



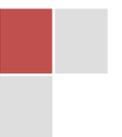
# PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK



## **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Raya Solok – Padang Km. 20 Arosuka- Kode Pos : 27364 Provinsi Sumatera Barat  
Website : <http://bkpsdm.solokkab.go.id/> E-mail : [bkpsdm@solokkab.go.id](mailto:bkpsdm@solokkab.go.id)



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 telah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dalam mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2021-2026.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengelolaan dan penataan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dan juga dapat dimanfaatkan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah serta dijadikan pedoman atau acuan bagi Pejabat Struktural, Fungsional Tertentu maupun Fungsional Umum di jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan hasil kerjasama semua pihak, baik dalam bentuk bimbingan maupun saran serta kritik yang konstruktif sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 ini dapat diselesaikan dengan baik.

Arosuka, Maret 2024

**KEPALA,**



**AFRIALDI, SE, MM**

NIP. 19750429 199403 1 002

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja (*performance results*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok selama Tahun 2023. Capaian kinerja Tahun 2023 tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja (*performance agreement*) Tahun 2023 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan dengan tujuan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcome* atau minimal *output* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dengan jumlah sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dan 6 (enam) Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja **berhasil**. Selanjutnya, untuk terus meningkatkan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai yang diharapkan sangat tergantung pada pola kerjasama dan kesamaan persepsi antara stakeholder yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam bentuk masukan dan arahan yang bermanfaat dalam rangka tercapainya kualitas pelayanan yang semakin baik di bidang pengawasan terhadap berbagai kegiatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>i</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Isu- Isu Strategis	6
1.4 Sistematika Penyajian	7
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
2.1. Rencana Strategis	8
2.2. Rencana Kinerja Tahunan	9
2.3. Indikator Kinerja Utama	10
2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	11
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	13
A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini	14
B. Perbandingan antara target, realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat dalam RPJMD	24
C. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional, provinsi, dan/atau Kabupaten/Kota di Sumatera Barat	28
D. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan	31
E. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya	34
F. Program/kegiatan penunjang pencapaian target kinerja	35
G. Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan	38
3.2. Realisasi Anggaran	40
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
4.1. Kesimpulan	42
4.2. Saran	42

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023	5
<b>Tabel 1.2</b>	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2023	5
<b>Tabel 1.3</b>	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2023	6
<b>Tabel 2.1</b>	Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023	10
<b>Tabel 2.2</b>	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023	11
<b>Tabel 2.3</b>	Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2023	12
<b>Tabel 3.1</b>	Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah	13
<b>Tabel 3.2</b>	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1	14
<b>Tabel 3.3</b>	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas	15
<b>Tabel 3.4</b>	Analisis Capaian Indikator 1.1	15
<b>Tabel 3.5</b>	Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS Tahun 2020-2023	17
<b>Tabel 3.6</b>	Jumlah Pelanggaran Disiplin	18
<b>Tabel 3.7</b>	Analisis Capaian Indikator 1.2	18
<b>Tabel 3.8</b>	Rekonsiliasi Data Pegawai	19
<b>Tabel 3.9</b>	Analisis Capaian Indikator 1.3	19
<b>Tabel 3.10</b>	Nilai Presepsi, Interval IKM, Nilai Interval Konversi SKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	20
<b>Tabel 3.11</b>	Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok	21
<b>Tabel 3.12</b>	Analisis Capaian Indikator 1.4	21
<b>Tabel 3.13</b>	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2	22
<b>Tabel 3.14</b>	Jumlah ASN Kabupaten Solok	23
<b>Tabel 3.15</b>	Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1	23
<b>Tabel 3.16</b>	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3	24
<b>Tabel 3.17</b>	Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1	24

<b>Tabel 3.18</b>	Perbandingan Indikator Kinerja 1.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	24
<b>Tabel 3.19</b>	Perkembangan Indikator Kinerja 1.2 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	25
<b>Tabel 3.20</b>	Perbandingan Indikator Kinerja 1.3 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	26
<b>Tabel 3.21</b>	Perbandingan Indikator 1.4 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	26
<b>Tabel 3.22</b>	Perbandingan Indikator 2.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	26
<b>Tabel 3.23</b>	Kegiatan Bimtek dan Diklat yang diadakan tahun 2023	27
<b>Tabel 3.24</b>	Perbandingan Indikator 3.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	28
<b>Tabel 3.25</b>	Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN	28
<b>Tabel 3.26</b>	Perkembangan capaian target Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Solok	29
<b>Tabel 3.27</b>	Nilai IP ASN per Dimensi	29
<b>Tabel 3.28</b>	Analisis Penggunaan Sumber Daya Tahun 2023	34
<b>Tabel 3.29</b>	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2023	35
<b>Tabel 3.30</b>	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2023	40

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dalam perspektif yang luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) mempunyai fungsi sebagai media/wahana pertanggungjawaban kepada publik atas penyelenggaraan pemerintahan. Untuk itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja maupun capaian kinerja selama Tahun 2023.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 juga dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023.
5. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan menerapkan azas transparansi, sistematis dan akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan).

## 1.2. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

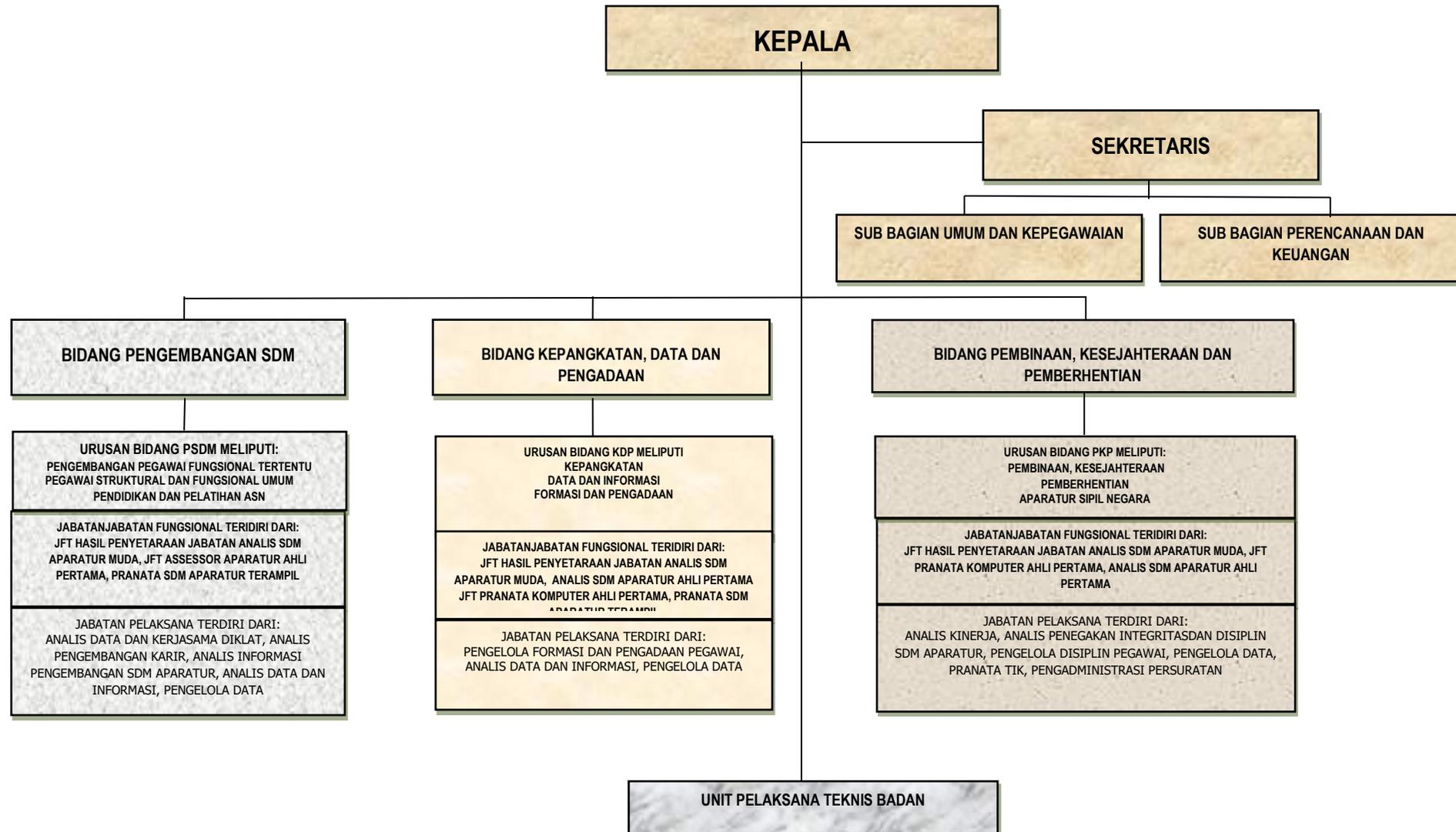
Berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Bupati Solok Nomor 6 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Solok Nomor 53 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, disamping itu juga berpedoman kepada Surat Kemendagri Nomor 800/3548/OTDA Tanggal 27 Mei 2022 tentang persetujuan penyetaraan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kab. Solok susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok terdiri dari :

1. Kepala;
2. Sekretariat, membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan .
3. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari kelompok jabatan fungsional dan pelaksana yang mengurus urusan:
  - a. Pengembangan Pegawai Fungsional Tertentu;
  - b. Pengembangan Pegawai Struktural dan Fungsional Umum;
  - c. Pendidikan dan Pelatihan ASN.
4. Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan, terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana yang mengurus urusan :
  - a. Kepangkatan;
  - b. Data dan Informasi;
  - c. Formasi dan Pengadaan.

5. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana yang mengurus urusan:
  - a. Pembinaan;
  - b. Kesejahteraan;
  - c. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok maka dapat dilihat dalam bagan berikut:

**SUSUNAN ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



Selanjutnya dilihat dari komposisi kepegawaian aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2023 sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang dengan perincian jenis kelamin adalah sebagaimana Tabel 1.1.

**Tabel.1.1: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023**

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Laki-laki	11	40,74%
b.	Perempuan	16	59,26%
	<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2023*

Bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstream*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menunjukkan angka yang cukup proporsional, yakni 11 orang pegawai laki-laki (40,74%) dan 16 orang pegawai perempuan (59,26%). Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 18,52%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Selanjutnya dilihat dari kedudukan kepegawaian aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2023 sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang dengan perincian jumlah pegawai berdasarkan golongan adalah sebagaimana Tabel 1.2.

**Tabel 1.2: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2023**

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Golongan IV	5	18,52 %
b.	Golongan III	20	74,07%
c.	Golongan II	2	7,41%
d.	Golongan I	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

*Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2023*

Pada tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak, yaitu 20 orang (74,07%), golongan II sebanyak 2 orang (7,41%), golongan IV sebanyak 5 orang (18,52%). Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida,

melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar 74,07% yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM aparatur.

Sedangkan sebaran keadaan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan adalah sebagaimana Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2023**

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Sarjana S3	1	3,70%
b.	Sarjana S2	4	14,81%
c.	Sarjana S1 / Diploma IV	20	74,08%
d.	Diploma	2	7,41%
e.	SLTA	-	-
f.	SMP	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2023

Secara umum kondisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari jumlah pegawai lulusan Sarjana merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 74,08%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 14,81%, Diploma sebanyak 7,41%, Lulusan Doktor (S3) sebanyak 3,70% . Sementara untuk lulusan SMA dan SMP tidak ada. Dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

### 1.3. ISU-ISU STRATEGI

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan perlu dicari solusinya, yaitu:

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Solok untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dengan instansi-instansi terkait;

5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan seperti belum dimilikinya gedung diklat dan sarana penunjangnya mengakibatkan tidak optimalnya hasil yang dicapai dan terjadi pembengkakan penganggaran kegiatan;

#### **1.4. SISTEMATIKA PENYAJIAN**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok disajikan secara berurutan dan tersistem guna mempermudah pemahaman dan telah disesuaikan dengan standar pelaporan.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023.

**BAB II : PERENCANAAN KINERJA**

Bab ini mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dan Rencana Kinerja Tahun 2023.

**BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA**

Bab ini berisi tentang analisis capaian kinerja, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis Tahun 2023 termasuk akuntabilitas keuangan.

**BAB IV : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strengths), kelemahan (weakness), peluang (opportunities) dan tantangan (threats) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

#### **2.1. RENCANA STRATEGIS**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Solok. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2021-2026 dibuat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2021-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dibuat pada masa jabatannya.

Adapun Visi Pembangunan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Solok periode 2021-2026 adalah sebagai berikut :

***“MAMBANGKIK BATANG TARANDAM, MENJADIKAN KABUPATEN SOLOK MENJADI  
KABUPATEN TERBAIK DI SUMATERA BARAT”***

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 6 (enam) Misi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

1. Mengelola Anggaran Berbasis Kebutuhan Masyarakat;
2. Meningkatkan Infrastruktur yang Berkeadilan;
3. Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Melalui Sektor Pertanian, UMKM, Perdagangan dan Pariwisata;
4. Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih;
5. Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas;

6. Meningkatkan Tatanan Hidup Masyarakat Berlandaskan Adat Basandi Syara, Syara Basandi Kitabullah.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dituntut untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian misi keempat yaitu **“Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih”** dalam lingkup bidang kepegawaian. Melalui misi tersebut, Kabupaten Solok memiliki tujuan meningkatkan birokrasi yang kapabel dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi.

Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Solok yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah :

**Tujuan 1 : Meningkatkan birokrasi yang kapabel.**

**Tujuan 2 : Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi.**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, maka dirumuskanlah sasaran strategis sebagai berikut:



**Tujuan :**

1. Meningkatkan profesionalitas ASN
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN

**Sasaran Strategis:**

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.
2. Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan
3. Meningkatnya tata kelola organisasi

## 2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (*annual performance plan*). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan / kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan. Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya.

Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

**Tabel 2.1. : Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Solok Tahun 2023**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	68,00%
		1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%
		1.3 Persentase data kepegawaian yang akurat	98,00%
		1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,65
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1.5 Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	65,00%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	1.6 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	84,00

### 2.3. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholder's yang menunjukkan peran utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN. Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (outcome).

Indikator kinerja utama (IKU) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Nomor : 800/ /BKPSDM-2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan
2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN
3. Persentase data kepegawaian yang akurat
4. Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian
5. Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
6. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

#### 2.4. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan Bupati Solok beserta formulir Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

**Tabel 2.2. : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	68,00%
		1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%
		1.3 Persentase data kepegawaian yang akurat	98,00%
		1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,65
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1.5 Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	65,00%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	1.6 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	84,00

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2023 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 58.882.271.971,00 yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp. 55.621.911.962,00 atau setara 94,46% dari total pagu anggaran, yang berkaitan dengan kegiatan Gaji Pegawai. Persentase yang besar pada Belanja pegawai ini disebabkan salah satunya oleh anggaran gaji Pegawai PPPK dan CPNS Kabupaten Solok Tahun 2023 yang juga diakomodir pada Belanja Pegawai BKPSDM Tahun 2023.

Sementara itu, Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 3.037.710.009,00 atau setara 5,16% dari total pagu anggaran. Belanja Barang dan Jasa adalah belanja yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang sifatnya untuk mencapai tujuan organisasi SKPD. Belanja Barang dan Jasa digunakan untuk melaksanakan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan, 11 (sebelas) kegiatan yang terangkum dalam 3 (tiga) program sebagai berikut:

**Tabel 2.3 : Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2023**

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 558.854.900,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.126.955.509,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.351.899.600,-	APBD
	<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 3.037.710.009,-</b>	APBD

Selain Belanja Pegawai dan Belanja Belanja Barang dan Jasa pada pada Belanja Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga terdapat Belanja Hibah sebesar Rp. 100.000.000,- dan Belanja Modal sebesar Rp. 122.650.000,-

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut.

**Tabel 3.1 : Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah**

Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
85 s/d 100	Sangat Berhasil
70 s/d <85	Berhasil
55 s/d <75	Cukup Berhasil
0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini akan memuat informasi mengenai :

- A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
- B. Perbandingan antara target, realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat dalam RPJMD
- C. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional, provinsi, dan/atau Kabupaten/Kota di Sumatera Barat
- D. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan

- E. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya
- F. Program/kegiatan penunjang pencapaian target kinerja
- G. Rencana tindak lanjut peningkatan/perbaikan

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

## A. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

### 1. Sasaran Strategis I

Sasaran strategis “Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN” diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja yang digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2: Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2023		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	68,00%	93,62%	137,67%
	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%	-0,10%	-2,00%
	Persentase data kepegawaian yang akurat	98%	97,64%	99,63%
	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,65	3,65	100%
			<b>Rata-rata</b>	100,39%

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- **Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi, hal tersebut berpengaruh terhadap penataan aparatur yang kompeten sesuai dengan kompetensi keilmuan yang dimiliki.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif. Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan.

Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif. Dalam upaya untuk meningkatkan sasaran penempatan aparatur sesuai kompetensi menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah pejabat yang mengisi formasi jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional yang sesuai dengan kompetensi jabatan}}{\text{Jumlah jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional}} \times 100\%$$

**Tabel 3.3 : Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas**

NO	PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN	JUMLAH
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat kompetensi	3
2.	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat kompetensi	152
3.	Jabatan Pengawas yang memenuhi syarat kompetensi	193
4.	Jumlah jabatan	376
<b>dari total 376 jabatan terisi sebanyak 352 jabatan</b>		

**Tabel 3.4 : Analisis Capaian Indikator 1.1**

No	Indikator Kineja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	68	93,62	137,67%

Pada Tahun 2023 target kinerja jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 68,00 % dan terealisasi sebesar 93,62%, dengan asumsi jabatan yang sudah sesuai dengan kompetensi adalah pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator,

pejabat pengawas yang memenuhi syarat kompetensi. Oleh karena itu capaian kinerjanya **melampaui target (sangat berhasil)** yang ditetapkan yakni sebesar 137,67%.

• **Indikator 1.2 : Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN**

Sesuai Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap aturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan, berbagai macam pelanggaran disiplin yang dapat dilakukan oleh aparatur yang ada, seperti:

- 1). Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja;
- 2). Penyalahgunaan wewenang;
- 3). Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab terhadap tugas kedinasan;
- 4). Bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan;
- 5). Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang baik;
- 6). Melakukan tindakan-tindakan yang kurang tepat;
- 7). Penyalahgunaan barang-barang, uang atau surat yang berhubungan dengan milik negara;
- 8). Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya;
- 9). Pelanggaran terhadap peraturan kedinasan yang berlaku.

Dalam peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan sebagai kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara adalah suatu upaya pencapaian terhadap persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara.

**Tabel 3.5 : Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS  
Tahun 2020-2022**

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN			
		2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)
	<b>Tingkat Hukuman Disiplin</b>				
<b>a.</b>	<b>Ringan</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>-</b>
	<i>Teguran Lisan</i>	-	-	3	-
	<i>Teguran Tertulis</i>	3	-	2	-
	<i>Pernyataan tidak puas secara tertulis</i>	-	-	1	-
<b>b.</b>	<b>Sedang</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
	<b>Menurut PP 53 Tahun 2010:</b>				
	<i>Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun</i>	1	31	-	2
	<i>Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun</i>	-	-	-	-
	<i>Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun</i>	6	-	1	4
	<b>Menurut PP 94 Tahun 2023:</b>				
	<i>Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan</i>	-	-	-	-
	<i>Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan</i>	-	-	-	-
	<i>Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan</i>	-	-	-	-
<b>c.</b>	<b>Berat</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>
	<b>Menurut PP 53 Tahun 2010:</b>				
	<i>Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun</i>	2	-	-	-
	<i>Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah</i>	-	-	-	-
	<i>Pembebasan dari jabatan</i>	1	-	-	-
	<i>Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</i>	-	-	-	-
	<i>Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS</i>	6	-	-	2
	<b>Menurut PP 94 Tahun 2023:</b>				
	<i>Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan</i>	-	-	-	-
	<i>Pembebasan jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan</i>	-	-	-	-
	<i>Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</i>	-	-	-	3
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

Sumber data: Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama 4 tahun (dari tahun 2020-2023) trend kasus pelanggaran disiplin mengalami naik turun. Dimana pada tahun 2020 memiliki total 19 kasus dengan jenis pelanggaran disiplin berat. Pada tahun 2020 pelanggaran disiplin berat masih menduduki tempat dengan total kasus lebih banyak dibandingkan pelanggaran

disiplin ringan dan sedang. Sedangkan pada Tahun 2021 pelanggaran disiplin yang mendominasi adalah pelanggaran disiplin sedang dengan total 31 kasus. Pada tahun 2022 terjadi penurunan kasus disiplin dengan kategori pelanggaran disiplin ringan yaitu sebanyak 7 kasus dengan mayoritas kasus yaitu tidak mentaati jam kerja dan tidak melaksanakan tupoksi secara maksimal. Namun pada tahun 2023 kasus pelanggaran disiplin Kembali mengalami kenaikan menjadi 11 kasus dengan mayoritas kasus pada pelanggaran kode etik sebagai PNS, Tidak masuk jam kerja sesuai aturan yang berlaku dan tindak pidana korupsi. Dalam upaya untuk menghitung persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\left( \frac{\frac{\text{Jumlah pelanggaran tahun } n - 1}{\text{Jumlah ASN tahun } n - 1}}{\frac{\text{Jumlah pelanggaran tahun } n}{\text{jumlah ASN Tahun } n}} \right) \times 100\%$$

**Tabel 3.6 : Jumlah Pelanggaran Disiplin**

NO	URAIAN	JUMLAH
1.	Jumlah kasus pelanggaran disiplin tahun 2022	7
2.	Jumlah kasus pelanggaran disiplin Tahun 2023	11
3.	Jumlah ASN tahun 2022	4832
4.	Jumlah ASN Tahun 2023	4584

**Tabel 3.7 : Analisis Capaian Indikator 1.2**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	-0,10	-2,00

Pada tahun 2023 persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN memiliki target kinerja sebesar 5% dan terealisasi sebesar -0,10% yang artinya tidak terjadi penurunan pelanggaran disiplin ASN tetapi pelanggaran disiplin ASN mengalami kenaikan sebesar 0,10 persen. Oleh karena itu capaian kinerjanya **tidak tercapai (kurang berhasil)** dengan capaian sebesar -2,00% atau terjadi kenaikan pelanggaran disiplin ASN sebesar 2%.

- **Indikator 1.3 : Persentase data kepegawaian yang akurat**

Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS. Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data

melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai yang diresmikan pada awal tahun 2019. Keberadaan SIMPEG diharapkan dapat mendukung integritas data, kemudahan pengaksesan dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

Tahun 2023 jumlah data elektronik kepegawaian ASN Kabupaten Solok yang mengalami peremajaan data melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online adalah sebanyak 4584 pegawai. Dari data tersebut telah dilakukan validasi dan pengecekan ulang dan entry data, terdapat 108 data pegawai yang tidak akurat, seperti PNS yang sudah meninggal tapi masih terdaftar aktif di SIASN dan PNS yang sedang dalam proses mutasi sehingga tidak terdaftar di SIMPEG Pemerintah Kabupaten Solok. Dalam upaya untuk menghitung persentase data kepegawaian yang akurat menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah data kepegawaian yang diremajakan}}{\text{jumlah seluruh data pegawai}} \times 100\%$$

**Tabel 3.8 : Rekonsiliasi Data Pegawai**

NO	URAIAN	2021	2022	2023
1.	Rekonsiliasi Data Pegawai	5265	4832	4534
2.	Data Pegawai yang tidak akurat	74	42	108
3.	Data Pegawai yang akurat	5191	4790	4476

Sumber data: Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2023

**Tabel 3.9 : Analisis Capaian Indikator 1.3**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase data kepegawaian yang akurat	98	97,64	99,63

Berdasarkan tabel diatas, bila dibandingkan antara realisasi dengan kinerja yang direncanakan (target), maka realisasi sebesar 97,64% sehingga capaian kerjanya sebesar 99,63%, artinya target tidak tercapai dengan kategori **sangat berhasil**.

Wujud keberhasilan dari kegiatan ini adalah terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian secara prima di Kabupaten Solok melalui pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online, yang mana pada tahun berikutnya Pemerintah Kabupaten Solok akan terus berupaya mengembangkan aplikasi SIMPEG ini agar lebih maksimal penggunaannya. Tersedianya data yang valid pada SIMPEG dapat bermanfaat untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian, seperti proses kenaikan pangkat, pensiun otomatis metode paperless, maupun keperluan pengembangan karir pegawai.

• **Indikator 1.4 : Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian**

Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat / pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Solok.

Survei kepuasan masyarakat adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dengan kebutuhan.

Kuesioner kepuasan pegawai terdiri atas pengukuran terhadap :

- a. Persyaratan
- b. Sistem, mekanisme dan prosedur
- c. Waktu penyelesaian
- d. Biaya / tarif
- e. Produk, spesifikasi jenis pelayanan
- f. Kompetensi pelaksana
- g. Perilaku pelaksana
- h. Sarana dan prasarana
- i. Penanganan pengaduan, saran dan masukan

Pendapat masyarakat tentang kepuasan dalam mendapatkan pelayanan di unit pelayanan dapat dijadikan bahan untuk melihat indikator mana yang perlu diperbaiki dan indikator mana yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam memberi pelayanan pada masyarakat dalam upaya memberikan pelayanan prima. Dalam upaya untuk menghitung Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$$

**Tabel 3.10 : Nilai Persepsi, Interval IKM, Nilai Interval Konversi SKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan**

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,000	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang berurusan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan berdasarkan persepsi ASN di Kabupaten Solok selaku pengguna jasa layanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, dengan jumlah sampel sebanyak 100 (seratus) orang.

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mencapai 3,65 yang berada pada interval kinerja unit pelayanan **sangat baik**, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.11 : Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok**

NO.	UNSUR PELAYANAN	NILAI IKM	NRR PER UNSUR	NILAI IKM DIKONVERSIKAN	MUTU PELAYANAN
U1	Persyaratan	3,55	0,39	88,75	A
U2	Sistem, mekanisme, dan prosedur	3,61	0,34	90,25	A
U3	Waktu penyelesaian	3,36	0,32	84	B
U4	Biaya/tariff	4,00	0,44	100	A
U5	Produk, spesifikasi jenis pelayanan	3,64	0,35	91	A
U6	Kompetensi pelaksana	3,57	0,34	89,25	A
U7	Prilaku pelaksana	3,63	0,36	90,75	A
U8	Sarana dan prasarana	3,62	0,34	90,5	A
U9	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	3,87	0,39	96,75	A
	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>3,65</b>	<b>0,36</b>	<b>91,25</b>	<b>A</b>

**Tabel 3.12: Analisis Capaian Indikator 1.4**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,65	3,65	100%

Dengan demikian, bila dibandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target tercapai 100%. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebesar 3.65 sehingga capaian kinerjanya sebesar 100%, artinya target tercapai dengan kategori **sangat berhasil**. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang puas dengan pelayanan dan kondisi yang ada.

## 2. Sasaran Strategis 2

Sasaran strategis “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan” diukur dengan 1 (satu) indikator kinerja menggunakan formula sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Jumlah jabatan struktural dan fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}$$

**Tabel 3.13: Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	65,00	25,55	39,30

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- **Indikator 2.1 : Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)**

Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan.

Diklat Teknis dan Fungsional merupakan salah satu metode yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat Teknis Fungsional terdiri dari:

- a. Diklat Teknis Substantif; diselenggarakan oleh Pusdiklat setelah mendapat akreditasi dari LAN.
- b. Diklat Teknis Umum/Administrasi dan Manajemen; diselenggarakan oleh Pusdiklat bekerjasama dengan instansi pembina, lembaga diklat terakreditasi penyelenggara diklat teknis, lembaga diklat pemerintah dan pihak swasta.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai rencana kerja Tahun 2023 untuk melaksanakan diklat teknis bagi PNS Daerah, salah satunya menyelenggarakan Diklat Pengadaan Barang dan Jasa. Diklat tersebut dimaksudkan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan bagi para aparatur yang memiliki tugas melaksanakan perumusan dan penyusunan strategi,

kebijakan, pedoman dan standar kompetensi pengadaan barang/jasa pemerintah. Dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dan skill SDM aparatur untuk mampu menyediakan barang/jasa sesuai dengan spesifikasi yang disyaratkan.

Disamping itu selama tahun 2023 juga dilaksanakan Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dengan kuota sebanyak 6 orang. Sementara untuk diklat fungsional proses pelaksanaan diklatnya berada dibawah instansi Pembina masing-masing jabatan fungsional.

Selanjutnya, untuk melihat capaian persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) di Kabupaten Solok Tahun 2022, disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.14 : Jumlah ASN Kabupaten Solok**

NO	KEGIATAN DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Jumlah pejabat structural dan fungsional bersertifikat kompetensi (selain guru dan nakes)	185
2.	Jumlah pejabat structural dan fungsional (Selain guru dan nakes)	724

**Tabel 3.15: Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	65	25,55	39,30%

Dari 724 jumlah pejabat structural dan fungsional di Kabupaten Solok, terdapat 182 pejabat structural dan fungsional yang telah mengikuti diklat teknis dan fungsional. Sehingga didapatkan realisasi sebesar 25,55 % dengan angka capaian 39,30% berdasarkan target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 65%. Oleh karena itu capaian Indikator Kinerja **tidak tercapai ( kurang berhasil)** selama tahun 2023.

### 3. Sasaran Strategis 3

Dalam pencapaian sasaran strategis meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mengidentifikasi 1 (satu) indikator kinerja yang pencapaiannya ditabulasikan berikut ini:

**Tabel 3.16: Perbandingan Target dan realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	%	84	69,10	82,26

Berikut uraian indikator kinerja sasaran strategis 3 :

- **Indikator 3.1 : Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja**

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2023 belum dapat dimuat dalam laporan ini, karena penilaian baru akan dilaksanakan setelah dokumen SAKIP diserahkan kepada Inspektorat. Sehingga data yang digunakan adalah data n-1 atau nilai LKjIP pada tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh kategori B (Baik) atau 69,10%. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2022.

**Tabel 3.17: Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	84	69,10	82,26

Dari table diatas dapat dilihat target indikator kinerja sebesar 84 hanya teralisasi sebesar 69,10. Oleh karena itu target indikator kinerja tahun 2023 **tidak tercapai** dengan kategori **cukup berhasil**.

## B. PERBANDINGAN ANTARA TARGET, REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TAHUN LALU SERTA TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DALAM RPJMD

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.18 : Perbandingan Indikator Kinerja 1.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2020	2021	2022		
Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	NA	60	65	68	NA	75	92,82	93,62	NA	125	142,8	137,67	75,00	124.83%

Tujuan dari indikator ini adalah untuk meningkatkan penerapan sistem merit dalam penempatan pegawai. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN.

Indikator kinerja Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan pertama kali ditetapkan pada Tahun 2021 dengan target 60%. Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menetapkan target sebesar 65,00% sedangkan pada tahun 2023 target menjadi 68% dari 376 jumlah jabatan struktural di lingkup Pemerintah Kabupaten Solok. Dari target tersebut didapatkan realisasi sebesar 93,62%. Dengan asumsi bahwa sebanyak 352 pegawai di Lingkup Pemerintah Kabupaten Solok telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan yang ada.

**Tabel 3.19 : Perkembangan Indikator Kinerja 1.2 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN.	NA	5	5	5	NA	0,23	-0,44	-0,10	NA	0,04	-0,09	-2,00	5	-2,00

Peningkatan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah dengan melakukan peningkatan penanganan pelanggaran disiplin yang dilaksanakan pada kegiatan sebagai berikut :

1. Pemantauan Disiplin PNS;
2. Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.

Dengan peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, diharapkan dapat menurunkan angka pelanggaran disiplin PNS. Dibandingkan dengan tahun 2022 Indikator kinerja Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN ini mengalami kenaikan dari 7 kasus menjadi 11 kasus dengan jumlah PNS mengalami penurunan dari 4832 PNS menjadi 4584 PNS. Dari target 5% yang ditetapkan, maka diperoleh hasil -2,00% penurunan pelanggaran disiplin . Yang artinya pelanggaran disiplin meningkat sebesar 2 % di tahun 2023 ini..

**Tabel 3.20 : Perbandingan Indikator Kinerja 1.3 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
Persentase data kepegawaian yang akurat	95,00	96,00	97,00	98,00	99,40	98,59	99,13	97,64	104,63	102,70	102,20	99,63	100%	97,64%

Tujuan dari indikator ini adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi manajemen yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang akurat untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi. Pada Tahun 2023 realisasi indikator kinerja Persentase data kepegawaian yang akurat adalah 97,64% dengan capaian sebesar 99,63,20%. Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.
2. Adanya rekonsiliasi data dengan Kanreg XII BKN.
3. Adanya koordinasi antar bidang dan antar OPD dalam pengakuratan data.

**Tabel 3.21 : Perbandingan Indikator 1.4 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,55	3,55	3,60	3,65	3,40	3,41	3,41	3,65	95,77	96,08	94,72	100	3,75	97,33%

Tujuan dari indikator ini adalah agar meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Solok dengan menerapkan metode Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian sebagai indikator pengukur kepuasan masyarakat.

Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menetapkan target 3,65 atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian. Selanjutnya, didapatkan realisasi pencapaian nilai IKM sebesar 3,65 dengan capaian realisasi sebesar 100%. Persentase capaian pada Tahun 2023 naik dibanding tahun 2022, adanya peningkatan dalam target diimbangi dengan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, khususnya kepada ASN Kabupaten Solok.

**Tabel 3.22 : Perbandingan Indikator 2.1 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat	N?A	55	60	65	NA	31,39	36,24	25,55	NA	57,07	60,40	39,30	75	34,06

kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Diklat Teknis dan Fungsional merupakan salah satu metode yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai rencana kerja Tahun 2023 untuk melaksanakan diklat teknis, diklat structural dan diklat prajabatan juga bimbingan teknis bagi PNS Daerah dengan total Anggaran sebesar Rp.1.399.999.600 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.23 : Kegiatan Bimtek dan Diklat yang diadakan tahun 2023**

No	Kegiatan	Jumlah Peserta	Tempat
1	Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa bagi PPTK dan KPA	71 orang	Kabupaten Solok
2	Bimtek Penatausahaan Keuangan bagi Bendahara	41 orang	Kabupaten Solok
3	Pelatihan Dasar STTD	3 orang	PPSDM Regional Bukittinggi Kemendagri RI
4	Pendidikan dan Pelatihan PKA	6 orang	PPSDM Regional Bukittinggi Kemendagri RI
5	Pendidikan Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa	20 orang	Pusdiklat Nasional
6	Peningkatan Kapasitas bagi Kepala OPD	56 orang	Kabupaten Solok
7	Bimbingan Teknis Pengelolaan Keuangan bagi PPK	41 orang	Kabupaten Solok
8	Sosialisasi PermenPAN bagi Pejabat Fungsional paska penyetaraan di Lingkungan Pemkab. Solok	258 orang	Kabupaten Solok

Indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2023 ditetapkan target sebesar 65% yang teralisasi sebesar 25,55% dengan capaian sebesar 39,30%. Persentase capaian pada Tahun 2023 turun dibanding tahun 2022, adanya peningkatan dalam target tidak dimbangi dengan kuota pelaksanaan diklat teknis dan structural secara signifikan untuk mencapai target yang ditetapkan.

**Tabel 3.24 : Perbandingan Indikator 3.1 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu**

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	NA	80	82	84	NA	78,36	77,95	69,10	NA	97,95	95,06	82,26	90	76,77

Indikator nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2023 ditetapkan target sebesar 84 yang teralisasi sebesar 69,10 dengan capaian sebesar 82,26%. Persentase capaian pada Tahun 2023 turun dibanding tahun 2022, adanya peningkatan dalam target tidak dimbangi dengan perbaikan sesuai rekomendasi yang telah diberikan oleh Inspektorat Daerah.

### C. PERBANDINGAN ANTARA TARGET, REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN STANDAR NASIONAL, PROVINSI DAN ATAU KABUPATEN/ KOTA DI SUMATERA BARAT

Seluruh indikator kinerja yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung tercapainya Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Solok yaitu Indeks Profesionalitas ASN yang terdiri dari 4 dimensi yaitu Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja dan Dimensi Displin.

**Tabel. 3.25**  
**Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN**

No.	Indikator Kinerja	Nasional (BKN Regional XII)	Provinsi	Kabupaten Solok
1.	Indeks Profesionalitas ASN	62,40	61,46	61,60

Sumber: Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Pekanbaru

Dari tabel 3.18 dapat dijelaskan bahwa Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Solok Tahun 2023 masih berada **dibawah** rata-rata IP ASN Nasional (BKN Regional XII Pekanbaru) dan **diatas** Provinsi Sumatera Barat. Untuk data IP ASN Nasional (BKN Regional XII Pekanbaru) merupakan data n-1 atau data tahun 2022 yang di rilis BKN yaitu sebesar 62,40. Sedangkan data IP ASN Provinsi pada tahun 2022 adalah sebesar 61,46. Dan IP ASN Kabupaten Solok adalah 61,60. Ketiga indeks tersebut termasuk dalam kategori **rendah**, yaitu dengan rentang nilai 70 kebawah. Namun nilai IP ASN Kabupaten Solok mengalami peningkatan dari tahu ketahun dapat dilihat pada table berikut:

Tabel. 3.26

## Perkembangan capaian target Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Solok

Indikator Kinerja	Realisasi				Capaian (%)				Tahun 2026 (Target akhir RPJMD)	
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	Target	Capaian (%)
Indeks Profesionalitas ASN	44,39	45,86	45,80	61,60	96,08	77,73	73,87	94	74	83,24

Sumber: Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII Pekanbaru

Sedangkan nilai IP ASN per dimensi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel. 3.27

## Nilai IP ASN per Dimensi

JUMLAH PNS SAAT PENILAIAN	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI
4452	21,30	10,32	24,98	5,00	61,60
	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT			
	25	40	30	5	100
<b>CAPAIAN PER DIMENSI</b>	<b>85,20%</b>	<b>25,80%</b>	<b>83,27%</b>	<b>100,00%</b>	<b>61,60%</b>

Dibandingkan dengan kabupaten/ kota lain yang ada di Sumatera barat maka nilai IP ASN dikategorikan bernilai tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan rincian sebagai berikut:

1. IP ASN bernilai tinggi sebanyak 3 Kabupaten/ Kota

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kota Bukittinggi	2.184	20,97	37,51	25,03	5,00	88,51	Tinggi
Pemerintah Kota Pariaman	2.293	21,35	34,66	24,95	5,00	85,96	Tinggi
Pemerintah Kab. Sijunjung	3.217	21,19	31,79	25,20	5,00	83,18	Tinggi

2. IP ASN bernilai sedang sebanyak 3 Kabupaten/ Kota

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Tanah Datar	4.662	21,21	28,63	24,96	4,99	79,79	Sedang

Pemerintah Kota Padang Panjang	1.780	20,93	26,39	25,00	5,00	77,32	Sedang
Pemerintah Kab. Dharmasraya	3.068	21,31	21,04	24,36	5,00	71,71	Sedang

3. IP ASN bernilai rendah sebanyak 10 Kabupaten/ Kota

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5.451	21,42	15,51	24,16	5,00	66,09	Rendah
Pemerintah Kab. Agam	5.192	21,29	14,24	24,95	5,00	65,48	Rendah
Pemerintah Kota Solok	1.886	21,44	13,23	24,92	5,00	64,59	Rendah
Pemerintah Kota Payakumbuh	2.652	21,08	13,42	24,64	5,00	64,14	Rendah
Pemerintah Kab. Pasaman	3.773	21,24	12,49	24,92	5,00	63,65	Rendah
Pemerintah Kota Padang	7.408	21,28	11,21	24,82	5,00	62,31	Rendah
Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4.287	21,36	10,95	24,75	5,00	62,06	Rendah
Pemerintah Kab. Solok	4.452	21,30	10,32	24,98	5,00	61,60	Rendah
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	16.381	21,62	11,11	23,73	5,00	61,46	Rendah
Pemerintah Kota Sawahlunto	1.952	21,09	10,31	24,87	4,99	61,26	Rendah

4. IP ASN bernilai sangat rendah sebanyak 3 Kabupaten/ Kota

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Solok Selatan	3.167	21,45	9,00	25,01	5,00	60,46	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	5.382	21,28	11,10	22,13	5,00	59,51	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Padang Pariaman	5.097	21,37	10,88	19,68	5,00	56,93	Sangat Rendah

Disamping itu juga terdapat Indeks Sistem Merit yang proses penilaiannya dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan mengupload dokumen yang disyaratkan oleh setiap indikator melalui aplikasi sipinter. Di Tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Solok memperbaiki Indeks Sistem merit secara signifikan dari 166 (buruk) menjadi 252,5 (baik) sehingga **Pemerintah Kabupaten Solok menerima Penghargaan berupa Anugerah Meritokrasi tahun 2023 dengan kategori baik dalam penerapan Sistem Merit dan kualitas Pengisian Jabatan Tinggi Pratama dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diserahkan oleh Ketua Komisi ASN Prof. Agus Pramusinto bertempat Kraton Grand Ballroom Yokyakarta Marriott Hotel, Kamis 7 Desember 2023.** Penilaian yang dilakukan

oleh KASN berdasarkan pada pertimbangan **capaian 8 aspek** Penerapan Sistem Merit yaitu **perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan serta yang terakhir sistem informasi**

#### **D. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN / KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG DILAKUKAN**

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 secara umum ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengelolaan keuangan selalu berupaya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian target kinerja pada tahun anggaran 2022 dan target akhir kinerja Renstra tahun 2026.
2. Dukungan penganggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi guna peningkatan skala prioritas terhadap fasilitasi dan optimalisasi dalam pelayanan kepada ASN di Pemerintah Kabupaten Solok untuk pencapaian indikator kinerja.
3. Adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistim merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sedangkan penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja perindikator dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **Sasaran Strategis 1**

##### **Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan**

Capaian kerjanya **melampaui target (sangat berhasil)** yang ditetapkan yakni sebesar 137,67%.

Keberhasilan yang dicapai sangat didukung oleh komitmen pimpinan untuk melaksanakan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator (JA) dan Jabatan Pengawas (JP) secara continue sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu BKPSDM berupaya melaksanakan secara konsisten sistem merit dalam pemenuhan indikator kinerja Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan

##### **Indikator 1.2 : Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN**

Capaian kerjanya **tidak tercapai (kurang berhasil)** dengan capaian sebesar -2,00% atau terjadi kenaikan pelanggaran disiplin ASN sebesar 2%

Faktor penyebab kegagalan pencapaian kinerja dikarenakan:

- a. Pelanggaran disiplin ASN adalah bersifat fluktuatif dengan variable jumlah pegawai dan jumlah ASN di Tahun berjalan sementara di tahun 2023 terjadi peningkatan kasus pelanggaran disiplin sedangkan jumlah pegawai mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya.
- b. Semakin tingginya kepedulian pimpinan SKPD untuk menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS bagi PNS di lingkup SKPD yang dipimpinnya
- c. Pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS belum maksimal.
- d. Perbub Kode Etik perlu dilakukan pembaharuan karena masih mengacu kepada PP nomor 53 Tahun 2010 yang sudah tidak berlaku lagi dengan hadirnya PP nomor 94 Tahun 2021.

**Indikator 1.3 : Persentase data kepegawaian yang akurat**

capaian kinerjanya sebesar 99,63%, artinya target tidak tercapai dengan kategori **sangat berhasil**.

Walaupun realisasi kinerja kurang dari target yang ditetapkan namun kriteria penilaian kinerja BKPSDM pada indikator ini berada pada kategori sangat berhasil. Adapun Faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja adalah sebagai berikut:

1. Migrasi Aplikasi Kepegawaian BKN dari SAPK ke SIASN, sehingga banyak data yang harus diupdate sesuai dengan kondisi terakhir.
2. Ada nya faktor teknis yang menyebabkan kan pemutakhiran data pegawai akibat pelantikan dalam jabatan, pembebasan sementara, pensiun, meninggal dunia atau pegawai mutasi belum termutakhirkan secara realtime
3. Belum maksimalnya peran operator SIMPEG di semua SKPD, UPT, Puskesmas dan Sekolah yang ada di pemerintah kabupaten solok.
4. Belum maksimalnya sinkronisasi SIMPEG dan SI ASN

**Indikator 1.4 : Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian**

capaian kinerjanya sebesar 100%, artinya target tercapai dengan kategori **sangat berhasil**

Hal-hal yang menjadi faktor pendukung adalah:

- a. Fasilitas sarana prasarana pelayanan yang memadai.
- b. Sikap pegawai yang ramah.
- c. Mekanisme pelayanan yang tidak rumit.
- d. Penanganan pengaduan yang cukup responsif.
- e. Seluruh layanan gratis tidak di pungut biaya.

## Sasaran Strategis 2

### Indikator 2.1 : Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Capaian Indikator Kinerja **tidak tercapai ( kurang berhasil)** selama tahun 2023

Adapun factor penyebab rendahnya persentase indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Terbatasnya kuota Pelaksanaan Diklat Struktural setiap tahunnya
- b. Kurang nya update data sertifikat diklat pada aplikasi SIMPEG oleh seluruh pejabat structural dan pejabat fungsional sehingga hanya PNS yang melakukan update data saja yang bisa kita masukkan dalam perhitungan indikator kinerja
- c. Terbatas nya informasi pelaksanaan diklat structural dan diklat fungsional bagi pejabat structural dan pejabat fungsional yang ada di kabupaten solok

## Sasaran Strategis 3

### Indikator 3.1 : Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

Target indikator kinerja tahun 2023 **tidak tercapai** dengan kategori **cukup berhasil**.

Tidak tercapai nya target indikator kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

- a. Adanya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP sehingga ada perubahan mendasar dalam komponen/ sub komponen/ kriteria evaluasi.
- b. Belum maksimalnya pemahaman terhadap bagaimana pemenuhan kriteria pada setiap komponen/ sub komponen penilaian SAKIP oleh Perangkat Daerah

## E. ANALISIS ATAU EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Tabel 3.28 : Analisis Penggunaan Sumber Daya Tahun 2023

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	%CAPAIAN KINERJA	%PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	137,67	91,09	46,58
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN.	-2	85,40	-87,40
		Persentase data kepegawaian yang akurat	99,63	97,66	2,36
		Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	100	89,05	10,95
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	39,30	94,74	-55,04
3.	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	82,26	90,90	-8,64

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah merumuskan sasaran strategis dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan pemanfaatan atau capaian outcome program yang diselenggarakan, sasaran program dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja utama (IKU), dan sasaran kegiatan dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja kegiatan (IKK). Capaian sasaran strategis diindikasikan dengan capaian indikator kinerja outcome. Capaian sasaran program diindikasikan dengan capaian indikator kinerja utama (IKU) yaitu indikator yang secara signifikan mempengaruhi capaian sasaran program.

Pengukuran capaian kinerja sasaran program meliputi identifikasi atas realisasi IKU dan membandingkan dengan targetnya. Analisis mendalam dilakukan terhadap

perkembangan capaian IKU dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja IKU. Pengukuran capaian kinerja sasaran kegiatan meliputi identifikasi atas realisasi IKK dan membandingkan dengan targetnya. Hasil pengukuran kinerja sasaran strategis, outcome dan output Tahun 2023 terhadap capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, telah tersajikan pada tabel 3.1 hingga tabel 3.17 diatas, sehingga pada tabel 3.28 diatas menyajikan gambaran atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian indikator kinerja yang bersumber dari akumulasi data pada tabel 3.1 hingga tabel 3.17.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Dalam menyimpulkan keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan mengukur dan menganalisa capaian indikator kinerja yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program. Analisis efisiensi penggunaan input berupa sumber daya keuangan dan manusia dilakukan terhadap tiap indikator kinerja dengan cara membandingkan capaian indikator kinerja dengan capaian penggunaan sumber daya.

Efisiensi sumber daya terjadi manakala capaian indikator kinerja lebih tinggi dari pada capaian penggunaan sumber daya. Analisis efisiensi dilakukan terpisah antara sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

#### F. PROGRAM / KEGIATAN PENUNJANG PENCAPAIAN TARGET KINERJA

**Tabel 3.29 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2023**

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>1.</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>56.169.616.862</b>	<b>19.845.108.313</b>	<b>35,33</b>
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4.101.740	3.938.900	96,03
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2.992.370	1.673.200	55,91
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.749.250	2.612.000	95,01
	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	1.191.750	1.100.000	92,30
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	2.701.400	2.374.000	87,88
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	134.433.431	126.987.060	94,46

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	924.000	840.000	90,90
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	55.539.311.962	19.275.636.559	34,71
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	874.500	795.000	90,91
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.547.000	1.394.000	90,11
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	12.530.000	12.530.000	100,00
	Sosialisasi Peraturan Perundang Undangan	43.966.000	40.094.000	91,19
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	-	-	-
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	38.250.000	37.800.000	98,82
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	22.434.233	20.142.800	89,79
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	9.325.110	8.674.900	93,03
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	73.675.000	67.704.234	91,90
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	1.000.000	100,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	19.454.615	16.849.092	86,61
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.800.000	1.800.000	100,00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Jabatan	129.008.386	118.297.856	91,70
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	74.237.378	51.425.000	69,27
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Banguna Lainnya	43.818.737	42.474.712	96,93

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	9.290.000	8.965.000	96,50
<b>2.</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>1.312.655.509,00</b>	<b>1.168.944.222,00</b>	<b>89,05</b>
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	47.244.900	41.036.365	86,86
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	64.606.706	55.176.956	85,40
	Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional	17.958.500	11.804.450	65,73
	Pengelolaan Mutasi ASN	86.094.936	79.632.491	92,49
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	103.000.500	97.717.000	94,87
	Pengelolaan Promosi ASN	417.158.154	358.480.891	85,93
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	241.115.560	211.496.314	87,72
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	50.307.741	47.251.370	93,92
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100.000.000	100.000.000	100,00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	93431.160	91.242.198	97,66
	Pengelolaan Data Kepegawaian	53.855.902	42.769.837	79,42
<b>3.</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>1.399.999.600</b>	<b>1.326.396.488</b>	<b>94,74</b>
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.399.999.600	1.326.396.488	94,74
	<b>JUMLAH</b>	<b>58.882.271.971</b>	<b>22.340.449.023</b>	<b>37,94</b>

Secara umum realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2023 adalah Rp.22.340.449.023 dari total anggaran Rp.58.882.271.971 yaitu sebesar 37,94%. Realisasi yang rendah terletak pada program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/ kota sebesar 35,33% yaitu khususnya pada **sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN dengan realisasi sebesar Rp.19.275.636.559,-** dari anggaran Rp. 55.539.311.962 atau sebesar **34,71%**. Rendahnya realisasi belanja pada sub kegiatan ini dikarenakan penetapan NI PPPK sebanyak 402 orang tidak terlaksana di tahun ini tetapi

dijadwalkan oleh BKN Regional XII Pekanbaru pelaksanaannya diundur tahun 2024 mendatang, sehingga gaji PPPK yang sudah dianggarkan pembayarannya pada BKPSDM tidak terealisasi sebagaimana mestinya.

## **G. RENCANA TINDAK LANJUT PENINGKATAN/ PERBAIKAN**

Adapun rencana tindak lanjut peningkatan/ perbaikan yang bisa dilakukan dimasa mendatang dapat dijelaskan per indikator sebagai berikut:

### **Sasaran Strategis 1**

#### **Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan**

Walaupun target kinerja sudah sangat berhasil tetapi BKPSDM terus berupaya untuk mengisi seluruh jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional bisa terisi 100% untuk tahun berikutnya dengan cara mengupdate peta jabatan secara realtime dan continue saat terjadi PNS yang pensiun, mutasi ke luar, atau sebab lainnya yang mengakibatkan perubahan organisasi.

#### **Indikator 1.2 : Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN**

Oleh karena kasus pelanggaran disiplin ASN mengalami kenaikan di tahun 2023 maka perlu dilaksanakan upaya-upaya untuk mencapai target persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN untuk tahun mendatang seperti:

- a. Mengadakan sosialisasi baik secara daring maupun luring kepada seluruh ASN di Lingkungan pemerintah kabupaten solok sehingga tercapai pemahaman maksimal terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS
- b. Memperbaharui Perbub Kode Etik sesuai PP nomor 94 Tahun 2021 dan mensosialisasikannya kepada ASN di Lingkungan Pemerintah kabupaten Solok
- c. Melakukan pembinaan intensif terkait disiplin ASN di seluruh SKPD yang ada dan melakukan evaluasi terhadap pembinaan tersebut.

#### **Indikator 1.3 : Persentase data kepegawaian yang akurat**

Untuk pencapaian indikator kinerja di masa mendatang perlu dilakukan Upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Memaksimalkan proses rekonsiliasi data dengan seluruh SKPD, UPT, puskesmas dan sekolah yang ada di Kabupaten Solok.

- b. Mengupayakan pemberian reward dan punishment bagi SKPD yang up to date secara realtime data kepegawaiannya
- c. Memaksimalkan proses sinkronisasi SIMPEG ke SIASN

**Indikator 1.4 : Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian**

Adapun hal-hal yang bisa dilakukan di masa mendatang untuk mempertahankan nilai Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan perbaikan fasilitas sarana dan prasarana semakin baik lagi di tahun mendatang.
- b. Mengupayakan agar setahap demi setahap proses pelayanan yang ada di BKPSDM dibuka secara online melalui aplikasi SIMPEG sehingga bisa memberi kemudahan layanan bagi seluruh PNS yang ada di Kabupaten Solok di manapun mereka berada.
- c. Memberikan pembekalan secara continue bagi seluruh Pegawai di Lingkungan BKPSDM untuk bisa memberikan pelayanan prima bagi pegawai yang datang berurusan.

**Sasaran Strategis 2**

**Indikator 2.1 : Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)**

Melihat hal diatas maka dapat diupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja indikator sebagai berikut:

- a. Mengupayakan penambahan kuota pelaksanaan diklat structural setiap tahunnya melalui koordinasi dengan Lembaga penyelenggara diklat yang ada
- b. Memaksimalkan aplikasi SIMPEG yang tersinkronisasi dengan SIASN untuk update data diklat structural dan diklat fungsional bagi seluruh pejabat structural dan pejabat fungsional melalui operator SIMPEG yang ada di seluruh SKPD.
- c. Memfasilitasi penyebaran informasi melalui WAG atau pun medsos dan website terkait diklat structural dan diklat fungsional dengan bekerja sama dengan stakeholders terutama diklat yang diadakan secara daring dan gratis sehingga semakin banyak pejabat structural dan pejabat fungsional yang mengikuti diklat.

**Sasaran Strategis 3**

**Indikator 3.1 : Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja**

Untuk melakukan perbaikan realisasi indikator kinerja di tahun mendatang perlu dilakukan Langkah-langkah berikut:

- a. Memaksimal kan hasil evaluasi SAKIP Tahun 2022 dengan mempedomani komponen/ sub komponen/ kriteria evaluasi sehingga bisa di lihat pada point mana perbaikan akan dilakukan di tahun berikutnya.
- b. Memaksimalkan pencapaian seluruh indikator kinerja SKPD agar bisa memenuhi target kinerja yang sudah ditetapkan dalam RENSTRA SKPD

### 3.2 REALISASI ANGGARAN

**Tabel 3.30 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2023**

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN	% KEU	% FISIK
<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>58.882.271.971</b>	<b>22.340.449,023</b>	<b>37,94</b>	<b>98,60</b>
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>56.169.616.862</b>	<b>19.845.108.313</b>	<b>35,33</b>	<b>95,79</b>
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>1.312.655.509</b>	<b>1.168.944.222</b>	<b>89,05</b>	<b>100,00</b>
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>1.399.999.600</b>	<b>1.326.396.488</b>	<b>94,74</b>	<b>100,00</b>

**Sumber data : Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan BKPSDM, Tahun 2023**

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa selama Tahun 2023 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Solok melalui DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok (setelah perubahan) dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp. 58.882.271.971,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp. 22.340.449,023** atau dengan serapan dana APBD mencapai **37,94%**. Adapun rinciannya sebagai berikut :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah/ Kabupaten Kota sebesar **Rp.56.169.616.862,-** Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai serta Tambahan Penghasilan PNS serta operasional rutin SKPD dan realisasinya sebesar **Rp. 19.845.108.313** atau **35,33%**. Realisasi yang rendah dikarenakan Gaji PPPK yang sudah dianggarkan sebanyak 402 orang tidak terealisasi karena dijadwalkan baru akan diproses penetapannya di tahun anggaran 2024 mendatang
- b. Program Kepegawaian Daerah sebesar **Rp. 1.312.655.509,-** Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan kepada seluruh ASN di

Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok mulai dari Pengadaan ASN, Pengembangan ASN, Pembinaan ASN sampai dengan Pemberhentian ASN, dengan realisasi sebesar **Rp. 1.168.944.222,-** atau **89,05 %**.

- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar **Rp. 1.399.999.600,-** Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dalam Bentuk Pendidikan dan Pelatihan, dengan realisasi sebesar **Rp. 1.326.396.488,-** atau **94,74%**.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan serapan anggaran pada tahun mendatang adalah merencanakan anggaran dan target kinerja dengan lebih seksama serta melakukan rasionalisasi anggaran kembali terhadap kegiatan-kegiatan yang realisasi penyerapan anggarannya rendah. Khusus Untuk Pengadaan PNS dan PPPK yang berimbas pada penyerapan Gaji PPPK yang ada di BKPSDM diupayakan untuk secara langsung mengalihkan Anggaran Gaji PPPK Tenaga Guru ke Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dan mengalihkan Anggaran Gaji PPPK Tenaga Kesehatan ke Dinas Kesehatan, sedangkan Anggaran Gaji PPPK Tenaga Teknis tetap dikelola oleh BKPSDM

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023 merupakan laporan capaian kinerja (*performance results*) selama Tahun 2023. Dengan kata lain Laporan Kinerja ini dimaksud untuk menyajikan satu informasi yang utuh atas upaya pelaksanaan kinerja yang telah dilakukan dilihat dari tingkat capaian dan target sasaran strategis, selain itu juga mengungkapkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan, hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan maupun strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Dari hasil analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok diperoleh kesimpulan :

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja secara umum termasuk dalam kategori **baik**, mencapai hasil sebagaimana ditargetkan dalam perencanaan sebelumnya. Namun realisasi kinerja untuk beberapa kegiatan belum terpenuhi secara memadai.
2. Anggaran sebagai pendukung dalam kegiatan sebagaimana diprogramkan dalam merealisasikan kebijakan dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan yang dianggarkan. Dalam menggunakan anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok juga menerapkan prinsip efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang tergambar dari capaian realisasi keuangan dari masing-masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis serta indikator kinerja yang direncanakan.

#### **4.2 SARAN**

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain:

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur dengan memenuhi jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;
2. Penataan formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional sesuai dengan kompetensi jabatan, agar terciptanya sistem merit yang dapat mendukung kemajuan daerah.

3. Penanganan kasus pelanggaran disiplin yang lebih optimal sesuai peraturan yang berlaku, agar tercipta efek jera, sehingga dapat terjadi penurunan kasus pelanggaran disiplin.

Hambatan dan kendala yang ditemui berdasarkan evaluasi yang dilakukan akan dijadikan sebagai faktor utama dalam perbaikan kinerja kedepan khususnya yang bersifat internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Namun untuk faktor penghambat yang bersifat eksternal akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk koordinasi yang bersifat intens.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2023. Secara ringkas seluruh capaian kinerja tersebut di atas, telah memberikan gambaran yang sangat jelas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang.

Arosuka,       Maret 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SOLOK**



**AFRIALDI, SE, MM**

NIP. 19750429 199403 1 002