



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

OLEH :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



 bkpsdm@solokkab.go.id

 <http://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 2024 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 2024 ini dapat diselesaikan dengan baik.

Arosuka, Februari 2025
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 2024. Capaian kinerja Tahun 2024 tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja (*performance agreement*) Tahun 2024 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 2024 dengan jumlah sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dan 6 (enam) Indikator Kinerja Sasaran terdapat 3 (tiga) Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja **sangat berhasil**, sementara 2 (dua) Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja berhasil dan 1 (satu) Indikator Kinerja Sasaran kurang 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

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Isu- Isu Strategis	6
1.4 Sistematika Penyajian	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1. Rencana Strategis	10
2.2. Rencana Kinerja Tahunan	12
2.3. Indikator Kinerja Utama	13
2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	17
A. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini	17
B. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	31
C. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	35
D. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan	38
E. Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	45
F. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	49
G. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	52
BAB IV PENUTUP	55
4.1. Kesimpulan	55
4.2. Saran	55
LAMPIRAN	
Matrik Renstra	
Ringkasan Pengukuran Kinerja	
Perjanjian Kinerja	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024	5
Tabel 1.2	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2024	5
Tabel 1.3	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2024	6
Tabel 2.1	Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024	12
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024	14
Tabel 2.3	Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2024	15
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah	16
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Tahun 2024 pada BKPSDM Kabupaten Solok	17
Tabel 3.3	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas	18
Tabel 3.4	Analisis Capaian Indikator 1.1	18
Tabel 3.5	Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS Tahun 2020-2024	21
Tabel 3.6	Jumlah Pelanggaran Disiplin	22
Tabel 3.7	Analisis Capaian Indikator 1.2	22
Tabel 3.8	Rekonsiliasi Data Pegawai	23
Tabel 3.9	Analisis Capaian Indikator 1.3	24
Tabel 3.10	Nilai Presepsi, Interval IKM, Nilai Interval Konversi SKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	25
Tabel 3.11	Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok	26
Tabel 3.12	Analisis Capaian Indikator 1.4	26
Tabel 3.13	Jumlah Pejabat struktural dan Fungsional yang bersertifikat kompetensi	28
Tabel 3.14	Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1	28
Tabel 3.15	Nilai Akuntabilitas BKPSDM Tahun 2024	30
Tabel 3.16	Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1	30
Tabel 3.17	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	31
Tabel 3.18	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.2 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	32
Tabel 3.19	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.3 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	32
Tabel 3.20	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.4 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	33
Tabel 3.21	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 2.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	34
Tabel 3.22	Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 3.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	34

Tabel 3.23	Perkembangan Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	35
Tabel 3.24	Perkembangan Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	36
Tabel 3.25	Perkembangan Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	36
Tabel 3.26	Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	37
Tabel 3.27	Perkembangan Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	37
Tabel 3.28	Perkembangan Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	38
Tabel 3.29	Membandingkan Nilai SKM BKPSDM dengan Nilai SKM Pemerintah Kabupaten Solok	39
Tabel 3.30	Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024	39
Tabel 3.31	Nilai IP ASN (PNS) Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024	40
Tabel 3.32	Nilai IP ASN (PPPK) Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024	40
Tabel 3.33	Perkembangan Nilai IP ASN di Pemerintah Kabupaten Solok	40
Tabel 3.34	Membandingkan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN BKN Regional XII	41
Tabel 3.35	Membandingkan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN Pemerintah Provinsi Sumatera barat	41
Tabel 3.36	Membandingkan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat	41
Tabel 3.37	Membandingkan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat	42
Tabel 3.38	Membandingkan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat	42
Tabel 3.39	Nilai Indeks penerapan sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2023	44
Tabel 3.40	Membandingkan nilai Indeks sistem Merit dengan skala nasional, skala Provinsi dan perbandingan dengan Kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat 10 besar tahun 2023	44
Tabel 3.41	Membandingkan nilai Indeks sistem Merit dengan skala nasional, skala Provinsi dan perbandingan dengan Kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat sangat baik dan predikat baik tahun 2024	45
Tabel 3.42	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 1.1	46
Tabel 3.43	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 1.2	46
Tabel 3.44	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 1.3	47
Tabel 3.45	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 1.4	47
Tabel 3.46	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 2.1	48
Tabel 3.47	Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif Solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut indicator kinerja 3.1	48
Tabel 3.48	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 1.1	49

Tabel 3.49	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 1.2	49
Tabel 3.50	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 1.3	50
Tabel 3.51	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 1.4	50
Tabel 3.52	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 2.1	51
Tabel 3.53	Kegiatan peningkatan kapasitas yang diadakan tahun 2024	51
Tabel 3.54	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya indikator kinerja 3.1	52
Tabel 3.55	Pagu Anggaran dan realisasi Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok TA.2024	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Adminstrator (JA) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok	19
Gambar 3.2	Pelantikan Jabatan Adminstrator (JA) dan Jabatan Pengawas (JP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok	19
Gambar 3.3	Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (Esselon II)	28
Gambar 3.4	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Esselon III)	29
Gambar 3.5	Pendidikan Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa	29
Gambar 3.6	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.1	31
Gambar 3.7	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.2	32
Gambar 3.8	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.3	33
Gambar 3.9	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4	33
Gambar 3.10	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4	34
Gambar 3.11	Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4	35

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 2024 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja maupun capaian kinerja selama Tahun 2024.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024 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 2024 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 2024.

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:

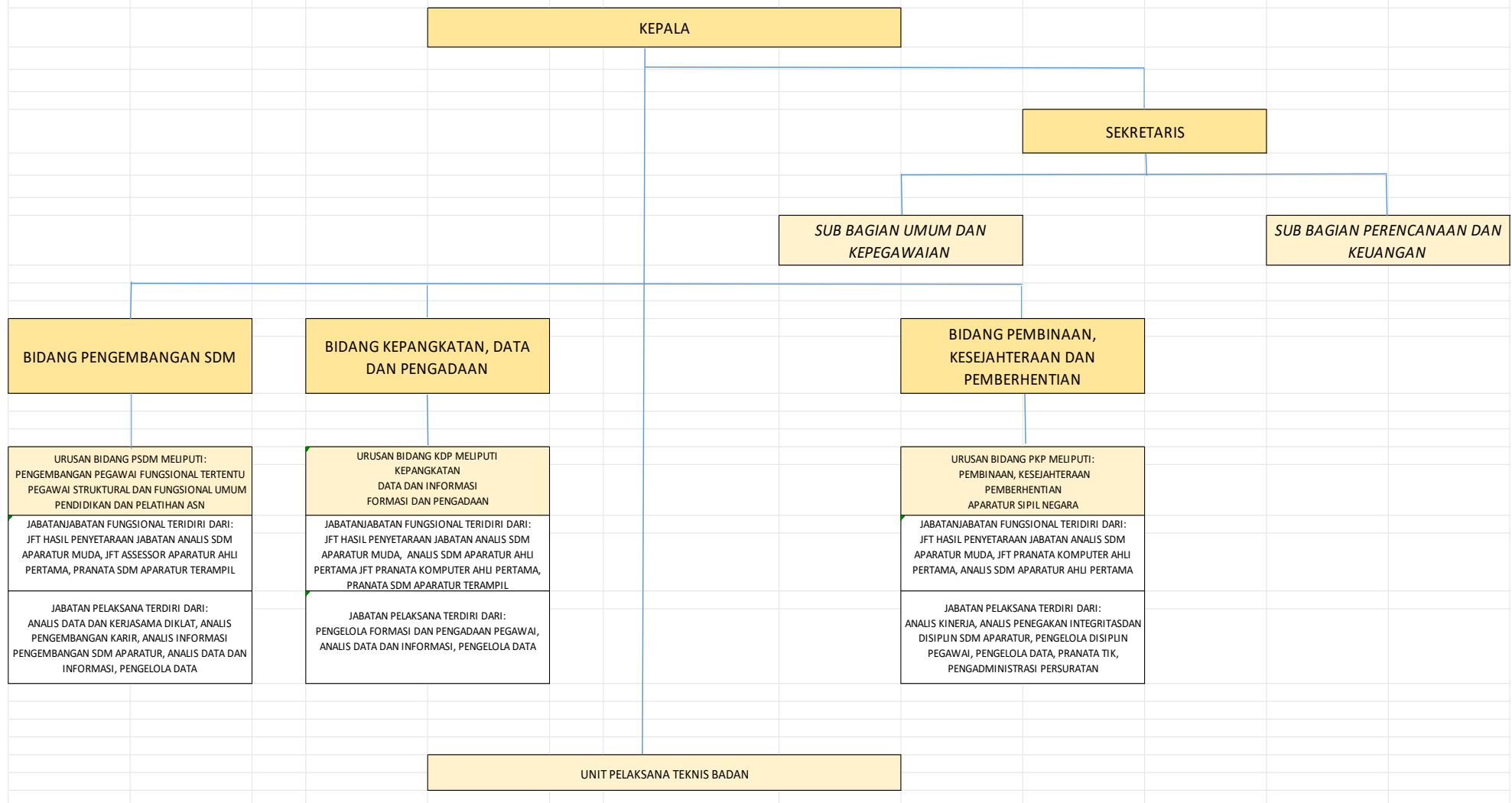
- a. Penyusunan kebijakan teknis pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan 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



Dilihat dari komposisi sumber daya aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2024 sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang terdiri atas PNS dan Non ASN 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 2024

No	Uraian	PNS	Non ASN	Jumlah	Persentase
a.	Laki-laki	9	6	15	40,54%
b.	Perempuan	17	5	22	59,46%
	Jumlah	26	11	37	100,00%

Sumber data: Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2024

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 15 orang pegawai laki-laki (40,54%) dan 22 orang pegawai perempuan (59,46%). Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 18,92%, 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 2024 sebanyak 26 (dua puluh enam) orang PNS dengan perincian jumlah PNS berdasarkan golongan adalah sebagaimana Tabel 1.2.

Tabel 1.2: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2024

No	Uraian	Jumlah	Persentase
a.	Golongan IV	4	15,38%
b.	Golongan III	20	76,92%
c.	Golongan II	2	7,69%
d.	Golongan I	0	0,00%
	Jumlah	26	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2024

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 (76,92%), golongan II sebanyak 2 orang (7,69%), golongan IV sebanyak 4 orang (15,38%). 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 76,92% 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 2024

No	Uraian	PNS	Non ASN	Jumlah	Persentase
a.	Sarjana S3	0	0	0	0,00%
b.	Sarjana S2	5	0	5	13,51%
c.	Sarjana S1/ Diploma IV	19	5	24	64,86%
d.	Diploma	2	0	2	5,41%
e.	SLTA		6	6	16,22%
f.	SMP				
	Jumlah	26	11	37	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2024

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 64,86%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 13,51%, Diploma sebanyak 5,41%, lulusan SMA 16,22% ada Tenaga Non ASN sopir dan tenaga kebersihan 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 STRATEGIS

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 optimalnya penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen ASN sesuai peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 40 tahun 2018 tentang pedoman sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sitem merit meliputi 8 aspek yaitu: perencanaan kebutuhan ASN,

- pengadaan ASN, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi.
2. Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.
 3. Penempatan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Penempatan ASN sesuai dengan standar kompetensi jabatan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju *good governance*. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT).
 4. Belum optimalnya penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap ASN yang melanggar peraturan disiplin. Sudah menjadi rahasia umum bahwa disiplin aparatur masih lemah. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum diterapkan peraturan disiplin di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana peraturan yang berlaku. Disiplin yang lemah menyebabkan hasil kinerja dan pelayanan yang seharusnya diberikan oleh seorang aparatur tidak akan maksimal. Hal ini akan menyebabkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan.
 5. Belum optimalnya penanganan disparitas data untuk mewujudkan data kepegawaian yang akurat dan terkini. Data pegawai yang lengkap dan *up to date* merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya aparatur. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat, dapat berakibat terhadap tidak sesuai rencana yang disusun dengan kebutuhan pegawai. Untuk itu keberadaan sistem informasi manajemen kepegawaian ini perlu lebih dioptimalkan
 6. Modernisasi sistem pelayanan kepegawaian secara digital yang berbasis pada pemanfaatan perkembangan teknologi informasi yang tepat guna. Proses digitalisasi layanan memberikan kemudahan dan kecepatan dalam memperoleh pelayanan di bidang administrasi kepegawaian sehingga bisa meningkatkan efisiensi proses dalam pengambilan keputusan, mengurangi beban kerja manual yang rentan kesalahan, mempercepat alur kerja, memudahkan akses data pegawai secara terpusat dan realtime,

memungkinkan alokasi sumber daya manusia ke tugas strategis, meningkatkan pelayanan publik secara keseluruhan, dan memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN.

7. Penataan tenaga non ASN atau tenaga honorer untuk memenuhi pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Menindaklanjuti Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia NomorB/5993/M.SM.01.00/2024 tanggal 12 Desember 2024 tentang Penganggaran Gaji bagi Pegawai Non ASN serta surat Menteri Dalam Negeri Nomor:900.1.1/227/SJ perihal Penganggaran Gaji Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu serta Dasar Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur.

1.4. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 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 menyajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (Strategis Issue).

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menyajikan ringkasan/ ikhtisar perjanjian kinerja tahunan yang bersangkutan.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan Capaian Kinerja Organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisa capaian kinerja yang mencakup:

- A. Membandingkan antara target dan dan realisasi kinerja tahun ini
- B. Membandingkan antara realisasi kinerja serta serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.
- C. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi
- D. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
- E. Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.
- F. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

G. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta Langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN: Menyajikan lampiran berupa Matriks Renstra, Perjanjian Kinerja, Ringkasan Pengukuran Kinerja, dan Lampiran lainnya seperti penghargaan dan lain-lain.

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 2024 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 Tatahidup 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 : Meningkatnya birokrasi yang kapabel untuk melaksanakan pengelolaan manajemen ASN.

Tujuan 2 : Meningkatnya 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		INDIKATOR TUJUAN	
1 Meningkatnya Birokrasi yang kapabel untuk melaksanakan pengelolaan manajemen ASN		1 Indeks Profesionalitas ASN	
SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR SASARAN	
1 Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN		1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	
		2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	
		3 Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	
		4 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	
2 Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan		1 persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	

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 2024 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

Tabel 2.1. : Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan	Persen	70
	1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	5
	1.3 Persentase data kepegawaian yang akurat	Persen	99
	1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	Indeks	3,7
Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	2.1 persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	70
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai	86

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 : 800/1163/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, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK
2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN
3. Persentase data kepegawaian yang akurat dan terkini
4. Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian yang ada di BKPSDM
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 2024

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 2024 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 Nomor 700.1.2/19/INSP-D/LHE/2024 maka dilakukan revisi pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

Tabel 2.2. : Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	70
		1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5
		1.3 Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	99
		1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,7
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	2.1 persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	70
3	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	86

Dalam mewujudkan target kinerja perubahan tahun 2024 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 29.808.712.485,00 yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp. 26.621.809.814,00 atau setara 89,31% 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 Formasi Tahun 2024 dan CPNS Lulusan STTD Kabupaten Solok Tahun 2024 yang juga diakomodir pada Belanja Pegawai BKPSDM Tahun 2024.

Sementara itu, Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 2.962.969.271,00 atau setara 9,94% 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 2024

No	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	457.665.686,00	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	920.859.702,00	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.584.443.883,00	APBD
	TOTAL	2.962.969.271,00	

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.150.000.000,- setara dengan 0,50% dari total pagu anggaran dan Belanja Modal sebesar Rp. 73.933.400,- setara dengan 0,25% dari total pagu anggaran

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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.

Secara ringkas capaian kinerja untuk setiap indikator sasaran sesuai dengan perjanjian kinerja tahun 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2 : Capaian Kinerja Tahun 2024 pada BKPSDM Kabupaten Solok

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	Persen	70	90,53	129,32%
		1.2	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	5	0,07	1,40%
		1.3	Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	Persen	99	99,09	100,09%
		1.4	Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	Indeks	3,7	3,7	100%
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	2.1	persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	70	52,61	75,16%
3	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1	Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai	86	67,6	78,60%

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

A. Membandingkan antara target dan dan realisasi kinerja tahun ini

1. Sasaran Strategis 1

Sasaran strategis “Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN” diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- **Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK.**

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.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 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

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS dijelaskan bahwa Jabatan PNS terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator (JA) dan Jabatan Pengawas (JP). Untuk kelancaran organisasi dalam melaksanakan pelayanan publik di Kabupaten Solok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas mengusulkan pengisian formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas sesuai ANJAB dan ABK yang ada di Pemerintahan Kabupaten Solok, sehingga proses kekosongan pemangku jabatan tidak terjadi. Adapun formula untuk mengukur indikator kinerja ini adalah 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 sesuai ANJAB dan ABK	31
2	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat sesuai ANJAB dan ABK	153
3	Jabatan Pengawas yang memenuhi syarat sesuai ANJAB dan ABK	196
	Jumlah jabatan	380
Dari total 380 jabatan terisi sebanyak 344 jabatan		

Sumber data: Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2024

Tabel 3.4 : Analisis Capaian Indikator 1.1

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	70	90,53	129,32%

Pada Tahun 2024 target kinerja jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 70,00 % dan terealisasi sebesar 90,53%, dengan asumsi jabatan yang sudah terisi sesuai dengan ANJAB dan ABK 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 129,32%

Berikut ini kami sajikan dokumentasi pelantikan JPT, JA dan JP yang dilakukan di Pemerintah kabupaten Solok:

1) Pelantikan Eselon II

Pelantikan 21 Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok bertempat di Gedung Solok Nan Indah, Kamis 14/3/2024.

Gambar 3.1 Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Adminstrator (JA) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok



2) Pelantikan Eselon III dan IV

Pelantikan 47 Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok bertempat di Gedung Solok Nan Indah, Kamis (21/3/2024). Adapun 47 orang Pejabat dilantik itu terdiri dari Pejabat Administrator Eselon 3A 11 orang, Eselon 3B 13 orang dan Pejabat Pengawas Eselon 4A 19 orang, Eselon 3B 4 orang.

Gambar 3.2 Pelantikan Jabatan Adminstrator (JA) dan Jabatan Pengawas (JP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok



- **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 2020-2024

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN				
		2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<i>Tingkat Hukuman Disiplin</i>					
a.	Ringan	3	0	6	0	4
	<i>Teguran Lisan</i>	-	-	3	-	-
	<i>Teguran Tertulis</i>	3	-	2	-	4
	<i>Pernyataan tidak puas secara tertulis</i>	-	-	1	-	-
b.	Sedang	7	31	1	6	1
	<i>Menurut PP 53 Tahun 2010:</i>					
	<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	1
	<i>Menurut PP 94 Tahun 2023:</i>					
	<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>	-	-	-	-	-
c.	Berat	9	0	0	5	4
	<i>Menurut PP 53 Tahun 2010:</i>					
	<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	4
	<i>Menurut PP 94 Tahun 2023:</i>					
	<i>Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan</i>	-	-	-	-	-
	<i>Pembebasan jabatannya menjadi jabatan pelaksana dalam 12 (dua belas) bulan</i>	-	-	-	-	-
	<i>Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</i>	-	-	-	3	-
	TOTAL	19	31	7	11	9

Sumber data: Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama 5 tahun (dari tahun 2020-2024) 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, pada tahun 2024 kasus pelanggaran disiplin kembali mengalami penurunan menjadi 9 kasus yang terdiri dari 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 2023	11
2.	Jumlah kasus pelanggaran disiplin Tahun 2024	9
3.	Jumlah ASN tahun 2023	4584
4.	Jumlah ASN Tahun 2024	5280

Tabel 3.7 : Analisis Capaian Indikator 1.2

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	0,07	1,4

Pada tahun 2024 persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN memiliki target kinerja sebesar 5% dan terealisasi sebesar 0,07% yang artinya terjadi penurunan pelanggaran disiplin ASN sebesar 0,07 persen. Oleh karena itu capaian kerjanya **tidak tercapai (kurang berhasil)** dengan capaian sebesar 1,40%.

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

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 2024 jumlah data elektronik kepegawaian ASN Kabupaten Solok yang mengalami peremajaan data melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online dan SI-ASN adalah sebanyak 5232 pegawai. Dari data tersebut telah dilakukan validasi dan pengecekan ulang dan entry data, terdapat 48 data pegawai yang tidak akurat (disparitas data), jenis disparitas data yang ada termasuk CPNS lebih dari 1 tahun, BUP Masa Aktif, Unor Non Aktif, Formasi JF yang belum diangkat dan NIK Invalid. 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	2024
1.	Rekonsiliasi Data Pegawai	5265	4832	4534	5232
2.	Data Pegawai yang tidak akurat	74	42	108	48
3.	Data Pegawai yang akurat	5191	4790	4476	5280

Sumber data: Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2024

Tabel 3.9 : Analisis Capaian Indikator 1.3

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	99	99,09	100,09

Berdasarkan tabel diatas, bila dibandingkan antara realisasi dengan kinerja yang direncanakan (target), maka realisasi sebesar 99,09% sehingga capaian kinerjanya sebesar 100,09%, artinya target 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 terintegrasi dengan SI-ASN, 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 yang ada di BKPSDM**

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 3,70 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 Pelayanan	3,81	0,42	95,25	A
U2	Prosedur Pelayanan	3,48	0,34	87	B
U3	Waktu Penyelesaian	3,42	0,32	85,5	B
U4	Jasa Konsultasi	3,64	0,44	91	A
U5	Produk, spesifikasi jenis pelayanan	3,62	0,35	90,5	A
U6	Kompetensi Kemampuan Petugas	3,88	0,34	97	A
U7	Prilaku Petugas Pelayanan	3,82	0,36	95,5	A
U8	Sarana dan Prasarana	3,86	0,34	96,5	A
U9	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	3,77	0,39	94,25	A
Nilai Rata-rata		3,7	0,37	92,5	A

Tabel 3.12: Analisis Capaian Indikator 1.4

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,7	3,7	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 3.70 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 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:

1. Diklat Teknis Substantif; diselenggarakan oleh Pusdiklat setelah mendapat akreditasi dari LAN.
2. 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 2024 untuk melaksanakan diklat teknis bagi PNS Daerah, salah satunya menyelenggarakan Diklat Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 30 orang. 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 2024 juga dilaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (Esselon II) sebanyak 6 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Esselon III) sebanyak 8 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 3.13 : Jumlah Pejabat struktural dan Fungsional yang bersertifikat kompetensi

NO	URAIAN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Jumlah pejabat structural dan fungsional bersertifikat kompetensi (selain guru dan nakes)	393
2.	Jumlah pejabat structural dan fungsional (Selain guru dan nakes)	747

Tabel 3.14: Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase pejabat structural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	70	52,61	75,16%

Dari 747 jumlah pejabat structural dan fungsional di Kabupaten Solok, terdapat 343 pejabat structural dan fungsional yang telah mengikuti diklat teknis dan fungsional. Sehingga didapatkan realisasi sebesar 52,61 % dengan angka capaian 75,16% berdasarkan target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 70%. Oleh karena itu capaian Indikator Kinerja **tidak tercapai (kurang berhasil)** selama tahun 2024.

Berikut disajikan dokumentasi pelaksanaan diklat kepemimpinan dan diklat pengadaan barang/ jasa di Lingkungan pemerintah kabupaten solok:

Gambar 3.3 Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (Esselon II)



Gambar 3.4 Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Eselon III)



Gambar 3.5 Pendidikan Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa





3. Sasaran Strategis 3

Sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas dan kinerja birokrasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mengidentifikasi 1 (satu) indikator kinerja sebagai berikut:

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

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2024 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 2023 sesuai dengan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 Nomor 700.1.2/19/INSP-D/LHE/2024. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh kategori B (Baik) atau 67,60%. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2023 yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.15: Nilai Akuntabilitas BKPSDM Tahun 2023

No.	Komponen yang dinilai	Predikat	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30	18,90
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50
	Jumlah	100,00	67,60
	Predikat		B

Tabel 3.16: Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	86	67,6	78,6

Dari table diatas dapat dilihat target indikator kinerja sebesar 86 hanya teralisasi sebesar 67,60 dengan capaian 78,60%. Oleh karena itu target indikator kinerja tahun 2024 **tidak tercapai** dengan kategori **cukup berhasil**.

B. Membandingkan antara realisasi kinerja serta serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Perkembangan kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Indikator Kinerja 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK

Tabel 3.17: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	60	65	68	70	75	92,82	93,62	90,53	125	142,8	137,6	129,32

Gambar 3.6 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.1



Dari tabel 3,18 dan gambar 3.6 dapat kita lihat bahwa dari sisi target mengalami kenaikan yang teratur , untuk realiasi sudah melampau target yang

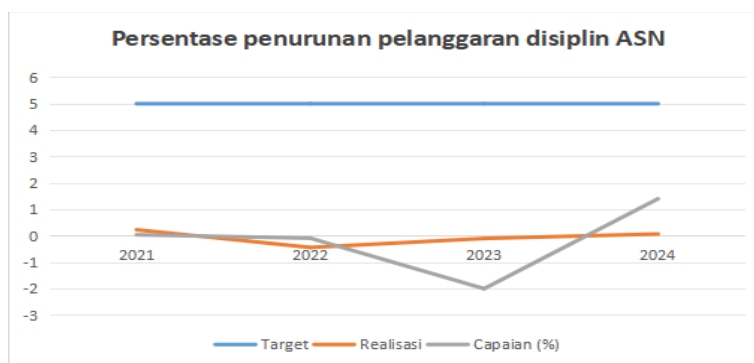
ditetapkan, sedang realisasi dan capaian melonjak ditahun 2022 namun di tahun 2023 hingga 2024 mengalami penurunan. Hal tersebut menggambarkan komitmen BKPSDM untuk menempatkan aparatur sesuai ANJAB dan ABK yang ada di kabupaten solok, walaupun masih ada jabatan yang belum terisi tetapi persentase yang dicapai sudah cukup tinggi.

2) Indikator Kinerja 1.2: Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN

Tabel 3.18: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.2 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	5	5	5	0,23	-0,44	-0,1	0,07	0,04	-0,09	-2	1,4

Gambar 3.7 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.2



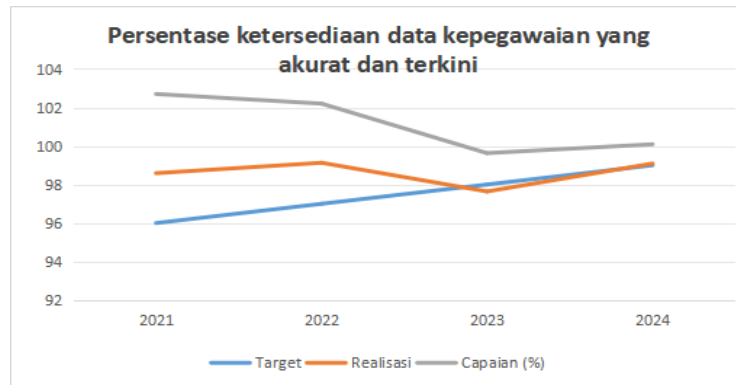
Dari tabel 3,19 dan gambar 3.7 dapat kita lihat bahwa dari sisi target tetap setiap tahunnya , untuk realiasi jauh dari target yang ditetapkan, sedang realisasi dan capaian sangat fluktuatif, realisasi terendah terjadi ditahun 2022 ditahun 2023 dan tahun 2024 mengalami kenaikan. Sedangkan capaian terendah terjadi di athun 2023 dan meningkat Kembali di tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian indikator ini sangat ditentukan oleh factor eksternal BKPSDM, namun demikian usaha perbaikan yang continue selalu dilakukan secara konsisten.

3) Indikator Kinerja 1.3: Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini

Tabel 3.19: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.3 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	96	97	98	99	98,59	99,13	97,64	99,09	102,7	102,2	99,63	100,09

Gambar 3.8 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.3



Dari tabel 3.20 dan gambar 3.8 dapat kita lihat bahwa dari sisi target naik setiap tahunnya, untuk realisasi rata-rata mencapai target yang ditetapkan kecuali di tahun 2023 realisasi berada dibawah target, sedang realisasi dan capaian bersifat fluktuatif, realisasi terendah terjadi di tahun 2023 dan mengalami kenaikan. Sedangkan capaian terendah terjadi di tahun 2023 dan meningkat kembali di tahun 2024. Ini berarti meskipun dihadapkan pada tantangan migrasi sistem dari SAPK ke SI-ASN BKPSDM konsisten menyelesaikan disparitas data ASN menuju penyediaan data ASN yang akurat.

- 4) Indikator Kinerja 1.4: Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

Tabel 3.20: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 1.4 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,55	3,6	3,65	3,7	3,41	3,41	3,65	3,7	96,08	94,72	100	100

Gambar 3.9 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4



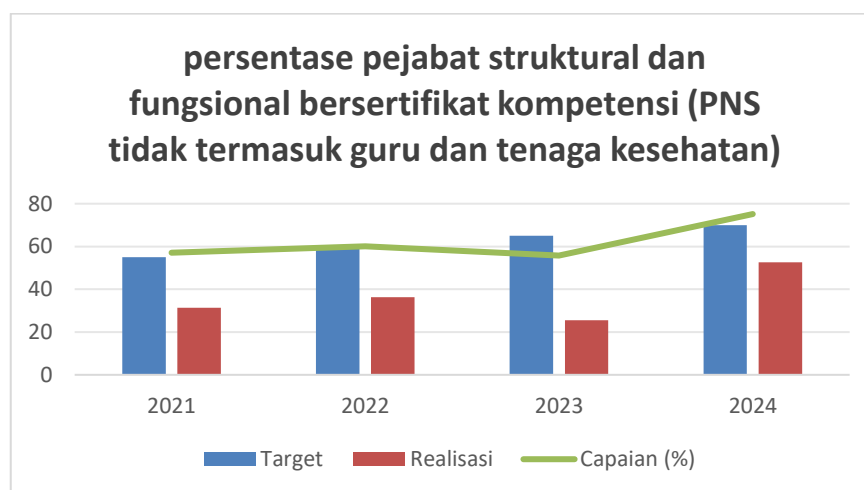
Dari tabel 3.21 dan gambar 3.9 dapat kita lihat bahwa dari sisi target naik setiap tahunnya , untuk realiasi dan capaian baru berhasil mencapai target di tahun 2023 dan tahun 2024. Ditahun awal 2021 dan 2022 masih mengalami penurunan nilai. Hal ini menyiratkan usaha BKPSDM untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian terhadap seluruh ASN di kabupaten solok.

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

Tabel 3.21: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 2.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	55	60	65	70	31,39	36,24	25,55	52,61	57,07	60,04	55,75	75,16

Gambar 3.10 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4



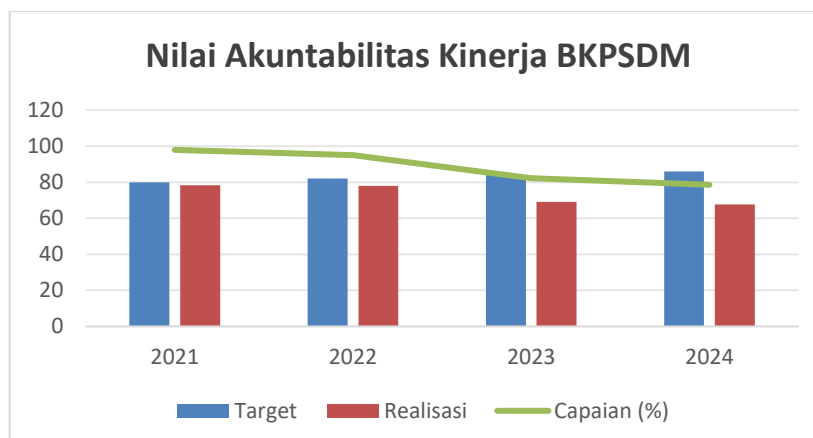
Dari tabel 3.22 dan gambar 3.10 dapat kita lihat bahwa dari sisi target naik setiap tahunnya , untuk realiasi dan capaian memang belum berhasil mencapai target tetapi dapat dilihat bahwa BKPSDM berusaha meningkatkan capaian walupun sempat menurun di tahun 2023.

- 6) Indikator Kinerja 3.1: Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Tabel 3.22: Membandingkan Capaian Indikator Kinerja 3.1 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	80	82	84	86	78,36	77,95	69,1	67,6	97,95	95,06	82,26	78,6

Gambar 3.11 Grafik Perkembangan Capaian Indikator Kinerja 1.4



Dari tabel 3.23 dan gambar 3.11 dapat kita lihat bahwa dari sisi target naik setiap tahunnya, untuk realisasi dan capaian memang belum berhasil mencapai target dengan tren capaian mengalami penurunan setiap tahunnya yang berarti belum optimalnya BKPSDM dalam memenuhi target indikator yang sudah ditetapkan.

C. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Adapun perbandingan realisasi kinerja sampai tahun ini dengan target jangka menengah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK

Tabel 3.23: Perkembangan Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK

INDIKATOR KINERJA	REALISASI (Persen)				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	75	92,82	93,62	90,53	125	142,8	137,6	129,32	75	120,71

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.

Perkembangan Indikator kinerja Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK secara umum mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan target akhir Renstra BKPSDM sudah mencapai 120,71% . Yang artinya proses penempatan pegawai baik JPT, JA maupun JP sudah dilakukan secara optimal untuk mengisi jabatan yang tersedia sesuai ANJAB dan ABK.

2. Indikator 1.2: Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN

Tabel 3.24: Perkembangan Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN

INDIKATOR KINERJA	REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	0,23	-0,44	-0,1	0,07	0,04	-0,09	-2	1,4	5	1,4

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. Tingkat realisasi yang mengalami fluktuasi ditambah terdapat kekeliruan formulasi IKU ditahun sebelumnya sangat mempengaruhi capaian kinerja indikator penurunan pelanggaran disiplin ASN. Dibandingkan dengan target akhir Renstra BKPSDM indikator kinerja ini sudah mencapai 1,4%. Memang masih jauh dibawah target tetapi menambah catatan dimasa mendatang untuk mengkaji ulang penetapan indikator ini dimasa mendatang.

3. Indikator 1.3: Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini

Tabel 3.25: Perkembangan Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini

INDIKATOR KINERJA	REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	98,59	99,13	97,64	99,09	102,7	102,2	99,63	100,09	100	99,09

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. Disamping itu dampaknya akan dipetik juga oleh ASN di Kabupaten Solok data yang akurat mendukung lancarnya semua urusan kepegawaian yang dilakukan. Dibandingkan dengan target akhir Renstra BKPSDM indikator kinerja ini sudah mencapai 99,09%, yang artinya masi ada gap sebesar 0,91% untuk mencapai target akhir yang sudah ditetapkan dan ini memerlukan kerja sama dari semua unsur yang ada di BKPSDM.

4. Indikator 1.4: Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

Tabel 3.26: Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

INDIKATOR KINERJA	REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,41	3,41	3,65	3,7	96,08	94,72	100	100	3,75	98,67

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. Dibandingkan dengan target akhir Renstra BKPSDM indikator kinerja ini sudah mencapai 98,67%, yang artinya masi ada gap sebesar 1,33% untuk mencapai target akhir yang sudah ditetapkan dan ini memerlukan kerja sama dari semua unsur yang ada di BKPSDM.

5. Indikator 2,1: Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Tabel 3.27: Perkembangan Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

INDIKATOR KINERJA	REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	31,39	36,24	25,55	52,61	57,07	60,04	55,75	75,16	75	70,15

Diklat Teknis, Fungsional dan manajerial merupakan salah satu metode yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing. Realisasi indikator Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) jika dibandingkan dengan target akhir renstra BKPSDM mencapai 70,15%, merupakan PR besar bagi BKPSDM ditengah tantangan anggaran yang selalu terbatas harus mencari terobosan baru untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara gratis atau dengan dana APBN tentu dengan mengumpulkan informasi dan melakukan lobi atau MoU baik dengan BPSDM Profinsi Sumbar, PPSDM Regional Bukittinggi maupun Lembaga Administrasi Negara (LAN)

6. Indikator 3.1: Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Tabel 3.28: Perkembangan Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

INDIKATOR KINERJA	REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	78,36	77,95	69,1	67,6	97,95	95,06	82,26	78,6	90	75,11

Jika kita bandingkan realisasi nilai akuntabilitas kinerja BKPSDM dengan target akhir Renstra BKPSDM mencapai 75,11%. Adanya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP sehingga terjadi perubahan mendasar dalam komponen/ sub komponen/ kriteria evaluasi SAKIP sehingga BKPSDM betul-betul harus menyesuaikan penyempurnaan dokumen SAKIP dan secara optimal memenuhi semua rekomendasi yang diberikan oleh Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Solok sehingga terjadi peningkatan capaian indikator kinerja sesuai target yang sudah ditetapkan.

D. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)

Untuk Indikator yang menjadi Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten solok tidak memiliki pembanding dengan standar nasional namun seluruh indikator sasaran yang ada bertujuan untuk mencapai Indikator tujuan yaitu Indeks Profesionalitas ASN yang memiliki standar nasional, sementara untuk indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM Tahun 2024 bisa

dibandingkan dengan Hasil SKM Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024. Di luar dua indikator diatas masih terdapat indikator Indeks Sistem Merit yang juga memiliki standar nasional walaupun Indeks Simerit belum tercantum di dalam IKU BKPSDM , ketiganya dapat diuraian sebagai berikut:

- 1) Membandingkan Indikator Sasaran Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM dengan Laporan SKM Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024

Tabel 3.29: Membandingkan Nilai SKM BKPSDM dengan Nilai SKM Pemerintah Kabupaten Solok

INDIKATOR KINERJA	NILAI
Nilai SKM BKPSDM	3,70
Nilai SKM Pemerintah Kabupaten Solok	3,54

Dari tabel diatas nilai SKM BKPSDM berada diatas nilai SKM Pemerintah Kabupaten Solok, namun demikian BKPSDM belum boleh berbangga diri karena angka maksimal untuk nilai SKM ini adalah 4,00 yang artinya masih banyak hal yang harus diupayakan untuk meningkatkan kepuasan ASN yang datang berurusan ke BKPSDM

- 2) Membandingkan Indikator Tujuan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) dengan standar nasional, provinsi dan dengan kabupaten/ kota lainnya di Sumatera Barat. Indeks Profesionalitas ASN yang terdiri dari 4 dimensi yaitu Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin. Berdasarkan Surat BKN Nomor 0717/B-BJ.03.02/SD/KR.XII/2024 tentang Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN maka nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.30: Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024

JUMLAH ASN SAAT PENILAIAN	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI
4931	20,76	27,13	24,24	5	77,13
	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT
	25	40	30	5	100
CAPAIAN PER DIMENSI KATEGORI	83,04%	67,83%	80,80%	100,00%	77,13% Sedang

Tabel 3.31: Nilai IP ASN (PNS) Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024

JUMLAH PNS SAAT PENILAIAN	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI
4490	20,37	28,05	24,45	5	77,88
	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT
	25	40	30	5	100
CAPAIAN PER DIMENSI KATEGORI	81,48%	70,13%	81,50%	100,00%	77,88%
					Sedang

Tabel 3.32: Nilai IP ASN (PPPK) Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2024

JUMLAH PPPK SAAT PENILAIAN	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI
441	24,73	17,71	22,09	5	69,52
	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT DIMENSI	DARI TOTAL BOBOT
	25	40	30	5	100
CAPAIAN PER DIMENSI KATEGORI	98,92%	44,28%	73,63%	100,00%	69,52%
					Rendah

Setelah melihat tabel 3.31, tabel 3,32 dan tabel 3.33 baik nilai IP ASN, nilai IP ASN (PNS), IP ASN (PPPK) dimensi terendah adalah dimensi kompetensi sehingga dimensi ini perlu mendapatkan perhatian serius untuk dapat ditingkatkan nilainya dimasa mendatang

Tabel 3.33: Perkembangan Nilai IP ASN di Pemerintah Kabupaten Solok

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Target (Persen)	Capaian (%)
Indeks Profesionalitas ASN	62	62	65	70	45,86	45,8	61,6	77,13	77,73	73,87	94	110,19	74	104,23

Dari tabel diatas terjadi peningkatan yang signifikan terhadap pencapaian IP ASN di Pemeritah Kabupaten Solok selama tahun 2024, sehingga bisa kita ketahui BKPSDM sangat konsen mengejar ketertinggalan pencapaian indikator ini yang bahkan sudah melampaui target yang ditetapkan pada akhir periode Renstra 2021-2026.

Selanjutnya kita membandingkan IP ASN dengan standar Nasional, Provinsi dan dengan Kabupaten/ Kota Lain di Sumatera Barat sebagai berikut:

Tabel 3.34: Membandingkan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN BKN Regional XII

INDIKATOR KINERJA	PNS	Kategori	PPK	Kategori	ASN	Kategori
IP ASN BKN Regional XII	78,44	Sedang	73,88	Sedang	78,12	Sedang
IP ASN Pemerintah kabupaten Solok	77,88	Sedang	69,52	Rendah	77,13	Sedang

Dibandingkan dengan nilai IP ASN BKN Regional XII Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok masih berada dibawah dan dapat kita lihat untuk IP ASN (PPPK) berada pada kategori rendah, yang artinya masih banyak hal yang perlu kita lakukan perbaikan untuk bisa mengimbangi nilai IP ASN BKN Regional XII. Sehingga tercapai ASN yang professional di Pemerintah Kabupaten Solok.

Tabel 3.35: Membandingkan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN Pemerintah Provinsi Sumatera barat

INDIKATOR KINERJA	PNS	Kategori	PPK	Kategori	ASN	Kategori
IP ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	81,20	Tinggi	73,83	Sedang	80,81	Sedang
IP ASN Pemerintah kabupaten Solok	77,88	Sedang	69,52	Rendah	77,13	Sedang

Dibandingkan dengan nilai IP Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok juga masih berada dibawah, dapat kita lihat Nilai IP ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Berada diatas nilai IP ASN BKN Regional XII yang artinya kita bisa mengikuti Langkah-langkah yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan nilai IP ASN di wilayah kerjanya, tentu saja perolehan nilai IP ASN provinsi sangat ditentukan oleh perolehan nilai IP ASN semua Kabupaten/ Kota yang ada di Sumatera Barat.

Tabel 3.36: Membandingkan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH ASN	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Padang Panjang	1822	21,59	33,3	25,03	5	84,92	Tinggi
2	Pemerintah Kab. Tanah Datar	4566	20,75	33,71	25,16	5	84,62	Tinggi
3	Pemerintah Kab. Sijunjung	3399	20,95	32,15	25,55	5	83,65	Tinggi
4	Pemerintah Kab. Damaraya	3188	20,95	31,65	25,17	5	82,77	Tinggi
5	Pemerintah Kota Solok	1942	22,21	29,71	24,89	5	81,81	Tinggi
6	Pemerintah Kota Bukittinggi	2279	21,69	28,69	25,22	5	80,60	Sedang
7	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5802	20,88	28,56	24,82	5	79,26	Sedang
8	Pemerintah Kota Pariaman	2471	21,72	27,28	24,65	5	78,65	Sedang
9	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4991	21,37	27,11	25,08	5	78,55	Sedang
10	Pemerintah Kab. Agam	5696	20,89	27,36	25,2	5	78,43	Sedang
11	Pemerintah Kab. Solok Selatan	3423	21,35	26,8	25,13	5	78,28	Sedang
12	Pemerintah Kota Payakumbuh	2638	21,46	26,58	25,17	5	78,22	Sedang
13	Pemerintah Kota Padang	7678	21,36	26,71	25,15	5	78,21	Sedang
14	Pemerintah Kab. Pasaman	3640	20,82	27,77	24,59	5	78,17	Sedang
15	Pemerintah Kota Sawahlunto	1983	21,47	25,91	24,98	5	77,36	Sedang
16	Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota	6046	20,66	27,01	24,62	5	77,29	Sedang
17	Pemerintah Kab. Solok	4931	20,76	27,13	24,24	5	77,13	Sedang
18	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	5380	20,83	26,14	23,82	5	75,81	Sedang
19	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2583	21,37	21,96	21,63	5	69,97	Rendah

Dari tabel 3.36 dapat kita lihat bahwa nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok meskipun mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun masih berada di rangking ke-17 jika dibandingkan dengan nilai IP ASN Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Sumatera barat. Di lihat dari bawah Pemerintah Kabupaten Solok hanya dua peringkat di atas Pemerintah kab. Padang Pariaman dan Pemerintah Kab. Kep. Mentawai.

Tabel 3.37: Membandingkan Nilai IP ASN (PNS) Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Padang Panjang	1791	21,54	33,53	25,03	5	85,1	Tinggi
2	Pemerintah Kab. Tanah Datar	4353	20,56	34,38	25,17	5	85,11	Tinggi
3	Pemerintah Kab. Sijunjung	3202	20,72	32,9	25,58	5	84,2	Tinggi
4	Pemerintah Kab. Damaraya	3026	20,75	32,27	25,17	5	83,19	Tinggi
5	Pemerintah Kota Solok	1857	22,08	30,15	24,88	5	82,11	Tinggi
6	Pemerintah Kota Bukittinggi	2249	21,65	28,8	25,22	5	80,67	Sedang
7	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5361	20,57	29,3	24,86	5	79,73	Sedang
8	Pemerintah Kota Pariaman	2385	21,61	27,56	24,68	5	78,85	Sedang
9	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4296	20,79	28,25	25,09	5	79,13	Sedang
10	Pemerintah Kab. Agam	5121	20,44	28,17	25,21	5	78,81	Sedang
11	Pemerintah Kab. Solok Selatan	3182	21,1	27,31	25,14	5	78,55	Sedang
12	Pemerintah Kota Payakumbuh	2547	21,36	26,82	25,18	5	78,36	Sedang
13	Pemerintah Kota Padang	7143	21,09	27,22	25,18	5	78,48	Sedang
14	Pemerintah Kab. Pasaman	3555	20,73	27,97	24,6	5	78,29	Sedang
15	Pemerintah Kab. Solok	4490	20,37	28,05	24,45	5	77,88	Sedang
16	Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota	5531	20,28	27,68	24,6	5	77,55	Sedang
17	Pemerintah Kota Sawahlunto	1880	21,29	26,24	24,99	5	77,52	Sedang
18	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	4926	20,46	26,74	23,77	5	75,98	Sedang
19	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2380	21,06	22,57	21,9	5	70,53	Rendah

Dari tabel 3.37 dapat kita lihat bahwa nilai IP ASN (PNS) Pemerintah Kabupaten Solok berada di rangking ke-15 jika dibandingkan dengan nilai IP ASN Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat atau berada peringkat ke-5 terbawah diatas Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota, Pemerintah Kota Sawah Lunto, Pemerintah Kab. Padang Pariaman dan Pemerintah Kab. Kep Mentawai

Tabel 3.38: Membandingkan Nilai IP ASN (PPPK) Pemerintah Kabupaten Solok dengan Nilai IP ASN Pemerintah Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH PPPK	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Solok	85	25	20,12	25,12	5	75,24	Sedang
2	Pemerintah Kab. Agam	575	24,9	20,1	25,09	5	75,09	Sedang
3	Pemerintah Kota Bukittinggi	30	24,67	20,17	25,17	5	75	Sedang
4	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	695	24,93	20,04	25,04	5	75	Sedang
5	Pemerintah Kab. Damaraya	162	24,66	20,15	25,15	5	74,97	Sedang
6	Pemerintah Kab. Sijunjung	197	24,77	20	25	5	74,77	Sedang
7	Pemerintah Kab. Solok Selatan	241	24,71	20,02	24,98	5	74,71	Sedang
8	Pemerintah Kota Padang Panjang	31	24,68	20	25	5	74,68	Sedang
9	Pemerintah Kota Padang	535	24,98	19,86	24,82	5	74,66	Sedang
10	Pemerintah Kab. Tanah Datar	213	24,55	20,05	25,05	5	74,65	Sedang
11	Pemerintah Kota Sawahlunto	103	24,85	19,81	24,76	5	74,42	Sedang
12	Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota	515	24,7	19,86	24,81	5	74,37	Sedang
13	Pemerintah Kota Payakumbuh	91	24,4	19,95	24,89	5	74,23	Sedang
14	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	454	24,88	19,63	24,42	5	73,92	Sedang
15	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	441	24,6	19,57	24,38	5	73,55	Sedang
16	Pemerintah Kota Pariaman	86	24,83	19,53	23,84	5	73,2	Sedang
17	Pemerintah Kab. Pasaman	85	24,53	19,47	24,18	5	73,18	Sedang
18	Pemerintah Kab. Solok	441	24,73	17,71	22,09	5	69,52	Rendah
19	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	203	25	14,83	18,52	5	63,35	Rendah

Dari tabel 3.38 dapat kita lihat bahwa nilai IP ASN (PPPK) Pemerintah Kabupaten Solok berada di rangking ke-18 jika dibandingkan dengan nilai IP ASN Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat atau berada peringkat ke-2 terbawah diatas Pemerintah Kab. Kep Mentawai. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus di masa mendatang.

- 3) Membandingkan Indeks Sistem Merit dengan standar nasional, provinsi dan dengan kabupaten/ kota lainnya di Sumatera Barat

Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen yang didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan kualifikasi, tanpa diskriminasi. Tujuan sistem merit adalah: merekrut ASN yang profesional dan berintegritas, mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN, memberikan kepastian karier ASN, mengelola ASN secara efektif dan efisien, memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak.

Penilaian sistem merit meliputi 8 Apek yaitu:

- a. Perencanaan Kebutuhan
- b. Pengadaan
- c. Pengembangan Karir
- d. Promosi dan Mutasi
- e. Manajemen Kinerja
- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- g. Perlindungan dan Pelayanan
- h. Sistem Informasi

Penilaian terakhir sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dilakukan pada tahun 2023. Sesuai dengan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 154/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok. Dalam rangka menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi dan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, maka guna menjamin kesinambungan pengawasan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah maka diterbitkan Surat Edaran MenpanRB Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan

Sistem merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Oleh karena masa peralihan tersebut maka pemerintah Kabupaten Solok tidak dinilai pada tahun 2024.

Adapun Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 3.39: Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2023

Nomor	Aspek Penilaian Sistem Merit	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kebutuhan	40	40
2	Pengadaan	40	34
3	Pengembangan Karir	120	37,5
4	Promosi dan Mutasi	40	15
5	Manajemen Kinerja	80	62,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	37,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	10
8	Sistem Informasi	24	16
	TOTAL	400	252,5

Jika dibandingkan dengan Indeks Sistem Merit dalam skala nasional, dalam skala provinsi atau pun perbandingan dengan Kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat 10 besar sesuai dengan Sistem Merit dalam Angka tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.40: Membandingkan nilai Indeks Sistem Merit dengan skala nasional, skala provinsi, dan perbandingan dengan kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat 10 besar tahun 2023 :

No	Instansi	Nilai Indeks Sistem Merit	Predikat
1	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	339	Sangat Baik
2	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	332	Sangat Baik
3	Pemerintah Kabupaten Sijunjung	348	Sangat Baik
4	Pemerintah Kabupaten Solok	252,5	Baik

Dari tabel diatas dapat kita ketahui Pemerintah Kabupaten Solok masih memiliki banyak PR untuk meningkatkan nilai Indeks Sistem Merit untuk mewujudkan manajemen ASN yang berkualitas. Usaha keras dari Pemerintah Kabupaten Solok dalam menaikkan nilai Indeks sistem merit dari angka 166 menjasi 252,5 hendaknya

tidak berhenti sampai disini saja karena masih jauh untuk mencapai nilai maksimum 400.

Sedangkan selama tahun 2024, walaupun pemerintah kabupaten solok tidak dinilai indeks sistem meritanya tetapi kita tetap harus mengambil pelajaran dari hasil Evaluasi Pengawasan Penerapan Sistem Merit Tahun 2024. Berikut digambarkan perkembangan nilai indeks Sistem Merit dalam skala nasional, dalam skala provinsi dan perbandingan dengan kabupaten/ kota dengan kategori 'sangat baik' dan kategori 'baik'

Tabel 3.41: Membandingkan nilai Indeks Sistem Merit dengan skala nasional, skala provinsi, dan perbandingan dengan kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat 'Sangat baik' dan predikat 'Baik' tahun 2024

No	Instansi	Nilai Indeks Sistem Merit	Predikat
1	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	380	Sangat Baik
2	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	353,5	Sangat Baik
3	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan	265,5	Baik
4	Pemerintah Kabupaten Dharmasraya	260	Baik
5	Pemerintah Kabupaten Solok Selatan	251,5	Baik
6	Pemerintah Kabupaten Solok	Tidak dinilai	

Dari tabel diatas dapat kita ambil Pelajaran bahwa meskipun dalam masa transisi, Instansi pusat, provinsi dan bahkan kabupaten/ kota lain tetap melakukan perbaikan untuk meningkatkan indeks sistem meritanya, Hal ini tentu menjadi catatan bagi pemerintah Kabupaten Solok agar jangan sampai tidak mengikuti proses evaluasi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara di Tahun 2025 mendatang

E. Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Adapun faktor penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan serta rencana tindak lanjut perbaikan yang akan dilakukan untuk setiap Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Indikator 1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK

Tabel 3.42: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 1.1

Indikator Kinerja		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.1	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	Persen	70	90,53	129,32%	Sangat Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan				
Penyebab keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut 1. Keberhasilan yang dicapai sangat didukung oleh komitmen pimpinan untuk melaksanakan proses pengusulan 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 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK		1. Melaksanakan pelantikan jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional sesuai kompetensi jabatan				
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan						
1. Menambah kuota diklat struktural setiap tahunnya untuk meningkatkan kapasitas pemangku jabatan						
2. Mengupdate peta jabatan secara realtime dan continue saat terjadi PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun, Pemberhentian krna permintaan sendiri maupun karena hukuman disiplin, yang mutasi ke luar, atau sebab lainnya yang mengakibatkan perubahan organisasi						
3. Mengusahakan memperkecil jumlah jabatan yang kosong sehingga pelayanan terhadap masyarakat Kabupaten Solok bisa didukung oleh Sumber Daya Manusia yang maksimal						

2) Indikator 1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN

Tabel 3.43: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 1.2

Indikator Kinerja		Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.2	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	5	0,07	1,40%	Kurang Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan				
Penyebab kegagalan dapat diuraikan sebagai berikut 1. Belum meratanya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN di setiap OPD (ada OPD yang melakukan pembiaran ada OPD yang menegakkan sesuai aturan) sehingga penanganan kasus disiplin sangan bersifat fluktuatif 2. 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.		1. Menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin sesuai aturan yang berlaku				
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan						
1. 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						
2. Melakukan pembinaan intensif terkait disiplin ASN di seluruh SKPD yang ada dan melakukan evaluasi terhadap pembinaan tersebut						
3. Melakukan update Perbub Kode etik sesuai Core Value ASN BERAKHLAK						

3) Indikator 1.3 Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini

Tabel 3.44: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 1.3

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.3 Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	Persen	99	99,09	100,09%	Sangat Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan			
Penyebab keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut		1 Melakukan pemutakhiran data pegawai secara berkala sesuai aturan yang berlaku pada aplikasi SIMPEG dan Si-ASN			
1 Melakukan Validasi Data SIMPEG secara berkala dengan seluruh OPD yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok					
2 Mengupayakan koordinasi internal terkait kegiatan untuk menurunkan jumlah disparitas data ASN yang ada dalam SI-ASN					
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan					
1 Memaksimalkan proses rekonsiliasi data dengan seluruh SKPD, UPT, puskesmas dan sekolah yang ada di Kabupaten Solok.					
2 Mengupayakan pemberian reward dan punishment bagi SKPD yang up to date secara realtime data kepegawaiannya					
3 Memaksimalkan proses sinkronisasi SIMPEG ke SIASN					
4 Memaksimalkan proses penyelesaian disparitas data pada aplikasi SI ASN					

4) Indikator 1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

Tabel 3.45: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 1.4

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	Indeks	3,7	3,7	100%	Sangat Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan			
Penyebab keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut		1 Melakukan pengukuran Nilai SKM Tahun 2024			
1 Fasilitas sarana prasarana pelayanan yang memadai, BKPSDM sepanjang Tahun 2024 berupaya meningkatkan sarana Front Office yang representatif					
2 Meningkatkan secara internal kualitas Aparatur Pelayanan Kepegawaian di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Solok					
3 Mekanisme pelayanan yang tidak rumit dan Penanganan pengaduan yang cukup responsif, bisa dilakukan juga melalui WAG Kepegawaian yang disediakan oleh BKPSDM Kabupaten Solok.					
4 Seluruh layanan gratis tidak di pungut biaya					
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan					
1 Melakukan perbaikan fasilitas sarana dan prasarana semakin baik lagi di tahun mendatang					
2 Mengupayakan agar setahap demi setahap seluruh proses pelayanan yang ada di BKPSDM dilaksanakan secara digital melalui aplikasi SIMPEG sehingga bisa memberi kemudahan layanan bagi seluruh PNS yang ada di Kabupaten Solok di manapun mereka berada					
3 Memberikan pembekalan secara continue bagi seluruh Pegawai di Lingkungan BKPSDM untuk bisa memberikan pelayanan prima bagi pegawai yang datang berurusan					

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

Tabel 3.46: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 2.1

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
2.1 Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	70	52,61	75,16%	Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan			
Walaupun Kategori berhasil tetapi belum mencapai target yang ditetapkan karena:					
1 Terbatasnya kuota Pelaksanaan Diklat Struktural setiap tahunnya		1 Melaksanakan diklat fungsional pola fasilitasi dan diklat struktural pola konstribusi			
2 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					
3 Terbatas nya informasi pelaksanaan diklat structural dan diklat fungsional bagi pejabat structural dan pejabat fungsional yang ada di kabupaten solok					
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan					
1 Mengupayakan penambahan kuota pelaksanaan diklat structural setiap tahunnya melalui koordinasi dengan Lembaga penyelenggara diklat yang ada					
2 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.					
3 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					

- 6) Indikator 3.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Tabel 3.47: Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan, alternatif solusi yang telah dilakukan dan rencana tindak lanjut Indikator Kinerja 3.1

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
3.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai	86	67,6	78,60%	Berhasil
Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan		Alternatif Solusi yang sudah dilakukan			
Walaupun Kategori berhasil tetapi belum mencapai target yang ditetapkan karena:					
1 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.		1 Melakukan perbaikan sesuai hasil evaluasi SAKIP tahun 2023			
2 elum maksimalnya pemahaman terhadap bagaimana pemenuhan kriteria pada setiap komponen/ sub komponen penilaian SAKIP oleh Perangkat Daerah sehingga diperlukan asistensi step by step untuk pemenuhan dokumen saki yang benar					
Rencana Tindak Lanjut Peningkatan/ Perbaikan					
1 Memaksimal kan hasil evaluasi SAKIP Tahun 2023 dengan mempedomani komponen/ sub komponen/ kriteria evaluasi sehingga bisa di lihat pada point mana perbaikan akan dilakukan di tahun berikutnya.					
2 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.					

F. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Adapun analisis atas efisiensi terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai target indikator yang sudah ditetapkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Indikator 1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK

Tabel 3.48: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 1.1

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	70	90,53	129,32%	Program Kepegawaian Daerah (Pengelolaan Promosi ASN)	135.682.004	131.382.763	96,83%
Rata Capaian			129,32%	Total Anggaran	135.682.004	131.382.763	96,83%
Tingkat Efisiensi							3,17%
Tingkat Efektifitas							133,55%

Pada Indikator Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK tingkat efisiensinya sebesar 3,17% dan tingkat efektifitasnya 133,55% dengan pagu anggaran sebesar Rp. 135.682.004 dan realisasi anggaran sebesar Rp. 131.382.763 Keberhasilan dan peningkatan efisiensi dan efektifitas pada Indikator Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK didukung oleh optimalisasi pengusulan pengisian formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas sehingga meminimalisir jumlah jabatan yang kosong sehingga proses pelayanan publik tidak terganggu

- 2) Indikator 1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN

Tabel 3.49: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 1.2

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	0,07	1,40%	Program Kepegawaian Daerah (Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN)	52.802.362	49.667.837	94,06%
Rata Capaian			1,40%	Total Anggaran	52.802.362	49.667.837	94,06%
Tingkat Efisiensi							5,94%
Tingkat Efektifitas							1,49%

Pada Indikator Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN tingkat efisiensinya sebesar 5,94% dan tingkat efektifitasnya hanya 1,49% dengan pagu anggaran sebesar Rp. 52.802.362 dan realisasi anggaran sebesar Rp. 49.667.837 Meskipun terjadi efisiensi dalam penggunaan anggaran yang tersedia namun Tingkat efektifitas masih rendah karena indikator ini sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu jumlah pelanggaran disiplin ASN yang terjadi pada tahun berjalan.

3) Indikator 1.3 Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini

Tabel 3.50: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 1.3

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	99	99,09	100,09%	Program Kepegawaian Daerah (Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian)	57.231.000	51.878.635	90,65%
Rata Capaian			100,09%	Total Anggaran	57.231.000	51.878.635	90,65%
Tingkat Efisiensi							9,35%
Tingkat Efektifitas							110,42%

Pada Indikator Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini tingkat efisiensinya sebesar 9,35% dan tingkat efektifitasnya 110,42% dengan pagu anggaran sebesar Rp. 57.231.000 dan realisasi anggaran sebesar Rp.51.878.635 Keberhasilan dan peningkatan efisiensi dan efektifitas pada Indikator Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini didukung oleh kesinambungan proses validasi data dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dan proses sinkronisasi dua arah dengan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)

4) Indikator 1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

Tabel 3.51: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 1.4

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,7	3,7	100,00%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	27.133.408.900	3.815.302.585	14,06%
Rata Capaian			100,00%	Total Anggaran	27.133.408.900	3.815.302.585	14,06%
Tingkat Efisiensi							85,94%
Tingkat Efektifitas							711,17%

Pada Indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM tingkat efisiensinya sebesar 85,96% dan tingkat efektifitasnya mencapai 711,17% dengan pagu anggaran sebesar Rp. 27.133.408.900 dan realisasi anggaran sebesar Rp.3.815.302.585. Pada indikator ini terjadi angka efisiensi dan efektifitas yang begitu besar karena pelayanan menyangkut penyediaan Gaji ASN khususnya gaji PPPK tidak bisa terlaksana tahun 2024 karena proses seleksi PPPK masih berlangsung hingga akhir desember 2024 sehingga terjadi SILPA yang begitu besar pada Anggaran Gaji PPPK.

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

Tabel 3.52: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 2.1

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	70	52,61	75,16%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.604.443.883	1.378.720.819	85,93%
Rata Capaian			75,16%	Total Anggaran	27.133.408.900	1.378.720.819	85,93%
Tingkat Efisiensi							14,07%
Tingkat Efektifitas							87,46%

Pada Indikator Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) tingkat efisiensinya sebesar 14,07% dan tingkat efektifitasnya 87,46% dengan pagu anggaran sebesar Rp.1.604.443.883 dan realisasi anggaran sebesar Rp.1.378.720.819 Keberhasilan dan peningkatan efisiensi dan efektifitas pada Indikator Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) didukung oleh konsistennya peningkatan jumlah kuota diklat pimpinan dan update data pelatihan fungsional pada aplikasi SIMPEG dan SI-ASN.

Disamping itu dengan pagu dana yang tersedia BKPSDM tidak hanya melaksanakan diklat kepemimpinan saja namun juga menyelenggarakan peningkatan kapasitas teknis manajerial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.53 : Kegiatan peningkatan kapasitas yang diadakan tahun 2024

No	Kegiatan	Jumlah Peserta	Tempat
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (Esselon II)	6 orang	BPSDM Provinsi Sumatera Barat / LAN RI
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Esselon III)	8 orang	BPSDM Provinsi Sumatera Barat /PPSDM Regional Bukittinggi/ LAN RI
3	Pendidikan Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa	30 orang	Pusdiknas Pekanbaru

4	BIMTEK Penatausahaan Keuangan dalam SPID RI (Bendahara - Operator)	41 orang	Kabupaten Solok
5	BIMTEK Peningkatan Kapasitas Kasubag Umum dan Kepagawaian	41 orang	Kota Padang
6	BIMTEK Peningkatan Kapasitas Kasubag Perencanaan	41 orang	Kota Padang
7	Manajemen Proyek bagi(PA/KPA/PPPK/PPK)	200 orang	Kabupaten Solok
8	Pembekalan Orientasi PPPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok. (Tahun 2019, 2021 dan 2022)Pembkab. Solok	436 orang	Kabupaten Solok
9	BIMTEK Peningkatan Kapasitas Pejabat Eselon II, Kabag Sekretariat Daerah dan Camat di Lingkungan Pemkab. Solok	85 orang	Kota Padang

6) Indikator 3.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Tabel 3.54: Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Indikator Kinerja 3.1

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	86	67,6	78,60%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah)	1.482.000	1.263.000	85,22%
Rata Capaian			78,60%	Total Anggaran	27.133.408.900	1.263.000	85,22%
Tingkat Efisiensi							14,78%
Tingkat Efektifitas							92,23%

Pada Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM tingkat efisiensinya sebesar 14,78% dan tingkat efektifitasnya 92,23% dengan pagu anggaran sebesar Rp.1.482.000 dan realisasi anggaran sebesar Rp.1.263.000. Tingkat efisiensi dan efektifitas yang dicapai memberikan Gambaran bahwa BKPSDM Kabupaten Solok belum bisa melakukan perbaikan sesuai dengan indikator komponen/ sub komponen yang ada pada evaluasi laporan akuntabilitas kerjanya.

G. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan atau pun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dituangkan di dalam Dokumen Perubahan Pelaksana Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun Anggaran 2024.

Tabel 3.55 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2024

No	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI BELANJA (Rp)	PERSENTASE KEUANGAN (%)
1	2	3	4	6
	BELANJA DAERAH	29.808.712.485	6.197.506.283	20,80%
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	27.133.408.900	3.815.302.585	14,06%

No	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI BELANJA (Rp)	PERSENTASE KEUANGAN (%)
1	2	3	4	6
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	149.678.859	144.444.916	96,50%
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3.029.870	2.579.700	85,14%
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	3.332.185	2.961.000	88,86%
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.821.250	2.290.600	81,19%
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	1.191.750	1.029.600	86,39%
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	3.034.625	2.657.700	87,58%
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	134.787.179	131.663.316	97,68%
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.482.000	1.263.000	85,22%
	Administrasi keuangan Perangkat Daerah	26.556.250.064	3.262.089.787	12,28%
8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	26.551.609.814	3.258.078.087	12,27%
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.093.250	2.674.600	86,47%
10	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.547.000	1.337.100	86,43%
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	10.000.000	10.000.000	100,00%
11	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	10.000.000	10.000.000	100,00%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	149.133.750	137.956.160	92,50%
13	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	53.933.400	48.340.000	89,63%
14	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	24.070.502	20.701.500	86,00%
15	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6.322.090	5.314.800	84,07%
16	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	64.807.758	63.599.860	98,14%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	22.254.615	17.065.582	76,68%
17	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	1.000.000	100,00%
18	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	19.454.615	14.265.582	73,33%
19	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.800.000	1.800.000	100,00%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	246.091.612	243.746.140	99,05%
20	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	108.517.204	107.848.144	99,38%
21	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	75.880.000	75.266.088	99,19%
22	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	58.854.408	57.871.908	98,33%
23	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	2.840.000	2.760.000	97,18%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.070.859.702	1.003.482.879	93,71%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	643.884.212	622.458.543	96,67%
24	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	26.024.700	24.586.645	94,47%
25	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	328.247.800	319.126.217	97,22%
26	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	32.524.550	28.524.053	87,70%
27	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	150.000.000	150.000.000	100,00%
28	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	57.231.000	51.878.635	90,65%
29	Pengelolaan Data Kepegawaian	49.856.162	48.342.993	96,96%
	Mutasi dan Promosi ASN	301.723.728	266.747.964	88,41%
30	Pengelolaan Mutasi ASN	61.686.724	57.544.654	93,29%
31	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	104.355.000	77.820.547	74,57%
32	Pengelolaan Promosi ASN	135.682.004	131.382.763	96,83%
	Pengembangan Kompetensi ASN	16.371.700	15.764.750	96,29%
34	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	16.371.700	15.764.750	96,29%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	108.880.062	98.511.622	90,48%
35	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	39.840.000	35.240.785	88,46%
36	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	7.290.700	6.420.000	88,06%
37	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	52.802.362	49.667.837	94,06%
38	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	8.947.000	7.183.000	80,28%

No	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI BELANJA (Rp)	PERSENTASE KEUANGAN (%)
1	2	3	4	6
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.604.443.883	1.378.720.819	85,93%
	Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.604.443.883	1.378.720.819	85,93%
39	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1.604.443.883	1.378.720.819	85,93%
	JUMLAH	29.808.712.485	6.197.506.283	20,80%

Secara umum realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2024 adalah Rp.6.197.506.283 dari total anggaran Rp.29.008.712.485 yaitu sebesar 20,80%. Realisasi yang rendah terletak pada program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/ kota sebesar 14,06% yaitu khususnya pada **sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN dengan realisasi sebesar Rp. 3.258.078.087,-** dari anggaran Rp.26.551.609.814,48 atau sebesar 12,27%. Rendahnya realisasi belanja pada sub kegiatan ini dikarenakan penetapan NI PPPK sebanyak 706 orang tidak terlaksana di tahun 2024 karena proses seleksi PPPK masih sedang berlangsung hingga tahun 2025 mendatang.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2024 merupakan laporan capaian kinerja (*performance results*) selama Tahun 2024. 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 2024. 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, Februari 2025

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



NIP. 197504291994031002

LAMPIRAN

Tabel 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM 2021-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
MISI 4 Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih								
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Birokrasi		Nilai Akuntabilitas Kinerja PEMDA	B (69,00)	BB (70,00)	BB (75,00)	BB (78,00)	A (80,00)
		Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	82	84	86	90	90
2	Meningkatnya Birokrasi yang kapabel untuk melaksanakan pengelolaan manajemen ASN		Indeks Profesionalitas ASN	62	65	68	71	74
		Mengkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	65	68	70	91	92
			Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	5	5	5	5
			Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	97	98	99	100	100
			Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,60	3,65	3,70	3,75	3,75
		Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60	65	70	75	75



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

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Solok Arosuka, Solok, Sumatera Barat
Laman bkpsdm.solokkab.go.id, pos-el bkpsdm@solokkab.go.id

Arosuka, 30 Januari 2025

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Solok
Cq. Bagian Organisasi Kabupaten Solok
di-

Arosuka

SURAT PENGANTAR

Nomor : 800/*kas*/BKPSDM-2025

No	Jenis Yang Dikirim	Banyaknya	Keterangan
1	Laporan Kinerja Triwulan IV TA. 2024	1 Dokumen	Demikian kami sampaikan kepada Bapak/Ibu untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya, terima kasih.

Diterima tanggal,
Penerima

4-2-2025

Randy

AA orgs

Pengirim,
KEPALA

AFRIALDI, SE, MM

Pembina Tk.I/(IV.b)

NIP. 19750429 199403 1 002

Paraf Hirarki	
Sekretaris	<i>[Signature]</i> 30/1/25
Kasubag Perencanaan dan Keuangan	<i>[Signature]</i> 30/1/2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TRIWULAN I				TRIWULAN II				TRIWULAN III				TRIWULAN IV				% CAPAIAN AKHIR PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024	ASIS YANG TELAH DIUKURAN UNTUK MENCAPAI TARGET KINERJA	HAMBATAN/PERMASALAHAN DALAM PENCAPAIAN TARGET KINERJA	TINDAK LANJUT YANG TELAH/HAJUS DILAKUKAN	PROGRAM					KET
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T					R	C	NAMA	INDIKATOR	ANGGARAN (Rp)	
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Persentase formasi jabatan administratif dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan	70%	0,00%	0,00%	0%	-	-	0%	-	-	-	70%	90,53%	129,32%	70%	129,32%	Melaksanakan pemilihan jabatan administratif dan fungsional sesuai kompetensi jabatan	Kurangnya pengembangan kompetensi bagi pegawai yang menduduki syarat pendidikan dan pelatihan - Terjadi pejabat yang menduduki tidak pendidikan sehingga terdapat kekosongan jabatan	Meningkatkan kualitas baik secara umum maupun yang berdampak pada jabatan secara realistik dan berkelanjutan - Terjadi pejabat yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi jabatan	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	1.070.859.702	1.003.482.879	93,71%			
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5%	0,00%	0,00%	0%	-	-	0%	-	-	-	5%	0,07%	1,40%	5%	1,40%	Menyediakan kasus pelanggaran disiplin ASN di setiap OPD (baik OPD sesuai aturan yang berlaku	Dalam rekrutasi penugasan atau penempatan di disiplin ASN di setiap OPD (baik OPD sesuai aturan yang berlaku) yang mengakibatkan sesuai aturan yang berlaku	Mengembangkan kualitas baik secara umum maupun yang berdampak pada jabatan secara realistik dan berkelanjutan - Terjadi pejabat yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi jabatan	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keesuaian Formasi Dengan ketersediaan ASN Kepegawaian ASN	643.894.212	622.458.543	96,88%			
3	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,70	3,65	98,65%	-	-	-	3,70	100%	-	-	3,70	100,00%	Melakukan pengukuran Nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penyelesaian pelayanan administratif kepegawaian	15.371.700	15.764.750	96,39%						
4	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,70	3,65	98,65%	-	-	-	3,70	100%	-	-	3,70	100,00%	Melakukan pengukuran Nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase keesuaian Formasi Dengan ketersediaan ASN Kepegawaian ASN	301.723.728	266.747.964	88,41%						
5	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,70	3,65	98,65%	-	-	-	3,70	100%	-	-	3,70	100,00%	Melakukan pengukuran Nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	Melakukan pengukuran nilai SKM Tahun 2024	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penyelesaian pelayanan administratif kepegawaian	108.880.062	98.511.622	90,48%						



PERJANJIAN KINERJA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA**

2024



PERJANJIAN KINERJA

PER : 2 JANUARI 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : **KEPALA BKPSDM KABUPATEN SOLOK**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **EPYARDI ASDA, M. MAR**
Jabatan : **BUPATI SOLOK**

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Arosuka, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,

a.n. BUPATI SOLOK
SEKRETARIS DAERAH

MEDISON, S.Sos., M. Si

Pihak Pertama,

AFRIALDI, SE.MM
NIP. 19750429 199403 1 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN	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	70% 5% 99% 3,70
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1. Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	70%
3	Meningkatnya tatakelola organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	86

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 29.097.779.530	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.128.888.356	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.529.217.195	APBD

Arosuka, 3 Januari 2024

Pihak Pertama,



Pihak Kedua,
a.n. **BUPATI SOLOK**
SEKRETARIS DAERAH



MEDISON, S.Sos., M. Si

AFRIALDI, SE.MM
NIP. 19750429 199403 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **SAFRIWAL, S.Si, M.CIO**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

SAFRIWAL, S.Si, M.CIO
NIP. 19800221 201001 1 015

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai capaian Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	86 Nilai
		Nilai Capaian Administrasi Keuangan	86 Nilai
2.	Meningkatnya Kepuasan Aparatur	Indeks Kepuasan pemenuhan administrasi umum	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan administrasi Kepegawaian	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Keuangan	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Informasi Kesekretariatan	3,70 Indeks

PROGRAM

ANGGARAN

1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp 136.550.363
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 28.641.519.936
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp 27.000.000
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 76.812.476
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 22.254.615
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 222.197.240
	JUMLAH	Rp 29.126.334.630

Kepala BKPSDM,



AFRIALDI SE. MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, Januari 2024
Sekretaris BKPSDM,



SAFRIWAL, S.Si, M.CIO
NIP. 19800221 201001 1 015



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, April 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai capaian Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	86 Nilai
		Nilai Capaian Administrasi Keuangan	86 Nilai
2.	Meningkatnya Kepuasan Aparatur	Indeks Kepuasan pemenuhan administrasi umum	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan administrasi Kepegawaian	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Keuangan	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Informasi Kesekretariatan	3,70 Indeks

PROGRAM

ANGGARAN

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp 136.550.363
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 28.641.519.936
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp 27.000.000
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 76.812.476
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 22.254.615
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 222.197.240
JUMLAH	Rp 29.126.334.630

Kepala BKPSDM,



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, April 2024
 Sekretaris BKPSDM,



MARCOS SOPHAN, S.Pt.M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **MUNAWIR FAHMI HARAHAHAP, S.STP**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **SAFRIWAL, S.Si, M.CIO**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,


SAFRIWAL, S.Si, M.CIO
NIP. 19800221 201001 1 015


MUNAWIR FAHMI HARAHAHAP, S.STP
NIP. 19960614 201808 1 001

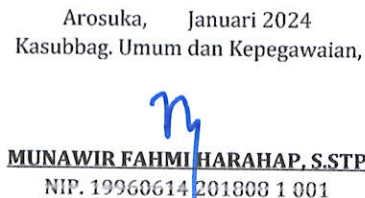
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	2 Paket
		Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor Yang Disediakan	3 Paket
		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	37 Laporan
2.	Telaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	2 Laporan
3.	Terlaksananya Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	10 Orang
4.	Terlaksananya Sarana dan Prasarana Aparatur Yang Berfungsi Dengan Baik	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		Jumlah Gedung Kantor dan Bagunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit
		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 76.312.476
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 1.419.600
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 28.555.100
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 8.857.766
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 3.828.010
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 34.152.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 22.254.615
6. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000
7. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.454.615
8. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 27.000.000
9. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 27.000.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 222.197.240
11. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 105.635.080
12. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 76.480.000
13. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 37.242.160
14. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 2.840.000
JUMLAH	Rp. 348.264.331

Sekretaris BKPSDM,

SAFRIWAL S.Si. M.CIO
 NIP. 19800221 201001 1 015

Arosuka, Januari 2024
 Kasubbag. Umum dan Kepegawaian,

MUNAWIR FAHMI HARAHAP, S.STP
 NIP. 19960614 201803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **NUR PEBRIANTO PUTRA, S.IP**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Maret 2024

Pihak Kedua,

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

Pihak Pertama,

NUR PEBRIANTO PUTRA, S.IP
NIP. 19820502 200701 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bagunan Kantor yang disediakan	2 Paket
		Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor Yang Disediakan	3 Paket
		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	37 Laporan
2.	Telaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	2 Laporan
3.	Terlaksananya Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	10 Orang
4.	Terlaksananya Sarana dan Prasarana Aparatur Yang Berfungsi Dengan Baik	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		Jumlah Gedung Kantor dan Bagunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit
		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

KEGIATAN/ SUB KEGIATAN

ANGGARAN

Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 76.812.476
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 1.419.600
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 28.555.100
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 8.857.766
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 3.828.010
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 34.152.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 22.254.615
6. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000
7. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.454.615
8. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 27.000.000
9. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 27.000.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 222.197.240
11. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 105.635.080
12. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 76.480.000
13. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 37.242.160
14. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 2.840.000
JUMLAH	Rp. 348.264.331

Sekretaris BKPSDM,

MARCOS SOPHAN, S.Pt.M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

Arosuka, Maret 2024
Kasubbag. Umum dan Kepegawaian,

NUR PEBRIANTO RUTRA, S.IP
NIP. 19820502 200701 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **DARMAWATI, S.Kom**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **SAFRIWAL, S.Si, M.CIO**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,


SAFRIWAL, S.Si, M.CIO
NIP. 19800221 201001 1 015


DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200902 2 001

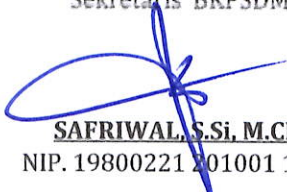
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terpenuhinya Kesesuaian Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Renja PD)	7 Dokumen
		Jumlah Dokumen RKA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen DPA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen Perubahan DPA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA - SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan
		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan
2.	Tepenuhinya Kesesuaian Pertanggungjawaban Keuangan dengan Aturan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	487 Orang/bulan
		Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan
		Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen

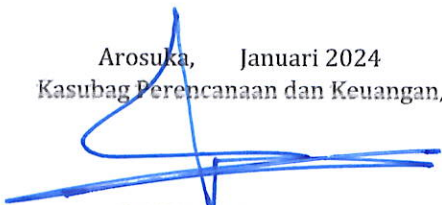
KEGIATAN/ SUB KEGIATAN

	ANGGARAN
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 136.550.363
1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 3.029.870
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	Rp. 3.332.185
3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	Rp. 2.821.250
4. Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD	Rp. 1.191.750
5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Rp. 3.034.625
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPI	Rp. 121.658.683
7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 1.482.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 28.641.519.936
1. Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 28.636.879.686,00
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp. 3.093.250,00
3. Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 1.547.000,00
JUMLAH	Rp. 28.778.070.299,00

Sekretaris BKPSDM,


SAFRIWAL, S.Si, M.CIO
 NIP. 19800221 201001 1 015

Arosuka, Januari 2024
 Kasubag Perencanaan dan Keuangan,


DARMAWATI, S.Kom
 NIP. 19811220 200902 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **NOVITA, SE, M.Si.**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM
Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, M.M

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801128201001 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Karir Aparatur	1	Skor Pengembangan Karir Sistem Merit	90
2.	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi Pegawai	1	Skor Promosi dan Mutasi Sistem Merit	32,5
3.	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	1	Persentase ASN yang Memiliki Jabatan Sesuai Kualifikasi Pendidikan	75%
		2	Nilai Dimensi Kualifikasi IP ASN	15
4.	Meningkatnya Kompetensi ASN	1	Persentase ASN yang Mendapatkan Pelatihan Minimal 20 JP / Tahun	75%
		2	Nilai Dimensi Kompetensi IP ASN	25
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Mutasi, Rotasi, Promosi	1	Persentase ASN yang Mendapatkan pelayanan sesuai Aturan	100%

Sub Kegiatan

	ANGGARAN
1. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	Rp 1.529.217.195
2. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp 8.979.250
3. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rp 56.714.600
4. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Rp 116.492.680
5. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp 226.711.800

Kepala BKPSDM

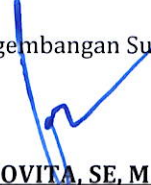


AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, Januari 2024

Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia



NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801128 201001 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : AFRIALDI, SE, MM
Jabatan : Kepala BKPSDM

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos
NIP. 19700507 199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas Manajemen Kinerja ASN	1 Skor Aspek Manajemen Kinerja Sistem Merit	77,5
		2 Nilai dimensi kinerja IP ASN	25
		3 Persentase ASN yang membuat SKP tepat waktu	100%
2	Meningkatnya kualitas Pemberian Penghargaan dan Disiplin ASN	1 Skor Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sistem Merit	40
		2 Nilai dimensi disiplin IP ASN	5
3	Meningkatnya kualitas Perlindungan dan Pelayanan ASN	1 Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sistem Merit	14
4	Meningkatnya kualitas pelayanan pensiun, KIP (Kartu Identitas Pegawai), SLKS (Satyalancana Karya Satya), Kawin Cerai PNS	1 Persentase usulan pemberhentian PNS dan SLKS (Satyalancana Karya Satya) yang terfasilitasi tepat waktu	100%
		2 Persentase usulan KIP (Kartu Identitas Pegawai) dan pelayanan kawin cerai yang terlayani	100%

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp 23,045,300
2.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp 150,000,000
3.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp 38,780,038
4.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 11,500,000
5.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp 25,210,950
6.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp 48,660,238
7.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp 9,500,000
	Jumlah	Rp 306,696,526

Kepala BKPSDM

AFRIALDI SE, M.M.
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, Januari 2024
Kabid PKP

MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos
NIP. 19700507 199303 1 005



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

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Solok Arosuka, Solok, Sumatera Barat
Laman bkpsdm.solokkab.go.id, pos-el bkpsdm@solokkab.go.id

PERJANJIAN KENERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dr. MASRUL, M.Pd
Jabatan : Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan BKPSDM
Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : AFRIALDI, SE,MM
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

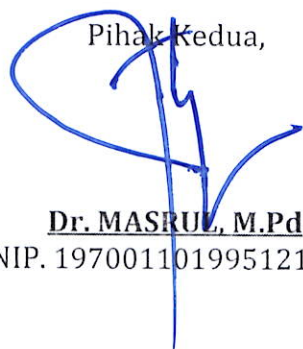
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Januari 2024

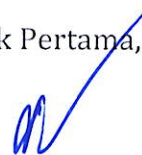
Pihak Kedua,



Dr. MASRUL, M.Pd

NIP. 197001101995121002

Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE,MM

NIP. 197504291994031002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Kebutuhan ASN	1	Skor Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
2	Meningkatnya kualitas Pengadaan ASN	1	Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	38
3	Meningkatnya kualitas Sistem Informasi ASN	1	Skor Sistem Informasi Sistem Merit	18
4	Meningkatnya kualitas Data ASN	1	Persentase data pegawai yang akurat	100%
5	Meningkatnya kualitas pelayanan kepangkatan, ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	1	Persentase pegawai yang terlayani kenaikan pangkatnya	90%
		1	Persentase pegawai yang terlayani ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	100%

PROGRAM

1. Koordinasi dan fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK
2. Penyusunan rencana kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
4. Pengelolaan Sistem Informasi kepegawaian

ANGGARAN

Rp 334.680.000
Rp 31.845.000
Rp 25.529.500
Rp 21.239.000
Rp 413.293.500

Jumlah

Kepala BKPSDM

AFRIALDI, SE, M.M.
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, Januari 2024
Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan

Dr. MASRUL, M.Pd
NIP. 19700110 199512 1 002



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

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Solok Arosuka, Solok, Sumatera Barat
Laman bkpsdm.solokkab.go.id, pos-el bkpsdm@solokkab.go.id

PERJANJIAN KENERJA TAHUN 2024

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

Nama : YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom
Jabatan : Kepala Bidang Kependidikan, Data dan Pengadaan BKPSDM
Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : AFRIALDI, SE,MM
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, Maret 2024

Pihak Kedua,

YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom
NIP. 198509122010012030

Pihak Pertama,

AFRIALDI, SE,MM
NIP. 197504291994031002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Kebutuhan ASN	1	Skor Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
2.	Meningkatnya kualitas Pengadaan ASN	1	Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	38
3.	Meningkatnya kualitas Sistem Informasi ASN	1	Skor Sistem Informasi Sistem Merit	18
4.	Meningkatnya kualitas Data ASN	1	Persentase data pegawai yang akurat	100%
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	1	Persentase pegawai yang terlayani kenaikan pangkatnya	90%
		1	Persentase pegawai yang terlayani ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	100%

PROGRAM

1. Koordinasi dan fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK
2. Penyusunan rencana kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
4. Pengelolaan Sistem Informasi kepegawaian

ANGGARAN

	Rp	334.680.000
	Rp	31.845.000
	Rp	25.529.500
	Rp	21.239.000
Jumlah	Rp	413.293.500

Kepala BKPSDM

AFRIALDI, SE, M.M.

NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, Maret 2024

Kepala Bidang Kepegawaian, Data dan Pengadaan

YOVI FRANSISKA, SE, M. I. Kom

NIP. 198509122010012030



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

PER : 1 NOVEMBER 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : **KEPALA BKPSDM KABUPATEN SOLOK**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **EPYARDI ASDA, M. MAR**
Jabatan : **BUPATI SOLOK**

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,
a.n. **BUPATI SOLOK**
SEKRETARIS DAERAH

Pihak Pertama,


MEDISON, S.Sos., M. Si


AFRIALDI, SE.MM
NIP. 19750429 199403 1 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN	1. Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK 2. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN 3. Persentase Ketersediaan Data Kepegawaian yang Akurat dan Terkini 4. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap Pelayanan Kepegawaian yang ada di BKPSDM	70% 5% 99% 3,70
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1. Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	70%
3	Meningkatnya tatakelola organisasi	1. Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	86

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 27.133.408.900,48	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.070.859.702.00	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.604.443.883.00	APBD

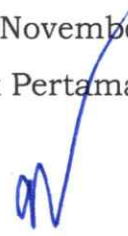
Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,

**a.n. BUPATI SOLOK
SEKRETARIS DAERAH**


MEDISON, S.Sos., M. Si

Pihak Pertama,


**AFRIALDI, SE.MM
NIP. 19750429 199403 1 002**



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Pertama,

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai capaian Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	86 Nilai
		Nilai Capaian Administrasi Keuangan	86 Nilai
2.	Meningkatnya Kepuasan Aparatur	Indeks Kepuasan pemenuhan administrasi	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan administrasi Kepegawaian	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Keuangan	3,70 Indeks
		Indeks Kepuasan Pelayanan Informasi Kesekretariatan	3,70 Indeks

PROGRAM

ANGGARAN

1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp	149.678.859,00
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	26.556.250.064,48
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp	10.000.000,00
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	149.133.750,00
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	22.254.615,00
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	246.091.612,00
	JUMLAH	Rp	27.133.408.900,48

Kepala BKPSDM,



AFRIALDI, SE. MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 1 November 2024
Sekretaris BKPSDM,



MARCOS SOPHAN, S.Pt.M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **DARMAWATI, S.Kom**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

Pihak Pertama,

DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200902 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terpenuhinya Kesesuaian Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Renja PD)	7 Dokumen
		Jumlah Dokumen RKA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen DPA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Dokumen Perubahan DPA - SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA - SKPD	1 Dokumen
		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan
		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan
2.	Terpenuhinya Kesesuaian Pertanggungjawaban Keuangan dengan Aturan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	487 Orang/bulan
		Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan
		Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen

KEGIATAN/ SUB KEGIATAN

Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

	Rp.	ANGGARAN
1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 3.029.870	149.678.859,00
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	Rp. 3.332.185	
3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	Rp. 2.821.250	
4. Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD	Rp. 1.191.750	
5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Rp. 3.034.625	
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 134.787.179	
7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 1.482.000	

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1. Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 26.551.609.814,48	26.556.250.064,48
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp. 3.093.250,00	
3. Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 1.547.000,00	

JUMLAH

Rp. 26.705.928.923,48

Sekretaris BKPSDM,


MARCOS SOPHAN, S.Pt.M.Si
 NIP. 19740314 199903 1 006

Arosuka, 1 November 2024
 Kasubag Perencanaan dan Keuangan,


DARMAWATI S. Kom
 NIP. 19811220 200902 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **NUR PEBRIANTO PUTRA, S.IP**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Solok

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,


MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

Pihak Pertama,


NUR PEBRIANTO PUTRA, S.IP
NIP. 19820502 200701 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	2 Paket
		Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor Yang Disediakan	3 Paket
		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket
		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	37 Laporan
2.	Telaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12 Laporan
		Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	2 Laporan
3.	Terlaksananya Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	10 Orang
4.	Terlaksananya Sarana dan Prasarana Aparatur Yang Berfungsi Dengan Baik	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		Jumlah Kendaraan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit
		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 149.133.750
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. -
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 53.933.400
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 24.070.502
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 6.322.090
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 64.807.758
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 22.254.615
6. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000
7. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.454.615
8. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 10.000.000
9. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 10.000.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 246.091.612
11. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 108.517.204
12. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 75.880.000
13. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 58.854.408
14. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 2.840.000
JUMLAH	Rp. 427.479.977

Sekretaris BKPSDM,

MARCOS SOPHAN, S.Pt.M.Si
NIP. 19740314 199903 1 006

Arosuka, 1 November 2024
Kasubbag. Umum dan Kepegawaian,

NUR PEBRIANTO PUTRA, SIP
NIP. 19820502 200701 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **NOVITA, SE, M.Si**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

NOVITA, SE. M.Si

NIP. 19801128 201001 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Karir Aparatur	1	Skor Pengembangan Karir Sistem Merit	90
2.	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi Pegawai	1	Skor Promosi dan Mutasi Sistem Merit	32,5
3.	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	1	Persentase ASN yang Memiliki Jabatan Sesuai Kualifikasi Pendidikan	75%
		2	Nilai Dimensi Kualifikasi IP ASN	15
4.	Meningkatnya Kompetensi ASN	1	Persentase ASN yang Mendapatkan Pelatihan Minimal 20 JP / Tahun	75%
		2	Nilai Dimensi Kompetensi IP ASN	25
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Mutasi, Rotasi, Promosi	1	Persentase ASN yang Mendapatkan pelayanan sesuai Aturan	100%

Sub Kegiatan

ANGGARAN

- | | | | |
|----|---|----|---------------|
| 1. | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan | Rp | 1.604.443.883 |
| 2. | Sub Kegiatan Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Rp | 16.371.700 |
| 3. | Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN | Rp | 61.686.724 |
| 4. | Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN | Rp | 135.682.004 |
| 5. | Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Rp | - |

Kepala BKPSDM



AFRIALDI. SE. MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 01 November 2024

Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia



NOVITA. SE. M.Si
NIP. 19801128 201001 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom**
Jabatan : Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom

NIP. 19850912 201001 2 030

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Kebutuhan ASN	1	Skor Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
2	Meningkatnya kualitas Pengadaan ASN	1	Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	38
3	Meningkatnya kualitas Sistem Informasi ASN	1	Skor Sistem Informasi Sistem Merit	18
4	Meningkatnya kualitas Data ASN	1	Persentase data pegawai yang akurat	100%
5	Meningkatnya kualitas pelayanan kepangkatan, ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	1	Persentase pegawai yang terlayani kenaikan pangkatnya	90%
		1	Persentase pegawai yang terlayani ujian dinas, pencantuman gelar, peninjauan masa kerja dan mutasi lain-lain PNS	100%

PROGRAM	ANGGARAN
1. Koordinasi dan fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Rp 328.247.800
2. Penyusunan rencana kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp 26.024.700
3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Rp 104.355.000
4. Pengelolaan Sistem Informasi kepegawaian	Rp 57.231.000
Jumlah	Rp 515.858.500

Kepala BKPSDM

AFRIALDI SE. M.M.
 NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 1 November 2024
 Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan

YOVI FRANSISKA SE. M. I. Kom
 NIP. 198509122010012030



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos**
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, dan Pemberhentian

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **AFRIALDI, SE. M.M**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Arosuka, 1 November 2024

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. M.M

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos

NIP. 19700507 199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Manajemen Kinerja ASN	1 Skor Aspek Manajemen Kinerja Sistem Merit	78
		2 Nilai dimensi kinerja IP ASN	25
		3 Persentase ASN yang membuat SKP tepat waktu	100%
2	Meningkatnya kualitas Pemberian Penghargaan dan Disiplin ASN	1 Skor Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sistem Merit	40
		2 Nilai dimensi disiplin IP ASN	5
3	Meningkatnya kualitas Perlindungan dan Pelayanan ASN	1 Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sistem Merit	14
4	Meningkatnya kualitas pelayanan pensiun, KIP (Kartu Identitas Pegawai), SLKS (Satyalancana Karya Satya), Kawin Cerai PNS	1 Persentase usulan pemberhentian PNS dan SLKS (Satyalancana Karya Satya) yang terfasilitasi tepat waktu	100%
		2 Persentase usulan KIP (Kartu Identitas Pegawai) dan pelayanan kawin cerai yang terlayani	100%

PROGRAM

ANGGARAN

1. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp	32.524.550
2. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp	150.000.000
3. Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp	49.856.162
4. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	39.840.000
5. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp	7.290.700
6. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp	52.802.362
7. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp	8.947.000
Jumlah	Rp	341.260.774

Kepala BKPSDM

AFRIALDI, SE, M.M.
NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 1 November 2024
Kepala Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, dan Pemberhentian

MAISEVEN YUEDI RAISTIN, S.Sos
NIP. 19700507 199303 1 005