa kali proses updating atau pemutahiran serta validasi data pegawai seiring dengan adanya mutasi pegawai. *Updating* serta validasi data pegawai terakhir telah dilakukan pada Bulan Desember Tahun 2023 dengan output Daftar Urut Kepangkatan dan Daftar Nominatif untuk Tahun 2023.

Target updating data ASN untuk tahun 2023 ini adalah sebesar 95% dari total ASN Kabupaten Lima Puluh Kota (6.722) ASN. Dari target yang telah ditetapkan, telah dilakukan updating data terhadap seluruh ASN yang ada, yaitu sebanyak 7.076 ASN atau capaian kinerja mencapai 105,26% dengan predikat “sangat tinggi”.

B. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pada aspek ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi indikator kinerja yaitu indeks kepuasan masyarakat. Untuk mengukur indeks kepuasan masyarakat dapat dilakukan melalui pengukuran kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pelayanan bidang kepegawaian telah dilaksanakan sesuai dengan aturan serta waktu yang telah ditetapkan atau telah terlaksana dengan baik. Sebagai gambaran tentang penyelenggaraan pelayanan kepegawaian pada tahun 2023 diantaranya pengurusan kenaikan

pangkat 806 PNS, pengurusan pensiun untuk 264 orang, pensiun atas permintaan sendiri 12 orang, pensiun janda/duda 27 orang, pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani 3 orang dan pemberian Masa Persiapan Pensiun (MPP) untuk 18 orang pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pengukuran kualitas pelayanan dilakukan melalui survey kepuasan masyarakat dalam hal ini yang menjadi target pengukuran adalah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota yang melaksanakan urusan ke BKPSDM. Dalam rangka mengukur kualitas Indeks Kepuasan terhadap Aparatur ini telah dilaksanakan survey mulai dari 16 Januari 2023 sampai dengan 23 Juni 2023.

Survey dilaksanakan terhadap 416 orang responden yang terdiri dari 162 orang responden Laki-laki dan 254 orang responden Perempuan. Responden yang dipilih berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu aparatur yang berpendidikan Sarjana Strata II (S2) sebanyak 3 orang, Sarjana Strata I (S I) sebanyak 378 orang, Diploma 3 (D3) sebanyak 7 orang, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 30 orang.

Berdasarkan survey yang telah dilaksanakan tersebut diperoleh hasil nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 91,18 dari target nilai 80, dengan capaian kinerja 113,97% dengan predikat “sangat tinggi”.

3.3.3 Sasaran Strategis 3

“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan”.

Tabel 11
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 3

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia	70	65,60	93,71	Sangat Tinggi

Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari nilai Akuntabilitas Organisasi Perangkat Daerah yang disusun oleh masing-masing OPD dan direview oleh Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dalam melakukan penilaian Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, terdapat beberapa komponen yang dinilai yaitu:

- a. Aspek perencanaan, dimana komponen-komponen yang dievaluasi diantaranya perencanaan strategis, perencanaan kinerja, penetapan kinerja dan keterpaduan serta keselarasan diantara sub komponen tersebut;
- b. Aspek pengukuran kinerja, komponen yang dievaluasi adalah indikator kinerja secara umum dan indikator kinerja utama serta analisis hasil pengukuran kinerja;
- c. Aspek pelaporan kinerja, komponen yang dinilai adalah ketaatan pelaporan, pengungkapan, dan penyajian serta pemanfaatan informasi kinerja guna perbaikan kinerja;

- d. Aspek evaluasi kinerja, komponen yang dinilai adalah pelaksanaan evaluasi kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi;
- e. Capaian Kinerja merupakan review terhadap prestasi kerja atau capaian kinerja yang dilaporkan dengan meneliti berbagai indikator pencapaian kinerja, ketetapannya, pencapaian target, keandalan data dan keselarasan dengan pencapaian sasaran pembangunan dalam dokumen perencanaan RPJMN dan Rensta.

Untuk Tahun 2023 nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan evaluasi LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah 65,60 dari target nilai 70, dengan capaian kinerja 93,71% dengan predikat “sangat tinggi”.

3.4 ANALISIS EFISIENSI

Dalam pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis, tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dialokasikan anggaran sebesar Rp 6.185.721.502,- dan terealisasi sebesar Rp 5.855.814.042,- dalam 3 (tiga) program dan 10 (sepuluh) kegiatan serta 27 (dua puluh tujuh) sub kegiatan pendukung. Dengan serapan anggaran 94,67% dan realisasi kinerja 101,38%, maka bisa dikatakan **efisien** dalam pelaksanaan kegiatan. Lebih lengkap bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Rasio Capaian Kinerja dan Keuangan Tahun Anggaran 2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI			% EFISIENSI
			ANGGARAN (Rp)	ANGGARAN %	KINERJA %	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.648.759.252	3.555.093.441	97,42	100	2,58
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14.042.000	13.650.000	97,21	100	2,79
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.929.729.252	2.873.932.763	98,10	100	1,90
3	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	209.088.000	200.622.523	95,95	100	4,05
4	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	376.100.000	353.214.832	93,91	100	6,09
5	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	187.700.000	179.721.740	95,75	100	4,25
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.279.987.250	2.045.020.601	89,69	100	10,31
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	160.558.250	158.442.089	98,68	100	1,32
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	409.218.500	314.306.135	76,81	100	23,19
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.644.024.000	1.517.117.725	92,28	100	7,72
4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	66.186.500	55.154.652	83,33	100	16,67
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	256.975.000	255.700.000	99,50	100	0,50
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	256.975.000	255.700.000	99,50	100	0,50
JUMLAH		6.185.721.502	5.855.814.042	94,67		

3.5 REALISASI ANGGARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota untuk tahun 2023 mendapatkan alokasi dana awal untuk Belanja sebesar Rp 8.120.676.386,-. Anggaran Perubahan sebesar Rp 6.185.721.502,-. Realisasi anggaran sebesar Rp5.855.814.042,- atau 94,67%. Belanja digunakan untuk membiayai 3 (tiga) program dengan 10

(sepuluh) kegiatan dan 27 (dua puluh tujuh) sub kegiatan, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 15
Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	ANGGARAN AWAL	ANGGARAN DPPA	REALISASI (Rp)	(%)
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.198.054.136	3.648.759.252	3.555.093.441	97,42
A	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	31.250.000	14.042.000	13.650.000	97,21
1	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	31.250.000	14.042.000	13.650.000	97,21
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.069.590.936	2.929.729.252	2.873.932.763	98,10
2	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.069.590.936	2.929.729.252	2.873.932.763	98,10
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	2.400.000	0	0	0
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	2.400.000	0	0	0
D	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	32.500.000	0	0	0
4	- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	32.500.000	0	0	0
E	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	426.003.200	209.088.000	200.622.523	95,95
5	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	10.789.500	7.789.500	7.786.000	99,96
6	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	75.220.500	54.857.500	54.845.578	99,98
7	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	81.808.200	55.235.000	50.047.824	90,61
8	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	10.080.000	5.040.000	5.040.000	100
9	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	33.125.000	16.650.000	16.613.000	99,78
10	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	214.980.000	69.516.000	66.290.121	95,36

F	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	109.400.000	0	0	0
11	- Pengadaan Mebel	43.500.000	0	0	0
12	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	65.900.000	0	0	0
G	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	316.450.000	308.200.000	287.166.415	93,18
13	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	7.750.000	4.000.000	2.500.000	62,50
14	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	56.100.000	56.100.000	45.666.415	81,40
15	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	252.600.000	248.100.000	239.000.000	96,33
H	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	210.460.000	187.700.000	179.721.740	95,75
16	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	210.460.000	187.700.000	179.721.740	95,75
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.442.694.750	2.279.987.250	2.045.020.601	89,69
I	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	465.461.000	160.558.250	158.442.089	98,68
17	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	60.768.500	12.358.750	11.376.100	92,05
18	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	120.505.000	123.562.500	122.914.393	99,48
19	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	111.686.500	17.986.750	17.752.400	98,70
20	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	36.162.500	0	0	0
21	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	87.052.500	6.650.250	6.399.196	96,22
22	- Pengelolaan data Kepegawaian	49.286.000	0	0	0
J	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	548.398.500	409.218.500	314.306.135	76,81
23	- Pengelolaan Mutasi ASN	74.685.500	20.932.000	20.194.500	96,48
24	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100.020.500	39.254.000	38.917.600	99,14

25	- Pengelolaan Promosi ASN	373.692.500	349.032.500	255.194.035	73,11
K	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2.046.665.750	1.644.024.000	1.517.117.725	92,28
26	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	171.368.000	69.537.000	59.142.983	85,05
27	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.699.983.250	1.574.487.000	1.457.974.742	92,60
28	- Fasilitasi Sertifikasi jabatan ASN	175.314.500	0	0	0
L	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	381.169.500	66.186.500	55.154.652	83,33
29	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	52.776.000	8.728.500	7.772.000	89,04
30	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	60.546.000	17.885.000	16.582.352	92,72
31	- Pengelolaan tanda Jasa bagi Pegawai	60.946.500	0	0	0
32	- Pembinaan Disiplin ASN	63.949.000	20.185.500	15.609.400	77,33
33	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	73.527.500	8.975.000	6.208.000	69,17
34	- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	70.414.500	10.412.500	8.982.900	86,27
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	479.927.500	256.975.000	255.700.000	99,50
J	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	479.927.500	256.975.000	255.700.000	99,50
35	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	479.927.500	256.975.000	255.700.000	99,50
JUMLAH		8.120.676.386	6.185.721.502	5.855.814.042	94,67

3.6 TINDAK LANJUT REKOMENDASI LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS AKIP

Berikut ini merupakan rencana tindak lanjut dari Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Membuat realisasi rencana aksi dan membandingkannya dengan rencana aksi yang dibuat untuk mengukur tingkat capaian kinerja.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Memanfaatkan teknologi (aplikasi) dalam pengumpulan data kinerja.
- b. Memanfaatkan teknologi (aplikasi) dalam pengukuran capaian kinerja.
- c. Menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan melalui ANJAB OPD.
- d. Membuat pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan membuat surat pernyataan bersama.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen laporan capaian kinerja akan diverifikasi oleh Bagian Organisasi dengan bukti lembar asistensi.
- b. Dokumen laporan capaian kinerja akan dipublikasi melalui website OPD.
- c. Dokumen laporan capaian kinerja akan disampaikan tepat waktu.

- d. Laporan capaian kinerja pada BAB II akan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional.
- e. Seluruh pegawai akan peduli terhadap penyajian informasi dalam laporan capaian kinerja dengan membuat surat pernyataan bersama.
- f. Informasi dalam laporan capaian kinerja diharapkan mampu mempengaruhi budaya kinerja organisasi dengan menjadikan informasi dalam laporan capaian kinerja sebagai indikator peningkatan capaian kinerja OPD.
- g. Laporan capaian kinerja berkala (realisasi rencana aksi) akan digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai target kinerja dengan melakukan penyesuaian target dan indikator kinerja pada perubahan PK dan RKT.

4. Evaluasi Internal

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal akan dilaksanakan secara berjenjang dengan membuat laporan evaluasi setiap jenjang.
- b. Akan membuat surat tugas tim penyusunan evaluasi LKjIP.
- c. Akan menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- d. Akan menindaklanjuti semua rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal supaya dapat meningkatkan implementasi SAKIP dan membuat laporan peningkatan implementasi AKIP di OPD.

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 disusun berdasarkan 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 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023, secara umum sasaran, tujuan maupun program dan kegiatan dapat dicapai dengan baik. Hasil penilaian, nilai rata-rata capaian kinerja atas pengukuran 3 (tiga) rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar **101,38%** termasuk kategori **“SANGAT TINGGI”**.

Dalam upaya pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota masih mengalami beberapa

hambatan dan kendala. Untuk mengatasi hambatan dan kendala tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menindaklanjuti hasil rekomendasi sebagai berikut:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan secara berjenjang dengan membuat laporan evaluasi setiap jenjang.
- b. Membuat surat tugas tim penyusunan evaluasi LKjIP.
- c. Menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- d. Menindaklanjuti semua rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal supaya dapat meningkatkan implementasi SAKIP dan membuat laporan peningkatan implementasi AKIP di OPD.