



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa

PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJiP)
TAHUN 2025**


**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

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 2025 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 2025-2029.

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 2025 ini dapat diselesaikan dengan baik.

Arosuka, Februari 2026
KEPALA,

JUFRISAL, SH, MM
NIP. 19751008 200901 1 006

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 2025. Capaian kinerja Tahun 2025 tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja (*performance agreement*) Tahun 2025 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 2025 dengan jumlah sebanyak 2 (dua) sasaran strategis dan 2 (dua) Indikator Kinerja Sasaran dimana seluruh semua Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja **sangat 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 kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.. Latar Belakang.....	1
1.2.. Tugas Pokok dan Fungsi.....	2
1.3.. Isu Strategis.....	5
1.4.. Jumlah Pegawai.....	6
1.5.. Landasan Hukum.....	8
1.6.. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	11
2.1.. Rencana Strategis.....	11
2.2.. Indikator Kinerja Utama.....	13
2.3.. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	19
2.4.. Perencanaan Anggaran Tahun 2025.....	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
3.1. Capaian Kinerja Organisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	22
3.1.1. Sasaran 1.....	23
1. Indeks Profesionalitas ASN.....	24
3.1.2. Sasaran 2.....	39
1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah.....	39
3.2. Capaian Kinerja Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026.....	50
3.2.1. Sasaran 1.....	51
1. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap pelayanan kepegawian Yang Ada di BKPSDM.....	51
3.2.2. Sasaran 2.....	57
1. Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan.....	57
3.2.3. Sasaran 3.....	64
1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja.....	64
3.3. Realisasi Anggaran.....	70
BAB IV PENUTUP.....	73
4.1. Kesimpulan.....	73
4.2. Saran.....	73
LAMPIRAN	
Matrik Renstra	
Perjanjian Kinerja	
Ringkasan Pengukuran Kinerja	
Data Pendukung Capaian IKU BKPSDM	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025	6
Tabel 1.2	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2025	7
Tabel 1.3	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2025	8
Tabel 2.1	Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029	15
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025	19
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 (APBD Efisiensi dan APBD Perubahan)	20
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 (Pelantikan Kepala BKPSDM dan Perubahan Indikator Renstra 2025-2029)	20
Tabel 2.5	Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2025	21
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah	22
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Tahun 2025 pada BKPSDM Kabupaten Solok	23
Tabel 3.3	Hasil Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok (Data Per tanggal 18 Desember 2025)	25
Tabel 3.4	Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025	26
Tabel 3.5	Perkembangan IP ASN	26
Tabel 3.6	Perkembangan IP ASN Per Dimensi	27
Tabel 3.7	Perbandingan IP ASN	28
Tabel 3.8	Perbandingan IP ASN (PNS) dengan Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat	28
Tabel 3.9	Perbandingan IP ASN (PPP) dengan Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat	29
Tabel 3.10	Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Indeks Profesionalitas ASN	31
Tabel 3.11	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKSDM) Tahun 2024	39
Tabel 3.12	Nilai SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2025	40
Tabel 3.13	Perkembangan Nilai SAKIP Perangkat Daerah	40
Tabel 3.14	Perkembangan Nilai SAKIP Perangkat Daerah Per Komponen yang dinilai	41
Tabel 3.15	Perbandingan Nilai SAKIP Perangkat Daerah	42
Tabel 3.16	Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah	43
Tabel 3.17	Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun	46

	2023	
Tabel 3.18	Membandingkan nilai Indeks Sitem Merit dengan skala nasional, skala provinsi, dan perbandingan dengan kabupaten/ Kota lain yang memiliki predikat 10 besar tahun 2023	47
Tabel 3.19	<i>Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok</i>	49
Tabel 3.20	Perkembangan realisasi dan capaian IKU Renstra 2021-2026	50
Tabel 3.21	Capaian Kinerja Tahun 2025 pada BKPSDM Kabupaten Solok berdasarkan Renstra 2021-2026	50
Tabel 3.22	Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM Tahun 2025	52
Tabel 3.23	Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	52
Tabel 3.24	Perbandingan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	53
Tabel 3.25	Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	55
Tabel 3.26	Jumlah Pejabat struktural dan Fungsional yang bersertifikat kompetensi	58
Tabel 3.27	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025	59
Tabel 3.28	<i>Perkembangan</i> persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	59
Tabel 3.29	<i>Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator</i> persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62
Tabel 3.30	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja (<i>BKSDM</i>) Tahun 2024	64
Tabel 3.31	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2025	65
Tabel 3.32	<i>Perkembangan</i> Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	65
Tabel 3.33	<i>Perkembangan</i> Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja <i>Per Komponen yang dinilai</i>	66
Tabel 3.34	<i>Perbandingan</i> Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	67
Tabel 3.35	<i>Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator</i> Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	68
Tabel 3.36	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2025	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Grafik Perkembangan Indeks Profesionalitas ASN	27
Gambar 3.2	Grafik Perkembangan Nilai SAKIP BKPSDM	41
Gambar 3.3	Anugerah Meritokrasi Award Tahun 2023	47
Gambar 3.4	Grafik Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	53
Gambar 3.5	Grafik Perkembangan persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60
Gambar 3.6	Grafik Perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	66

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 2025 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja maupun capaian kinerja selama Tahun 2025.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 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 2025 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. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Tugas, fungsi dan struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Solok ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2023 tanggal 18 Desember 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari:

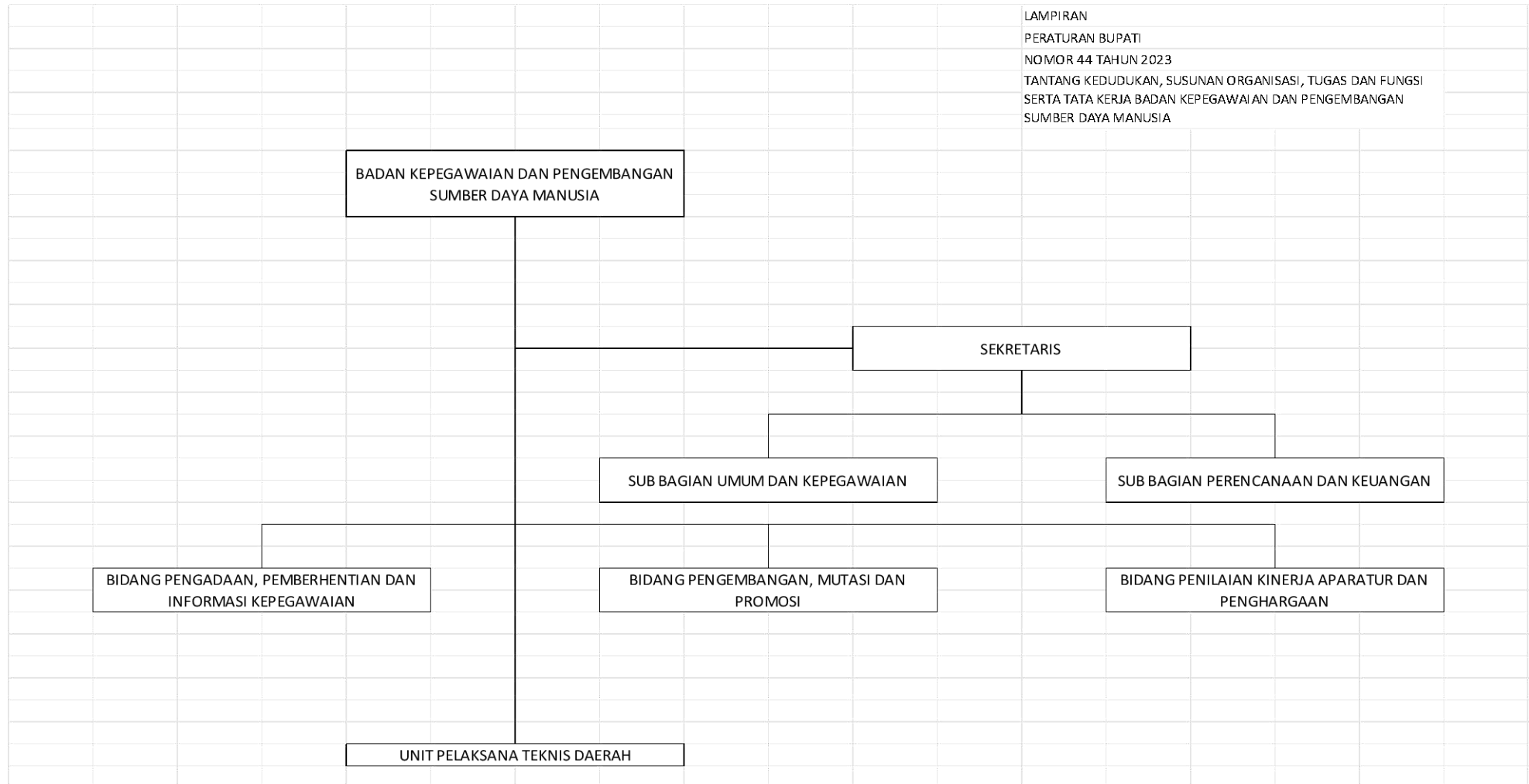
- a. Kepala
- b. Sekretaris, membawahi 2 (dua) sub bagian terdiri dari:

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian:
Dibawah bidang terdapat kelompok Jabatan Fungsional dan/atau Pelaksana
- d. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
Dibawah bidang terdapat kelompok Jabatan Fungsional dan/atau Pelaksana
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan:
Dibawah bidang terdapat kelompok Jabatan Fungsional dan/atau Pelaksana
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan;

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:

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI
NOMOR 44 TAHUN 2023
TANTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI
SERTA TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



1.3. 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. Sistem 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 sesuainya 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, Kodefikasi dan Nomenklatur.

1.4. JUMLAH PEGAWAI

Dilihat dari komposisi sumber daya aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2025 sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang terdiri atas PNS, PPPK, PPPK Paruh Waktu 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 2025

No	Uraian	PNS	PPPK	PPPK Paruh Waktu	Non ASN	Jumlah	Persentase
a.	Laki-laki	8		5	1	14	40,00%
b.	Perempuan	15	3	2	1	21	60,00%
	Jumlah	23	3	7	2	35	100,00%

Sumber data: Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2025

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 (40,00%) dan 21 orang pegawai perempuan (60,00%). Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 20,00%, 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 2025 sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang ASN dengan perincian jumlah ASN berdasarkan golongan adalah sebagaimana Tabel 1.2.

Tabel 1.2: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2025

No	Uraian	Jumlah	Persentase
a.	Golongan IV	3	9,09%
b.	Golongan III	20	60,61%
c.	Golongan II	0	0,00%
d.	Golongan I	0	0,00%
e.	PPPK (Gol IX)	3	9,09%
f.	PPPK Paruh Waktu	7	21,21%
	Jumlah	33	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2025

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 (60,61%), golongan IV sebanyak 3 orang (9,09%), PPPK (Golongan IX) sebanyak 3 orang (9,09%) dan PPPK Paruh Waktu sebanyak 7 orang (21,21%). 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 60,61% 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 2025

No	Uraian	PNS	PPPK	PPPK Paruh Waktu	Non ASN	Jumlah	Persentase
a.	Sarjana S3	0			0	0	0,00%
b.	Sarjana S2	5		2	0	7	20,00%
c.	Sarjana S1/ Diploma IV	18	3		1	22	62,86%
d.	Diploma				0	0	0,00%
e.	SLTA			5	1	6	17,14%
f.	SMP						
	Jumlah	23	3	7	2	35	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2025

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 62,86%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 20,00%, Diploma tidak ada, lulusan SMA 17,14% 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.

1.5. LANDASAN HUKUM

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2025 disusun berdasarkan beberapa peraturan dan pedoman sebagai landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah 2 kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, pemerintah Daerah provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2014 tentang Pedoman Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok disajikan secara berurutan dan tersistem guna mempermudah pemahaman dan telah disesuaikan dengan standar pelaporan.

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan Latar belakang, Tugas Pokok dan Fungsi, Isu Strategis, Jumlah Pegawai, Landasan Hukum serta Sistemika Penulisan.

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menyajikan Rencana Strategis 2025-2029 (Visi dan Misi Bupati, Tujuan dan Sasaran perangkat Daerah), Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perencanaan Anggaran Tahun 2025

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan

3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2025

Pada sub bab ini disajikan 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 sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
5. Analisa penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

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

3.2. Capaian Kinerja Berdasarkan Renstra tahun 2021-2026

Pada sub bab ini diuraikan capaian kinerja berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026

3.2. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian 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 2025-2029 dibuat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2025-2029. 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 2025-2029 adalah sebagai berikut :

“TERWUJUDNYA PEMERINTAH YANG MELAYANI MENUJU MASYARAKAT YANG MADANI NAN SEJAHTERA”

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 4 (empat misi) Misi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Mewujudkan Smart Government dan Berintegritas dalam Melayani;
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing Global;
3. Mewujudkan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Adat dan Budaya;
4. Peningkatan Ekonomi Berbasis Potensi dan Sumber Daya Nagari;

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 kesatu yaitu **“Mewujudkan Smart Government dan Berintegritas dalam melayani”** dalam lingkup bidang kepegawaian. Melalui misi tersebut, Kabupaten Solok memiliki tujuan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi dengan sasaran misi sebagai berikut:

Sasaran 1: Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan

Dengan Indikator: Nilai Akuntabilitas Kinerja, Opini BPK dan Nilai LPPD

Sasaran 2: Meningkatnya kualitas pelayanan publik

Dengan Indikator: Indeks Pelayanan Publik

Sasaran 3: Meningkatnya pendapatan asli daerah

Dengan Indikator Rasio Pajak Daerah terhadap PDRB

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 2025-2029. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah :

Tujuan 1 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan dalam bidang Manajemen ASN.

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:



<p>TUJUAN</p> <p>1 Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan dalam bidang Manajemen ASN</p>	<p>INDIKATOR TUJUAN</p> <p>1 Nilai Akuntabilitas Kinerja (Kabupaten)</p>
<p>SASARAN STRATEGIS</p> <p>1 Meningkatnya Profesionalisme ASN serta meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN</p> <p>2 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM</p>	<p>INDIKTOR SASARAN</p> <p>1 Indeks Profesionalitas ASN</p> <p>1 Nilai SAKIP Perangkat Daerah</p>

2.2. 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 : 800/3039/BKPSDM-2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Nilai SAKIP perangkat Daerah

Secara lebih lanjut dapat dijelaskan pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan/ Pengertian Indikator	Formulasi Indikator
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN serta Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN	1.1 Indeks Profesionalitas ASN	<p>Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.</p> <p>IP ASN di ukur melalui 4 Dimensi :</p> <p>a. Dimensi Kualifikasi Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal ASN dari jenjang paling tinggi (bobot 25 %)</p> <p>b. Dimensi Kompetensi Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data / Informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh ASN (bobot 40%).</p> <p>c. Dimensi Kinerja Digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai penilaian kinerja (bobot 30%)</p> <p>d. Dimensi Disiplin Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data / Informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima ASN (bobot 5 %)</p>	<p>Berdasarkan hasil entri data kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, disiplin yang diumumkan melalui hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN oleh Badan Kepegawaian Negara</p> $IP = \sum_{i=1}^4 I_{pi}$ $IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$ <p>Rentang Nilai : 0 s/d 100</p> <p>IP = Indeks Profesionalisme I_{pi} = Indeks Profesionalisme ke i IP1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi IP2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi IP3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja IP4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p>Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sbb :</p> <p>91-100 Sangat Tinggi 81-90 Tinggi 71-80 Sedang 61-70 Rendah 60 ke bawah sangat rendah</p>

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan/ Pengertian Indikator	Formulasi Indikator																														
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	2.1 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	<p>Nilai SAKIP Perangkat Daerah dalam hal ini BKPSDM merupakan hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh evaluator oleh Auditor Inspektorat Daerah melalui pemenuhan dokumen</p> <p>Peraturan menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengatur secara teknis pelaksanaan evaluasi AKIP, meliputi tujuan, ruang lingkup, metode, tahapan, serta penilaian evaluasi.</p> <p>Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasi kan SAKIP.</p>	<p>Hasil Evaluasi Inpektorat Daerah Kabupaten Solok LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Komponen</th> <th>Sub-Komponen 1 Kebijakan</th> <th>Sub-Komponen 2 Kualitas</th> <th>Sub-Komponen 3 Pemerataan</th> <th>Total Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Perencanaan Kinerja</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>15</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Tegakapan Kinerja</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>15</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Nilai Kinerja</td> <td>3</td> <td>4,5</td> <td>7,5</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Indikator Akuntabilitas Kinerja Internal</td> <td>4</td> <td>7,5</td> <td>12,5</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Nilai Akuntabilitas Kinerja</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>60</td> <td>110</td> </tr> </tbody> </table> <p>Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/ B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:</p>	Komponen	Sub-Komponen 1 Kebijakan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemerataan	Total Bobot	Perencanaan Kinerja	4	1	15	20	Tegakapan Kinerja	4	1	15	20	Nilai Kinerja	3	4,5	7,5	15	Indikator Akuntabilitas Kinerja Internal	4	7,5	12,5	24	Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	60	110
Komponen	Sub-Komponen 1 Kebijakan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemerataan	Total Bobot																														
Perencanaan Kinerja	4	1	15	20																														
Tegakapan Kinerja	4	1	15	20																														
Nilai Kinerja	3	4,5	7,5	15																														
Indikator Akuntabilitas Kinerja Internal	4	7,5	12,5	24																														
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	60	110																														

No	Subsah Strategi	Indikator Kinerja	Penjelasan/ Pengertian Indikator	Formulasi Indikator																																																						
			<p>Komponen - komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi AKIP meliputi empat komponen yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. 2. Masing-masing Komponen tersebut terdiri dari Subkomponen Keberadaan, Subkomponen Kualitas, dan Subkomponen Pemanfaatan. 3. Kriteria merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap subkomponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak. <p>Dasar Hukum Permengaran RB No 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah.</p>	<p>e) Keberadaan:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pilihan Jawaban</th> <th>Bobot</th> <th>Kriteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AA</td> <td>100</td> <td>Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>80</td> <td>Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal</td> </tr> <tr> <td>BB</td> <td>60</td> <td>Tika kriteria seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>70</td> <td>Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)</td> </tr> <tr> <td>CC</td> <td>40</td> <td>Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>50</td> <td>Tika kriteria sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>30</td> <td>Tika kriteria sebagian akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>0</td> <td>Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini</td> </tr> </tbody> </table> <p>f) Kualitas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pilihan Jawaban</th> <th>Bobot</th> <th>Kriteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AA</td> <td>100</td> <td>Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak sebagai percontohan di cara nasional</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>80</td> <td>Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang dianggap dan penerapannya kriteria tersebut</td> </tr> <tr> <td>BB</td> <td>60</td> <td>Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>70</td> <td>Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)</td> </tr> <tr> <td>CC</td> <td>40</td> <td>Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>50</td> <td>Tika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>30</td> <td>Tika kriteria pada akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>0</td> <td>Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini dan terdapat upaya</td> </tr> </tbody> </table>	Pilihan Jawaban	Bobot	Kriteria	AA	100	Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal	A	80	Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal	BB	60	Tika kriteria seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional	B	70	Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)	CC	40	Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)	C	50	Tika kriteria sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)	D	30	Tika kriteria sebagian akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)	E	0	Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini	Pilihan Jawaban	Bobot	Kriteria	AA	100	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak sebagai percontohan di cara nasional	A	80	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang dianggap dan penerapannya kriteria tersebut	BB	60	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional	B	70	Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)	CC	40	Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)	C	50	Tika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)	D	30	Tika kriteria pada akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)	E	0	Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini dan terdapat upaya
Pilihan Jawaban	Bobot	Kriteria																																																								
AA	100	Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal																																																								
A	80	Tika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan internal																																																								
BB	60	Tika kriteria seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional																																																								
B	70	Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)																																																								
CC	40	Tika kriteria sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)																																																								
C	50	Tika kriteria sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)																																																								
D	30	Tika kriteria sebagian akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)																																																								
E	0	Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini																																																								
Pilihan Jawaban	Bobot	Kriteria																																																								
AA	100	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak sebagai percontohan di cara nasional																																																								
A	80	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang dianggap dan penerapannya kriteria tersebut																																																								
BB	60	Tika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan nasional																																																								
B	70	Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)																																																								
CC	40	Tika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)																																																								
C	50	Tika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)																																																								
D	30	Tika kriteria pada akuntabilitas kinerja telah tidak dipertimbangkan (>0%-25%)																																																								
E	0	Tika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria pada saat ini dan terdapat upaya																																																								

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 2025 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 setelah memperoleh asistensi dari Badan Perencanaan, Penelitian dan pengembangan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan tanggal 3 Januari 2025 dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

Tabel 2.2. : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Mengkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1 Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,75
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)	55
3	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1 Nilai evaluasi akuntanilitas kinerja	70

Sumber Data : PK BKPSDM tanggal 3 Januari 2025

Dalam rangka Penyusunan RPJMD Kabupaten Solok Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis (Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 maka terjadi perubahan Indikator

kinerja yang mendasar sehingga ditetapkan lah Perubahan Perjanjian Kinerja sebanyak 3 kali sebagai berikut:

1. Perjanjian Kinerja APBD Efisiensi yang ditetapkan tanggal 6 Mei 2025
2. Perjanjian Kinerja APBD Perubahan yang ditetapkan tanggal 9 September 2025
3. Perjanjian Kinerja karena perubahan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekaligus perubahan indikator Renstra berdasarkan hasil Evaluasi Provinsi Sumatera Barat

Seluruh Perubahan Perjanjian Kinerja diatas tertuang dalam Tabel 2.3, dan Tabel 2.4

Tabel 2.3. : Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 (APBD Efisiensi dan APBD Perubahan)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN	1.1 Indeks Profesionalitas ASN	77,43
		1.2 Indeks Sistem merit	252,5
		1.3 Indeks Kepuasan Aparatur	85
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	2.1 IP ASN Dimensi Kompetensi	27,13
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	3.1 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70,01

Sumber Data : PK BKPSDM tanggal 6 Mei 2025 dan 9 September 2025

Tabel 2.4. : Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 (Pelantikan Kepala BKPSDM dan Perubahan Indikator Renstra 2025-2029)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN serta Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN	1.1 Indeks Profesionalitas ASN	78,44
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	2.1 Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,01

Sumber Data : PK BKPSDM tanggal 19 Desember 2025

2.4. PERENCANAAN ANGGARAN TAHUN 2025

Selama Tahun Anggaran 2025 Perencanaan Anggaran dituangkan dalam Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA) Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 yang sudah dirubah beberapa kali sebagai berikut :

1. DPA APBD Awal yang ditetapkan tanggal 3 Januari 2025
2. DPA APBD Efisiensi yang ditetapkan tanggal 05 Mei 2025
3. DPA APBD Perubahan yang ditetapkan tanggal 8 September 2025
4. DPA Pergeseran Perubahan APBD yang ditetapkan tanggal 18 November 2025

Seluruh Perubahan Dokumen Pelaksana Anggaran diatas tertuang dalam Tabel 2.5, sebagai berikut:

Tabel 2.5 : Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program	Pagu APBD AWAL (Rp)	Pagu APBD EFISIENSI (Rp)	Pagu PERUBAHAN APBD (Rp)	Pagu PERGESERAN PERUBAHAN APBD (Rp)
Meningkatnya Profesionalisme ASN serta Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	1.215.122.502,00	1.072.837.454,00	1.182.578.588,00	1.182.578.588,00
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	903.060.800,00	745.907.080,00	1.005.566.182,91	1.005.566.182,91
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Perunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	24.259.414.390,00	22.856.668.928,00	21.753.949.213,09	21.753.949.213,09
TOTAL			26.377.587.192,00	24.674.613.382,00	23.942.093.984,00	23.942.093.984,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025

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

Predikat	Nilai	Interpretasi
AA	>90-100	Sangat Memuaskan, Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A	>80-90	Memuaskan, + Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/ Pengawas/ Subkoordinator.
BB	>70-80	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC	>50-60	Cukup (Memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D	>0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Secara ringkas capaian kinerja untuk setiap indikator sasaran sesuai dengan perjanjian kinerja tahun 2025 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2 : Capaian Kinerja Tahun 2025 pada BKPSDM Kabupaten Solok

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN serta Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN	1.1 Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	78,44	80,54	102,68%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Organisasi	2.1 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Nilai	70,1	71,85	102,50%

Penjelasan mengenai capaian indikator kinerja sasaran strategis Renstra 2025-2029 dijelaskan sebagai berikut::

3.1.1. Sasaran Strategis 1

Sasaran strategis 1: “Meningkatnya Profesionalisme ASN serta Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan Optimalisasi Sistem Meritokrasi berbasis digital dalam Pengelolaan dan Pedayagunaan ASN”

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis1 ditetapkan 1 (satu) Indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Indeks Profesionalitas ASN

1. Indeks Profesionalitas ASN

Pengertian:

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

IP ASN di ukur melalui 4 Dimensi ;

a. Dimensi Kualifikasi

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal ASN dari jenjang paling tinggi (bobot 25 %)

b. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh ASN (bobot 40%).

c. Dimensi Kinerja

Digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai penilaian kinerja (bobot 30%)

d. Dimensi Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data / informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima ASN (bobot 5 %)

Formulasi :

$$IP = \sum_{i=1}^4 Ipi$$
$$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$$

Rentang Nilai : 0 s/d 100

IP = Indeks Profesionalisme

IPi = Indeks Profesionalisme ke i

IP1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sbb ;

91-100 Sangat Tinggi.

81-90 Tinggi

71-80 Sedang

61-70 Rendah

60 ke bawah sangat rendah

Hasil Pengukuran IP ASN didapat dari penginputan data kualifikasi, kinerja, kompetensi dan disiplin pada aplikasi ASN Digital BKN, yang di biasanya direlease hasilnya oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN. Namun berdasarkan Surat BKN Nomor 15014/B.BM.02.01/SD/C.VII/ 2025 Tanggal 24 Oktober 2025 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dinyatakan bahwa BKN tidak lagi melaksanakan pengukuran IP ASN dalam rangka percepatan pembangunan Manajemen Talenta Instansi Pemerintah, untuk itu akan digunakan indikator serupa dengan pengukuran IP ASN dan mendukung pengintegrasian indeks dalam penyelenggaraan manajemen ASN (Indeks Sistem Merit). Oleh karena itu disarankan agar Instansi menyesuaikan kembali Indikatornya/ dirubah indikator yang terdapat di dalam Renstra Instansi.

Berdasarkan Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 1001/B-BM.02.01/SD/C.VII/2026 tanggl 23 Februari 2026 Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Solok memperoleh kategori Sedang atau 80,54. Nilai tersebut merupakan akumulasi 4 (empat) Dimensi Profesionalitas ASN yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.3 :Hasil Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok
(Data Per tanggal 18 Desember 2025)**

JENIS PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI YANG DIUKUR	DIMENSI IP ASN				INDEKS NILAI	KATEGORI
		KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN		
PNS	4037	20,76	29,24	25,54	5	80,54	sedang
PPPK	566	20	30,41	25,11	5	80,52	sedang
ASN	4603	20,67	29,38	25,49	5	80,54	sedang
TOTAL BOBOT		25	40	30	5	100	

Dari tabel diatas tergambar hasil penilaian 4 dimensi yaitu: Dimensi Kualifikasi sebesar 20,67, Dimensi Kompetensi sebesar 29,38, Dimensi Kinerja sebesar 25,49 dan Dimensi Disiplin sebesar 5, dimana IP ASN adalah penilaian yang diperoleh dari penilaian terhadap PNS dan PPPK yang ada di Kabupaten Solok, dan IP ASN (PNS) lebih tinggi sedikit dari IP ASN (PPPK).

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

A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Realiasi pencapaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 :Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	78,44	80,54	102,68%

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 **tercapai**, dimana pada tahun 2025 target Indeks Profesionalitas ASN sebesar 78,44 dan terealisasi sebesar 80,54 dengan capaian kinerja sebesar 102,68%.

B. Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat di dalam Renstra

Tabel 3.5 :Perkembangan IP ASN

INDIKATOR KINERJA	REALISASI					CAPAIAN (%)					Tahun 2030 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Target (Persen)	Capaian (%)
Indeks Profesionalitas ASN	45,86	45,8	61,6	77,13	80,54	77,73	73,87	94	118,19	102,68%	85,00	94,75%

Berdasarkan tabel 3.5 dapat di lihat bahwa realisasi Indeks Profesionalitas ASN tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir mengalami **peningkatan** dan capaian kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir selalu mengalami peningkatan, namun di tahun 2025 menurun sebesar 7,51%, adapun penyebab penurunannya adalah didominasi karena belum terlaksananya Pro ASN dalam rangka pembangunan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok sesuai perka BKN Nomor 411 tahun 2025 serta Dimensi Kualifikasi PPPK yang jauh lebih rendah dibanding Dimensi Kualifikasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dimana pada tahun 2024 Dimensi Kualifikasi bernilai 20,76 sedangkan pada tahun 2025 turun menjadi 20,67 dengan penurunan sebesar 0,09.

Sedangkan jika realisasi tahun ini dibandingkan dengan target akhir Renstra (tahun 2030) sebesar 85 maka capaian kinerja sebesar 94,75%, yang artinya perlu upaya lebih baik untuk bisa mencapai target akhir Renstra lima tahun mendatang.

Secara tampilan grafik perkembangan Indeks Profesionalitas ASN dapat kami ilustrasikan pada gambar 3.1 berikut ini

Gambar 3.1 Grafik Perkembangan Indeks Profesionalitas ASN



Sedangkan untuk perkembangan IP ASN Per Dimensi dapat kita lihat pada Tael 3.6

Tabel 3.6 :Perkembangan IP ASN Per Dimensi

No	Indikator Kinerja	Tahun 2024		Tahun 2025	
		Jumlah Pegawai	Nilai	Jumlah Pegawai	Nilai
1	Indeks Profesionalitas ASN	4931	77,13	4603	80,54
	IP ASN (PNS)	4490	77,88	4037	80,54
	Dimensi Kualifikasi		20,37		20,76
	Dimensi Kompetensi		28,05		29,24
	Dimensi Kinerja		24,45		25,54
	Dimensi Disiplin		5,00		5,00
	IP ASN (PPPK)	441	69,53	566	80,52
	Dimensi Kualifikasi		24,73		20,00
	Dimensi Kompetensi		17,71		30,41
	Dimensi Kinerja		22,09		25,11
	Dimensi Disiplin		5,00		5,00

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat pada IP ASN (PNS) terjadi peningkatan Dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja, sedangkan pada IP ASN (PPPK) terjadi penurunan pada Dimensi Kualifikasi namun peningkatan juga terjadi pada Dimensi Kompetensi dan Kinerja.

- C. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standar Nasional/ provinsi/ Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

Tabel 3.7 :Perbandingan IP ASN

No	Indikator Kinerja	Kabupaten Solok		Provinsi	
		Jumlah Pegawai	Nilai	Jumlah Pegawai	Nilai
1	Indeks Profesionalitas ASN	4003	80,54	17814	83,07
	IP ASN (PNS)	4037	80,54	14610	85,07
	Dimensi Kualifikasi		20,70		21,55
	Dimensi Kompetensi		29,24		32,24
	Dimensi Kinerja		25,54		26,28
	Dimensi Disiplin		5,00		5,00
	IP ASN (PPPK)	566	80,52	3204	82,28
	Dimensi Kualifikasi		20,00		20,00
	Dimensi Kompetensi		30,41		31,27
	Dimensi Kinerja		25,11		26,01
	Dimensi Disiplin		5,00		5,00

Dari tabel 3.7 dapat dijelaskan bahwa Indeks Profesionalitas ASN di Kabupaten Solok masih berada dibawah Propinsi. Sedangkan jika dibandingkan IP ASN (PNS) dan IP ASN (PPPK) dengan Kabupaten dan Kota lain di wilayah Propinsi Sumatera Barat terdapat pada Tabel 3.8 dan Tabel 3.9

Tabel 3.8 :Perbandingan IP ASN (PNS) dengan Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kab. Sijunjung	3013	20,96	34,6	25,97	5	86,53	Tinggi
2	Pemerintah Kota Pariaman	2294	21,80	33,52	24,80	5	85,24	Tinggi
3	Pemerintah Kab. Tanah Datar	3844	20,98	32,96	25,57	5	83,86	Tinggi
4	Pemerintah Kab. Damanra	2871	20,98	30,8	25,5	5	82,23	Tinggi
5	Pemerintah Kab. Pasisir Selatan	4909	20,76	30,6	25,79	5	82,15	Tinggi
6	Pemerintah Kota Padang Panjang	1705	21,82	29,4	25,2	4,99	81,42	Tinggi
7	Pemerintah Kota Bukittinggi	2185	21,78	28,82	25,52	5	81,12	Tinggi
8	Pemerintah Kab. Pasaman	3348	20,83	29,09	25,42	5	80,94	Sedang
9	Pemerintah Kota Padang	6588	21,28	28,79	25,77	5	80,84	Sedang
10	Pemerintah Kota Solok	1808	22,28	28,38	25,1	5	80,70	Sedang
11	Pemerintah Kota Payakumbuh	2415	21,62	28,34	25,71	4,99	80,60	Sedang
12	Pemerintah Kab. Solok	4037	20,76	25,145	25,54	5	80,54	Sedang
13	Pemerintah Kab. Solok Selatan	3054	21,22	28,57	25,2	5	80,39	Sedang
14	Pemerintah Kab. Agam	4683	20,78	28,35	25,16	5	79,30	Sedang
15	Pemerintah Kota Sawahlunto	1777	21,59	27,25	25,32	5	79,16	Sedang
16	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4088	21,1	27,82	24,64	5	78,56	Sedang
17	Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota	5948	20,6	28,15	24,81	5	78,50	Sedang
18	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	4843	20,60	27,79	24,4	5	77,80	Sedang
19	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2281	21,27	25,08	21,97	5	73,32	Sedang

Tabel 3.9 :Perbandingan IP ASN (PPPK) dengan Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

NO	NAMA INSTANSI	JUMLAH PPPK	DIMENSI KUALIFIKASI	DIMENSI KOMPETENSI	DIMENSI KINERJA	DIMENSI DISIPLIN	TOTAL NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Padang	532	20	31,48	26,45	5	82,92	Tinggi
2	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	1695	20	31,67	26,13	5	82,9	Tinggi
3	Pemerintah Kab. Tanah Datar	900	20	31,06	25,84	5	81,7	Tinggi
4	Pemerintah Kota Pariaman	84	20	30,98	25,71	5	81,69	Tinggi
5	Pemerintah Kab. Pasaman	957	20	30,52	25,83	5	81,35	Tinggi
6	Pemerintah Kab. Solok Selatan	238	20	31,19	25,84	5	81,18	Tinggi
7	Pemerintah Kota Solok	122	20	31,12	25,84	5	81,13	Tinggi
8	Pemerintah Kab. Dumasraya	1090	20	30,07	25,28	5	80,93	Sedang
9	Pemerintah Kab. Solok	584	20	34,43	25,11	5	80,52	Sedang
10	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	1633	20	25,33	25,14	5	80,45	Sedang
11	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	1522	20	25,23	24,71	5	78,92	Sedang
12	Pemerintah Kab. Agam	1241	20	28,13	23,09	5	78,82	Sedang
13	Pemerintah Kab. Sijunjung	1127	20	27,95	25,61	5	78,55	Sedang
14	Pemerintah Kota Payakumbuh	455	20	27,14	26,11	5	78,25	Sedang
15	Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota	1359	20	24,88	25,03	5	78,11	Sedang
16	Pemerintah Kota Bukittinggi	333	20	25,56	25,91	5	76,47	Sedang
17	Pemerintah Kota Padang Panjang	287	20	23,89	25,07	5	73,96	Sedang
18	Pemerintah Kota Sawahlunto	483	20	23,57	25,34	5	73,9	Sedang
19	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	417	20	23,98	19,88	5	68,86	Rendah

Dari tabel 3.8 dan Tabel 3.9 dapat dijelaskan bahwa Indeks Profesionalitas ASN (PNS) di Kabupaten Solok berada pada urutan ke-12 sedangkan Indeks Profesionalitas ASN (PPPK) berada pada urutan ke-9 jika dibandingkan dengan 19 Kabupaten/ Kota yang ada di Sumatera Barat.

D. Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi

Dalam melaksanakan program-program untuk mendukung capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Solok tahun 2025 terdapat beberapa faktor pendukung serta rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

- a. Dukungan pemerintah daerah dalam dokumen perencanaan berupa Taging PUG pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan sehingga memungkinkan pengembangan kompetensi secara berkesinambungan untuk ASN di Kabupaten Solok sehingga meningkatkan nilai Dimensi Kompetensi baik pada IP ASN (PNS) maupun IP ASN (PPPK)
- b. Campaign update data mandiri ASN melalui ASN Digital BKN melalui Sosialisasi Penerapan Multi-Factor Authentication (MFA), Pemanfaatan Fitur SIMPEG dan ASN Digital serta Rekonsiliasi Data SIMPEG – SIASN

BKN sehingga arsip digital yang lengkap mendorong kesadaran personal ASN untuk melengkapi data kepegawaiannya pada ASN Digital yang juga memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan nilai dimensi kompetensi

- c. Pelayanan e-Kinerja yang intensif untuk memfasilitasi ASN dalam penyusunan SKP, penilaian kinerja dan sinkronisasi e-kinerja. Yang membantu mendongkrak nilai Dimensi Kinerja
- d. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan Nomor 3 Tahun 2025 mengatur tentang Penjelasan Terkait Layanan Pencantuman Gelar Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan ini menyederhanakan prosedur, mempercepat layanan pencantuman gelar akademik, vokasi, dan profesi resmi bagi PNS dan PPPK, serta mendorong peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan yang sah yang meningkatkan nilai dimensi kualifikasi.
- e. Adanya kebijakan Internal seperti Perbub TPP dan Perbub Kode Etik yang mendukung perolehan nilai dimensi disiplin. Hal ini didukung dengan penerapan absensi mobile serasi yang merupakan aplikasi yang terintegrasi dengan kinerja dan ASN Digital.

2. Rencana tindak lanjut

- a. Menindak lanjuti surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang menyatakan bahwa BKN tidak lagi melaksanakan pengukuran IP ASN dalam rangka percepatan pembangunan Manajemen talenta Instansi Pemerintah maka BKPSDM disarankan untuk menyesuaikan kembali/ merubah Indikator Kinerja Renstra Tahun 2025-2029 sesuai petunjuk teknis yang ditetapkan lebih lanjut nantinya (Perka BKN)
- b. Mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan kompetensi secara blended learning dengan pola kontribusi serta lobi peningkatan kuota diklat dengan rupiah murni (nol rupiah/ APBN) dengan stake holder terkait untuk menjawab tantangan efisiensi anggaran (Inpres Nomor 1 Tahun 2025)
- c. Mensosialisasikan dan mendorong ASN untuk menggunakan platform belajar mandiri LMS (Learning Management System). LMS untuk ASN di Indonesia sangat beragam, tergantung instansi (pusat atau daerah) dan

jenis pelatihan yang diikuti. Hampir setiap kementerian dan pemerintah daerah mengembangkan platform mandiri untuk pengembangan kompetensi (Bangkom) minimal 20 jam pelajaran per tahun seperti LMS Utama & Nasional (LAN RI & BKN), LMS Kementerian/Lembaga, LMS Pemerintah Daerah (Pemda/ BKPSDM).

- d. Membangun Manajemen Talenta Pemerintahan Kabupaten Solok sesuai dengan Peraturan MenpanRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN dan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah dimana salah satu langkah nya adalah pelaksanaan Profiling ASN bagi seluruh Jabatan yang ada. Manajemen talenta memiliki fungsi utama untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan individu berpotensi tinggi guna mencapai tujuan organisasi dan membangun keunggulan kompetitif
- e. Mengoptimalkan pelaksanaan sistem merit pasca ditetapkannya UU No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dengan ditetapkannya PermenpanRB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara maka pemerintah daerah perlu menyusun strategi untuk mendukung terlaksananya program unggulan 2 Bupati -Wakil Bupati Solok Tahun 2025 - 2029 yaitu : Optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN

E. Analisis atas efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

Efisiensi dan Efektifitas sumber daya Indikator Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10 : Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Indikator	Kinerja			Program	Kewajiban		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Indeks Profesionalitas ASN	78,44	80,54	102,68%	Program Kepegawain Daerah	1.182.578.588	1.036.343.337	87,63%
				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
Rata Capaian			102,68%	Total Anggaran	2.188.144.771	1.707.065.313	78,01%
Tingkat Efisiensi							21,92%
Tingkat Efektifitas							131,01%

Berdasarkan Tabel 3.10 diketahui bahwa Indikator Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 target kinerja sebesar 78,44 dan terealisasi sebesar 80,54 dengan capaian kinerja sebesar 102,68%. sedangkan pada anggaran Rp.2.188.144.771.- dan terealisasi sebanyak Rp.1.707.065.513,- dengan capaian 78,01% dan terjadi efisiensi anggaran sebesar 21,99% maka didapat efektifitas 131,61%

Terjadinya efisiensi anggaran dikarenakan memang ada beberapa kegiatan yang tidak bisa terlaksana di Tahun 2025 karena faktor teknis dan force majeure (kondisi bencana), namun secara umum efisiensi anggaran terjadi karena proses negosiasi pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan secara maksimal menggunakan e-purchasing, pengadaan langsung dan swakelola.

F. Analisis program/ kegiatan penunjang pencapaian target kinerja

Program dan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2025 untuk mencapai target Indeks Profesionalitas ASN sebagai berikut.

- 1) Program dan Kegiatan untuk melakukan pengembangan Dimensi Kualifikasi IP ASN
 - ◆ Rekrutmen ASN Tahun 2025 dengan penetapan kualifikasi pendidikan lebih didominasi oleh pendidikan tinggi terdiri dari Pelantikan PPPK Tahap I (626 orang), Pelantikan PPPK Tahap II (64 orang) dan Pelantikan PPPK Paruh Waktu (2436 orang), STTD (2 orang), IPDN (2 orang) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok
 - ◆ Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok sebanyak 59 orang
 - ◆ Pemberian Ijin seleksi dan tugas belajar pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok sebanyak 28 orang
 - ◆ Pelaksanaan pencantuman gelar akademik ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok sebanyak 175 orang

- 2) Program dan Kegiatan untuk melakukan pengembangan Dimensi Kompetensi IP ASN
 - ◆ Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang terdiri dari PKN Tk II (4 orang), PKA (Eselon III = 10 orang, Latsar lulusan IPDN dan STTD (6 orang), Diklat Teknis Rupiah Murni (0 rupiah = 2 orang), Diklat

- Teknis PPK (6 orang), Pembekalan orientasi PPPK formasi 2024 (626 orang)
- ◆ Penilaian potensi dan kompetensi dalam rangka pengisian JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah kab Solok sebanyak 35 orang dari tanggal 20 s.d 21 November 2025 bertempat di UPT Penilaian Kompetensi BKD Provinsi Riau
 - ◆ Sosialisasi Penerapan Multi-Factor Authentication (MFA), Pemanfaatan Fitur SIMPEG dan ASN Digital serta Rekonsiliasi Data SIMPEG – SIASN BKN
- 3) Program dan Kegiatan untuk melakukan pengembangan Dimensi Kinerja IP ASN
- ◆ Sosialisasi Pengisian e-Kinerja Bagi PPPK di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan olah Raga Kabupaten Solok tanggal 27 Oktober 2025.
 - ◆ Pelayanan coaching-mentoring penggunaan aplikasi e-kinerja bagi seluruh OPD yang memiliki kendala dalam penggunaan aplikasi kinerja
- 4) Program dan Kegiatan untuk melakukan pengembangan Dimensi Disiplin IP ASN
- ◆ Pelaksanaan presensi mobile/ serasi mobile di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok, dalam hal ini BKPSDM bekerja sama dengan Diskominfo Kab. Solok
 - ◆ Dalam mendukung Implementasi SPBE serta pengelolaan informasi publik. Melalui Dinas Kominfo diciptakanlah Super Apps Solok SERASI yaitu sebuah aplikasi yang menghimpun layanan publik dan informasi digital dari setiap OPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Solok. Dengan adanya aplikasi terigtegrasi ini diharapkan bisa meningkatkan disiplin ASN di Lingkungan pemerintah Kabupaten Solok
 - ◆ Pemrosesan kasus pelanggaran disiplin sesuai ketentuan berlaku dimana selama tahun 2025 ini terdapat 1 keputusan hukuman disiplin atas penjatuhan sanksi moral melanggar kode etik ASN.

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator Indeks Profesionalitas ASN

1. Penyerahan SK PPPK Paruh Waktu : Senin, 22 Desember 2025 sebanyak 2436 orang



2. Penyerahan SK PPPK Tahap I Formasi Tahun 2024 sebanyak 626 orang

Senin, 16 Juni 2025



3. Penyerahan SK PPPK Tahap II Tahun 2024 sebanyak 64 orang

Selasa, 30 Sep 2025



4. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah di UPT BKN Padang, tanggal 27 Mei 2025 sebanyak 60 orang



5. Sosialisasi Penerapan Multi-Factor Authentication (MFA), Pemanfaatan Fitur SIMPEG dan ASN Digital serta Rekonsiliasi Data SIMPEG – SIASN BKN Senin-Rabu/26-28 Mei 2025 Bagi Kasubag Umum dan Operator Simpeg



6. Rekonsiliasi Data SIMPEG dan SIASN BKN serta Penerapan Multi-Factor Autentication (MFA) Senin – Kamis/1-4 September 2025
Bagi Kepala Sekolah dan Operator Simpeg SD



- 7 Diklat PKN Tk II tanggal 1 Juli sd 31 Oktober 2025 di BPSDM Propinsi Sumatera Barat sebanyak 4 orang



- 8 Diklat PKA (Eselon III) 9 April s.d 12 September 2025 di BPSDM Propinsi sebanyak 1 orang

1 Agustus s.d 11 Desember 2025 sebanyak 9 orang di PPSDM Regional Bukitting





- 9 Diklat Teknis bagi PPK tanggal 15 s.d. 19 September 2025 sebanyak 6 orang

Diklat teknis Rupiah Murni 'Penyusunan Dokumen SPM urusan Pendidikan tgl 10 sd 14 Februari sebanyak 2 orang



- 10 Pelatihan Dasar (Latsar) Bagi lulusan STTD dan IPDN

Tanggal 14 Apr s.d 24 Juli 2025 (3 org STTD, 1 orang IPDN)

Tanggal 15 September s.d 13 Desember 2025 (2 orang IPDN)



11 Pembekalan/
Orientasi PPPK di
Lingkungan
Pemerintah
Kabupaten Solok

Tanggal 22 s.d 29
Desember 2025

Sebanyak 626
orang



3.1.2. Sasaran Strategis 2

Sasaran strategis 2: “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM”

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis 2 ditetapkan 1 (satu) Indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah

1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Nilai SAKIP Perangkat Daerah dalam hal ini BKPSDM merupakan hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh evaluator oleh Auditor Inspektorat Daerah melalui pemenuhan dokumen

Peraturan menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengatur secara teknis pelaksanaan evaluasi AKIP, meliputi tujuan, ruang lingkup, metode, tahapan, serta penilaian evaluasi.

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/ unit kerja mengimplementasi kan SAKIP.

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2025 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 2024 sesuai dengan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 Nomor 700.1.2/25/INSP-D/LHE/2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh kategori BB (Sangat Baik) atau 71,85. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Solok pada Tahun Anggaran 2025 yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.11 :Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKSDM) Tahun 2024

No.	Komponen yang dinilai	Predikat	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,75
	Jumlah	100,00	71,85
	Predikat		BB

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

A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Realisasi pencapaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.12 :Nilai SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,01	71,85	102,63%

Berdasarkan tabel 3.12 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 **tercapai**, dimana pada tahun 2025 target Nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 70,01 dan terealisasi sebesar 71,85 dengan capaian kinerja sebesar 102,63%.

B. Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat di dalam Renstra

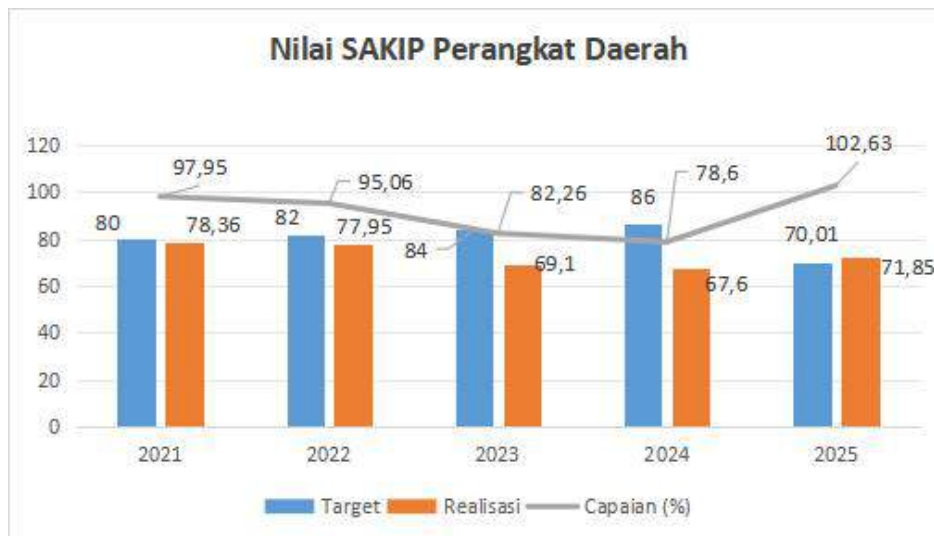
Tabel 3.13 :Perkembangan Nilai SAKIP Perangkat Daerah

INDIKATOR KINERJA	REALISASI					CAPAIAN (%)					Tahun 2030 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Target (Persen)	Realisasi (%)
Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,36	77,95	89,1	67,6	71,85	67,85	85,86	82,26	76,6	102,63%	77,92	92,21%

Berdasarkan tabel 3.13 dapat di lihat bahwa realisasi Nilai SAKIP Perangkat tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami **peningkatan** dan capaian kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan yang cukup tajam sebesar 24,03 karena memang dalam proses pemenuhan SAKIP Tahun 2024 mendapatkan asistensi yang sangat intensif dari Bapelitbang, Organisasi dan juga Inspektorat Daerah, Sedangkan jika realisasi tahun ini dibandingkan dengan target akhir Renstra (tahun 2030) sebesar 77,92 maka capaian kinerja sebesar 92,21%, yang artinya perlu upaya lebih baik lagi untuk bisa mencapai target akhir Renstra lima tahun mendatang.

Secara grafik perkembangan Nilai SAKIP BKPSDM dapat kami ilustrasikan sesuai Gambar 3.2 dibawah ini.

Gambar 3.2 Grafik Perkembangan Nilai SAKIP BKPSDM



Walaupun dalam kurun waktu Tahun 2021 hingga Tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup tajam dalam pencapaian indikator yang disebabkan tidak selarasnya dokumen perencanaan dengan dokumen penganggaran, juga permasalahan indikator kinerja yang dinilai tidak SMART, sedangkan untuk merubah dokumen Rencana Strategis walaupun dimungkinkan tetapi tidak lah memakan waktu yang sebentar, namun seiring dengan di susunnya Rencana Strategis tahun 2025-2029, sudah dilakukan perbaikan mendasar pada seluruh dokumen perencanaan SKPD, terutama mejadikan realisasi taHun lalu sebagai dasar untuk pentapan target PK pada tahun berikutnya, sehingga sangat berpengaruh kepada peningkatan nilai SAKIP BKPSDM khususnya di Tahun 2025 ini.

Sedangkan untuk perkembangan Nilai SAKIP Perangkat Daerah per komponen yang dinilai dapat kita lihat pada Tabel 3.14

Tabel 3.14 :Perkembangan Nilai SAKIP Perangkat Daerah Per Komponen yang dinilai

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2023	Nilai Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	18,90	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50	18,75
	Jumlah	100,00	67,60	71,85
	Predikat		B	BB

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat terjadi peningkatan pada seluruh komponen penilaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah selama tahun 2025.

- C. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standar Nasional/ provinsi/ Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

Tabel 3.15 :Perbandingan Nilai SAKIP Perangkat Daerah

INDIKATOR KINERJA	NILAI
Nilai SAKIP Provinsi	78,85
Nilai SAKIP BKPSDM	71,85
Nilai SAKIP Kabupaten Solok	68,74

Dari tabel 3.15 dapat dijelaskan bahwa Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM) masih berada dibawah Nilai SAKIP Propinsi, namun berada diatas Nilai SAKIP Kabupaten Solok.

- D. Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi

Dalam melaksanakan program-program untuk mendukung capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Solok tahun 2025 terdapat beberapa faktor pendukung serta rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

- a. Komitmen pimpinan untuk menindak lanjuti LHE SAKIP tahun sebelumnya dengan mengadakan koordinasi intensif lintas bidang dengan mengadakan rapat koordinasi, rapat pimpinan dan rapat staf terkait pencapaian kinerja selama tahun 2025
- b. Asistensi Intensif dengan Bapelitbang, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan Inspektorat Daerah sehingga meningkatkan pemahaman aparatur perencana dalam pemenuhan dokumen SAKIP

2. Rencana tindak lanjut

- a. Melanjutkan menjadikan hasil evaluasi AKIP tahun lalu sebagai acuan untuk perbaikan kinerja di masa medatang.
- b. Mengoptimalkan keterlibatan seluruh SDM yang membangun BKPSDM dalam pemenuhan Nilai SAKIP BKPSDM dengan intensifnya rapat lintas bidang untuk menjaga keselarasan dokumen perencanaan BKPSDM dengan realisasi kinerja yang dilaksanakan dalam tahun berjalan,

E. Analisis atas efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

Efisiensi dan Efektifitas sumber daya Indikator Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.16 : Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Indikator	Kinerja			Program	Kesangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,01	71,85	102,63%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	21.753.949.213	18.953.970.221	87,13%
Rata Capaian			102,63%	Total Anggaran	21.753.949.213	18.953.970.221	87,13%
Tingkat Efisiensi							12,87%
Tingkat Efektifitas							117,79%

Berdasarkan Tabel 3.16 diketahui bahwa Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada tahun 2025 target kinerja sebesar 70,01 dan terealisasi sebesar 71,85 dengan capain kinerja sebesar 102,63%. sedangkan pada anggaran Rp.21.753.949.213.- dan terealisasi sebanyak Rp.18.953.970.221,- dengan capaian 87,13% dan terjadi efisiensi anggaran sebesar 12,87% maka didapat efektifitas 117,79%

Terjadinya efisiensi anggaran dikarenakan pada proses rekrutmen ASN yang dianggarkan sebanyak 706 formasi PPPK ternyata formasi yang terisi hanya sebanyak 690 formasi. Termasuk faktor yang mempengaruhi adalah TMT pengangkatan PPPK yang semula direncanakan TMT seluruhnya adalah 1 Juli 2025 dalam realisasinya PPPK Tahap I sebanyak 626 orang SK nya TMT 1 Juli 2025 sementara PPPK Tahap II sebanyak 64 orang SK nya TMT 1 Oktober 2025.

F. Analisis program/ kegiatan penunjang pencapaian target kinerja

Program dan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2025 untk mencapai target Nilai SAKIP Perangkat Daerah sebagai berikut:

1. Melakukan revisi terhadap Pohon Kinerja dan Cascading BKPSDM dengan asistensi oleh Bapelitbang
2. Melakukan pengkajian ulang IKU sesuai LHE 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
3. Melakukan revisi tabel 4.1 renstra 2021-2026 dengan asistensi Bapelitbang

4. Melakukan Revisi PK Tahun 2025 sesuai LHE 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
5. Melakukan koordinasi terkait pengukuran dan pelaporan kinerja dengan Bagian Organisasi.
6. Koordinasi Intensif dengan Inspektorat Daerah terkait pelaporan SAKIP Tahun 2025 sesuai peraturan yang berlaku
7. Koordinasi Lintas Bidang tentang Indikator Renstra 2025-2029

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah

- 1 Rapat Revisi Pohon Kinerja dan Cascading juga PK Januari 2025



2. Rapat Koordinasi Lintas Bidang terkait Indikator Renstra 2025-2029



Disamping Indikator Kinerja Utama terdapat 2 Indikator yang tetap dinilai setiap tahunnya yaitu:

1. Indeks Sistem Merit

Pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara maka ditegaskan bahwa pengelolaan manajemen ASN didasarkan pada prinsip meritokrasi, ditambah dengan Surat BKN Nomor 15014/B.BM.02.01/SD/C.VII/ 2025 Tanggal 24 Oktober 2025 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dinyatakan bahwa BKN tidak lagi melaksanakan pengukuran IP ASN dalam rangka percepatan pembangunan Manajemen Talenta Instansi Pemerintah. Oleh karena itu dengan ditetapkannya Permenpan RB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara maka Indeks Sistem Merit adalah Indikator Penting dalam Pengelolaan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Kondisi

terakhir masih menunggu ditetapkannya Peraturan Kepala BKN tentang teknis penilaian Sistem Merit

2. Indeks Kepuasan Aparatur terhadap Pelayanan kepegawaian yang ada pada 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.

Berikut adalah penjelasan tentang realisasi atas Indeks Sistem Merit dan Indeks Kepuasan Aparatur pada Pelayanan Kepegawaian yang ada di BKPSDM

1. Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Solok

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 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 sebagai berikut:

Tabel 3.17: 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

Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit di Kabupaten Solok 252,5 dengan predikat 'Baik' meliputi 8 Aspek penilaian yaitu Perencanaan kebutuhan, Pengadaan,

Pengembangan Karir, promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan dan Sistem Informasi, Sistem Merit di Kabupaten Solok mulai di nilai pada Tahun 2022 dengan perolehan nilai 166 atau dengan predikat sangat buruk, di tahun 2023 ini Kabupaten Solok mendapatkan pendampingan intensif dari KASN untuk mendongkrak nilai Sistem Merit menjadi 252,5 merupakan bukti nyata komitmen pimpinan untuk serius melaksanakan prinsip meritokrasi di Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan Pemerintah Kabupaten Solok pernah menerima Penghargaan berupa Anugerah Meritokrasi tahun 2023 dengan kategori baik dalam penerapan Sistem Merit dan kualitas Pengisian Jabatan Tinggi Pratama dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diserahkan oleh Ketua Komisi ASN Prof. Agus Pramusinto bertempat Kraton Grand Ballroom Yogyakarta Marriott Hotel, Kamis 7 Desember 2023.

Gambar. 3.3 Anugerah Meritokrasi Award Tahun 2023



Tabel 3.18: Membandingkan nilai Indeks Sitem 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

Walau pun dibandingkan dengan Skala Nasional, Propinsi dan Kabupaten. Kota Lainnya di Sumatera Barat masih terdapat GAP yang besar Nilai Indeks Sistem Merit di Kabupaten Solok diharapkan menjadi cambukan untuk mengoptimalkan segala

daya upaya perbaikan demi terwujudnya tujuan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 yaitu Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan dalam bidang Manajemen ASN.

Dengan ditetapkannya permenpan RB Nomor 19 tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara terdapat perubahan mendasar dalam 8 Aspek Penilaian Sistem merit yang terdiri dari:

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan dan Standardisasi Jabatan
Sub Aspek: Analisis Jabatan dan Evaluasi Jabatan
2. Aspek Manajemen Talenta
Sub Aspek : Pemetaan talenta, Akuisisi Talenta, Pengadaan ASN, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, pemantauan dan Evaluasi
3. Aspek Pengelolaan Kinerja
Sub Aspek: Perencanaan Kinerja,. Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Tindak lanjut Evaluasi Kinerja.
4. Aspek Pengembangan Kompetensi
Sub Aspek: Perencanaan Kinerja,. Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), Pengukuran Kompetensi, Program Pengembangan Kompetensi
5. Aspek Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi
Sub Aspek: Internalisasi Nilai Dasar ASN, Keteladanan dan Kepemimpinan, Dukungan Kebijakan
6. Aspek Penghargaan dan pengakuan
Sub Aspek: Kenaikan pangkat, Gaji dan Tunjangan, Jaminan Sosial,
7. Aspek Disiplin, Pemberhentian dan Upaya Administratif
Sub Aspek: Pembinaan dan penegakan Disiplin, Pemberhentian, Upaya Administratif
8. Aspek Digitalisasi manajemen ASN
Sub Aspek: Data Manajemen ASN, Layanan Digitalisasi manajemen ASN

2. Indeks Kepuasan Aparatur Terhadap Pelayanan Kepegawaian yang ada di BKPSDM

Indeks Kepuasan Aparatur terhadap Pelayanan Kepegawaian yang ada di BKPSDM di dapat melalui pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat terhadap 103 responden (ASN yang datang dan mendapatkan pelayanan kepegawaian ke BKPSDM) dengan rentang waktu pelaksanaan SKM Bulai Mei s.d Bulan September 2025. Nilai SKM

BKPSDM tahun 2025 adalah 86,75 yang jika dikonversikan ke indeks menjadi 3,47, dapat dilihat pada tabel 2.19

Tabel 3.19 : 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	3,31	0,36	82,75	B
U2	Prosedur Pelayanan	3,55	0,34	87,75	A
U3	Waktu Penyelesaian	3,33	0,32	83,25	B
U4	Jasa Konsultasi	3,51	0,44	87,75	B
U5	Produk, spesifikasi jenis pelayanan	2,78	0,35	69,50	C
U6	Kompetensi Kemampuan Petugas	3,80	0,34	95,00	A
U7	Prilaku Petugas Pelayanan	3,56	0,36	89,00	A
U8	Sarana dan Prasarana	3,65	0,34	91,25	A
U9	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	3,74	0,39	93,50	A
Nilai Rata-rata		3,47	0,36	86,75	B

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa unsur pelayanan dengan nilai paling rendah adalah produk, spesifikasi jenis pelayanan yaitu sebesar 2,78 atau 69,50. yang berarti persepsi yang masih kurang terhadap unsur ini menyiratkan bahwa produk, spesifikasi jenis pelayanan masih belum sesuai harapan ASN di Kabupaten Solok. Kebutuhan yang tinggi akan pelayanan digital sebagai imbas kemajuan teknologi harus mampu mendorong pemangku kepentingan di BKPSDM Kabupaten Solok agar bisa membuat terobosan baru digitalisasi layanan kepegawaian melalui aplikasi mobile yang meminimalisir berkas manual dan kontak langsung dengan ASN sehingga memberikan efisiensi dari segi waktu, biaya, kemudahan akses bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.

3.2. CAPAIAN KINERJA BERDASARKAN RENSTRA TAHUN 2021-2026

Perkembangan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama yang tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok tahun 2021-2026 dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.20 : Perkembangan realisasi dan capaian IKU Renstra 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target				Realisasi				Capaian			
			2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1. Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang jenis sesuai ANIAB dan ABK	60	65	68	70	75	92,82	99,62	90,53	125,00%	142,80%	137,68%	129,33%
		1.2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	5	5	5	0,23	-0,44	-0,1	0,07	4,60%	-8,80%	-1,01%	1,40%
		1.3. Persentase ketersediaan data kepegawaian yang akurat dan terkini	90	97	98	99	98,58	99,13	97,64	99,09	102,70%	102,20%	99,63%	100,09%
		1.4. Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,55	3,6	3,65	3,7	3,43	3,41	3,65	3,7	96,06%	94,72%	100,01%	100,00%
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)	55	60	65	70	31,38	30,24	25,35	52,61	57,07%	60,40%	35,31%	75,16%
3	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	83	82	84	86	78,38	77,95	69,1	67,0	97,95%	95,06%	81,28%	78,06%

Di Tahun 2025, dalam rangka menindak lanjuti 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 perubahan terhadap IKU BKPSDM dengan asistensi dari Bapelitbang yang dituangkan pada SK Kepala BKPSDM Nomor 800/01.a/BKPSDM-2025 tanggal 2 Januari 2025 tentang Penetapan Perubahan IKU BKPSDM tahun 2025 maka secara ringkas capaian kinerja IKU BKPSDM berdasarkan Renstra 2021-2026 yang tertuang di dalam PK Awal Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12

Tabel 3.21 :Capaian Kinerja Tahun 2025 pada BKPSDM Kabupaten Solok berdasarkan Renstra 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1. Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	Indeks	3,75	3,47	92,53%
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	55	21,33	38,78%
3	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	3.1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Nilai	70	71,85	102,64%

Capaian Kinerja Sasaran Strategis Renstra 2021-2026 dapat dijelaskan sebagai berikut::

3.2.1. Sasaran Strategis 1

Sasaran strategis 1: “Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN”

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis 1 Renstra 2021-2026 ditetapkan 1 (satu) Indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

1. Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan 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 :

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

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

A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Realisasi pencapaian Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM dapat dilihat pada tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.22 :Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,75	3,47	92,53%

Berdasarkan tabel 3.22 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 **tidak tercapai**, dimana pada tahun 2025 target Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM sebesar 3,75 dan terealisasi sebesar 3,47 dengan capaian kinerja sebesar 92,53%.

B. Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat di dalam Renstra

Tabel 3.23 :Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

INDIKATOR KINERJA	REALISASI					CAPAIAN (%)					Tahun 2026 (Target Akhir Renstra)	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Target (Persen)	Capaian (%)
Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,41	3,41	3,65	3,7	3,47	90,08	94,72	100	100	92,53	3,75	92,53

Berdasarkan tabel 3.23 dapat di lihat bahwa realisasi Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami **penurunan** dan capaian kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya juga mengalami penurunan sebesar 7,47. Sedangkan jika realisasi tahun ini dibandingkan dengan target akhir Renstra (tahun 2026) sebesar 3,75 maka capaian kinerja sebesar

92,53%, yang artinya perlu upaya lebih baik lagi untuk bisa mencapai target akhir Renstra lima tahun mendatang.

Secara grafik perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM dapat kami ilustrasikan sesuai Gambar 3.2 dibawah ini.

Gambar 3.4 Grafik Perkembangan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM



Dalam kurun waktu 2021 sampai tahun 2024 terjadi peningkatan indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM namun pada tahun 2025 nilainya kembali turun, hal ini menandakan terjadi pergeseran tolok ukur/ harapan yang semakin tinggi oleh aparatur yang berubah seiring kemajuan teknologi yang begitu pesat.

- C. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standar Nasional/ provinsi/ Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

Tabel 3.24 :Perbandingan Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

INDIKATOR KINERJA	NILAI
Nilai IKM Kabupaten Solok	3,57
Nilai IKM BKPSDM (86,75)	3,47
Nilai IKM Provinsi Sumatera Barat (85,57)	3,42

Dari tabel 3.24 dapat dijelaskan bahwa Nilai IKM BKPSDM masih berada dibawah Nilai IKM Kabupaten Solok, namun berada diatas Nilai IKM Propinsi Sumatera Barat..

D. Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi

Dalam melaksanakan program-program untuk mendukung capaian Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM tahun 2025 terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan tidak tercapainya target yang ditetapkan dan menurunnya capaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Penghambat

- a. Kemajuan teknologi yang pesat sehingga harapan akan digitalisasi layanan yang begitu tinggi, sementara untuk pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM dalam hal ini walaupun mekanisme pengurusan layanan kepegawaian dari BKPSDM ke BKN sudah mengarah ke digitalisasi, namun tidak diiringi dengan Layanan BKPSDM ke ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang masih banyak menggunakan cara manual
- b. Belum adanya kejelasan waktu penyelesaian layanan yang transparan kepada ASN yang datang berurusan, yang artinya perlu mengkaji ulang SK Kepala BKPSDM tentang Standar Pelayanan Minimal dan Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Rencana tindak lanjut

- a. Melakukan pemerataan kompetensi petugas pelayanan sehingga memiliki pengetahuan yang merata terhadap seluruh pelayanan yang ada di BKPSDM dengan Rolling Staf Internal maupun mengoptimalkan piket Layanan Front Office BKPSDM
- b. Membangun sistem pelayanan kepegawaian yang terdigitalisasi dan mobile secara bertahap dan berkesinambungan sehingga memberikan kemudahan akses, fleksibilitas waktu, dan transparansi prosedur dalam pelayanan,
- c. Peningkatan Sarana dan prasarana pelayanan yang memadai dan mendukung kenyamanan ASN yang datang berurusan

E. Analisis atas efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

Efisiensi dan Efektifitas sumber daya Indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.25 : Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,75	3,47	92,53%	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.182.578.588	1.036.343.537	87,63%
Rata Capaian			92,53%	Total Anggaran	1.182.578.588	1.036.343.537	87,63%
Tingkat Efisiensi							12,37%
Tingkat Efektifitas							105,59%

Berdasarkan Tabel 3.25 diketahui bahwa Indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM pada tahun 2025 target kinerja sebesar 3,75 dan terealisasi sebesar 3,47 dengan capaian kinerja sebesar 92,53%. sedangkan pada anggaran Rp.1.182.578.588.- dan terealisasi sebanyak Rp.1.036.343.537,- dengan capaian 87,63% dan terjadi efisiensi anggaran sebesar 12,37% maka didapat efektifitas 105,59%

F. Analisis program/ kegiatan penunjang pencapaian target kinerja

Program dan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2025 untuk mencapai target Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pelayanan satu pintu pada Front Office BKPSDM yang dilengkapi SDM, sarana dan prasarana yang memadai dan penerapan jadwal piket bidang untuk pemerataan kompetensi/ skill aparatur pelayanan.
- 2) Penyelesaian masalah yang dihadapi dalam pelayanan kepegawaian secara berjenjang
- 3) Membuka kanal pelayanan online melalui WAG SIMPEG terutama menyangkut pemutakhiran data kepegawaian yang tidak harus datang langsung ke BKPSDM
- 4) Membuka kanal pengaduan Lapor SP4N jika Aparatur memiliki ketidakpuasan dalam pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM Kabupaten Solok.

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM



Pelayanan Data Kepegawaian



Pelayanan e-Kinerja



Pelayanan Jabatan Fungsional



Pelayanan Pengadaan ASN



Pelayanan via WAG SIMPEG

3.2.2. Sasaran Strategis 2

Sasaran strategis 2: “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan”

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis 2 Renstra 2021-2026 ditetapkan 1 (satu) Indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

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 2025 untuk melaksanakan diklat teknis bagi PNS Daerah, salah satunya menyelenggarakan Diklat Pejabat Penatausahaan Keuangan sebanyak 6 orang. Diklat tersebut dimaksudkan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan bagi para aparatur yang memiliki tugas melaksanakan penatausahaan keuangan. Dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dan skill SDM aparatur untuk mampu menatausahakan keuangan sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu juga terdapat Diklat Teknis Rupiah Murni (Nol Rupiah) tentang Penyusunan Dokumen Standar Pelayanan Minimal (SPM) urusan Pendidikan sebanyak 2 orang

Disamping itu selama tahun 2025 juga dilaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (Esselon II) sebanyak 4 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Esselon III) sebanyak 10 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 2025 menggunakan formula di bawah ini:

$$\frac{\text{Jumlah pejabat Struktural dan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

Tabel 3.26 : Jumlah Pejabat struktural dan Fungsional yang bersertifikat kompetensi

No	Uraian	Jumlah
1	Jumlah Pejabat Struktural	335
2	Jumlah Pejabat Fungsional selain Guru dan Nakes	359
3	Jumlah Perjabat Struktural bersertifikat Kompetensi	41
4	Jumlah Pejabat Fungsional selain guru dan Nakes bersertifikat kompetensi	107

Dari formula dan data diatas dapat dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \frac{\text{Jumlah pejabat Struktural dan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\% &= \frac{(41 + 107)}{(335 + 359)} \times 100\% \\ &= \frac{148}{694} \times 100\% \\ &= 21,33\% \end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan analisis terhadap capaian kinerja sesuai dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 sebagai berikut:

:

A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Realisasi pencapaian persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dapat dilihat pada tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.27 :Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	55	21,33	38,78%

Berdasarkan tabel 3.27 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 **tidak tercapai**, dimana pada tahun 2025 target persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 55 dan terealisasi sebesar 21,33 dengan capaian kinerja sebesar 38,78%.

B. Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat di dalam Renstra

Tabel 3.28 :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	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Target (Renstra)	Capaian (%)
persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	31,39	30,24	21,55	31,61	21,33	57,07	60,04	55,75	75,16	38,78	75	31,44

Berdasarkan tabel 3.28 dapat di lihat bahwa realisasi persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami **penurunan** dan capaian kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya juga mengalami penurunan sebesar 36,38. Sedangkan jika realisasi tahun ini dibandingkan dengan target akhir Renstra (tahun 2026) sebesar

75 maka capaian kinerja sebesar 28,44%, yang artinya perlu upaya luar biasa ekstra untuk bisa mencapai target akhir Renstra.

Secara grafik perkembangan persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dapat kami ilustrasikan sesuai Gambar 3.5 dibawah ini.

Gambar 3.5 Grafik Perkembangan persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)



Dalam kurun waktu 2021 sampai tahun 2025 terjadi fluktuasi persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dimana pada tahun 2025 adalah nilai terendah yang pernah dicapai, hal ini memperlihatkan bahwa semakin sedikit pejabat struktural dan fungsional yang bersertifikat kompetensi, yang memiliki banyak arti seperti semakin besarnya intervensi politik dalam proses promosi jabatan atau perlu di rancang strategi khusus untuk peningkatan kompetensi pemangku jabatan baik struktural maupun fungsional yang ada di Pemerintah Kabupaten Solok.

- C. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standar Nasional/ provinsi/ Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

Tidak ada standar nasional/ provinsi/ kabupaten/ kota untuk indikator ini.

D. Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi

Dalam melaksanakan program-program untuk mendukung capaian persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) tahun 2025 terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan tidak tercapainya target yang ditetapkan dan menurunnya capaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Penghambat

- a. Tidak seimbangnya kuota diklat yang tersedia dengan jumlah pejabat yang akan mengikuti diklat,
- b. Disisi lain pejabat berpengalaman yang sudah memiliki sertifikat kompetensi banyak yang sudah memasuki usia pensiun, atau banyak pejabat fungsional berpengalaman yang dipromosikan ke jabatan struktural
- c. Belum adanya peta pengembangan kompetensi bagi jabatan struktural maupun fungsional di Pemerintah Kabupaten Solok/ belum optimalnya dokumen HCDP.

2. Rencana tindak lanjut

- a. Menambah kuota pelaksanaan diklat dengan metode blended learning dan pola kontribusi
- b. Mencari lebih banyak peluang pelaksanaan diklat dengan rupiah murni (nol rupiah)
- c. Mensosialisasikan dan mendorong ASN untuk menggunakan platform belajar mandiri LMS (Learning Management System). LMS untuk ASN di Indonesia sangat beragam, tergantung instansi (pusat atau daerah) dan jenis pelatihan yang diikuti. Hampir setiap kementerian dan pemerintah daerah mengembangkan platform mandiri untuk pengembangan kompetensi (Bangkom) minimal 20 jam pelajaran per tahun seperti LMS Utama & Nasional (LAN RI & BKN), LMS Kementerian/Lembaga, LMS Pemerintah Daerah (Pemda/ BKPSDM).
- d. Mengoptimalkan campaign update data kompetensi khususnya bagi pejabat struktural dan fungsional pada ASN Digital yang dapat disampaikan melalui Kasumpeg di masing-masing OPD
- e. Membangun Manajemen Talenta ASN di Pemerintah Kabupaten Solok

E. Analisis atas efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

Efisiensi dan Efektifitas sumber daya Indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.29 : Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	55	21,33	38,78%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
Rata Capaian			38,78%	Total Anggaran	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
Tingkat Efisiensi							33,30%
Tingkat Efektifitas							58,14%

Berdasarkan Tabel 3.29 diketahui bahwa Indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2025 target kinerja sebesar 55 dan terealisasi sebesar 21,33 dengan capaian kinerja sebesar 38,78%. sedangkan pada anggaran Rp.1.005.566.183,- dan terealisasi sebanyak Rp.670.721.976,- dengan capaian 66,70% dan terjadi efisiensi anggaran sebesar 33,30% maka didapat efektifitas 58,14%

F. Analisis program/ kegiatan penunjang pencapaian target kinerja

Program dan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2025 untuk mencapai target persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang terdiri dari PKN Tk II (4 orang), PKA (Eselon III = 10 orang, Latsar lulusan IPDN dan STTD (6 orang), Diklat Teknis Rupiah Murni (o rupiah = 2 orang), Diklat Teknis PPK (6 orang), Pembekalan orientasi PPPK formasi 2024 (626 orang)
- 2) Sosialisasi Penerapan Multi-Factor Authentication (MFA), Pemanfaatan Fitur SIMPEG dan ASN Digital serta Rekonsiliasi Data SIMPEG – SIASN BKN.

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)



Pelaksanaan Diklat PKN



Pelaksanaan Diklat PKA



Sosialisasi Penerapan Multi-Factor Authentication (MFA), Pemanfaatan Fitur SIMPEG dan ASN Digital serta Rekonsiliasi Data SIMPEG – SIASN BKN

3.2.3. Sasaran Strategis 3

Sasaran strategis 3: “Meningkatnya Tata Kelola Organisasi”

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis 3 Renstra 2021-2026 ditetapkan 1 (satu) Indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dalam hal ini BKPSDM merupakan hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh evaluator oleh Auditor Inspektorat Daerah melalui pemenuhan dokumen

Peraturan menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengatur secara teknis pelaksanaan evaluasi AKIP, meliputi tujuan, ruang lingkup, metode, tahapan, serta penilaian evaluasi.

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasi kan SAKIP.

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2025 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 2024 sesuai dengan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 Nomor 700.1.2/25/INSP-D/LHE/2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh kategori BB (Sangat Baik) atau 71,85%. 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 3.30 :Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja (BKSDM) Tahun 2024

No.	Komponen yang dinilai	Predikat	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,75
	Jumlah	100,00	71,85
	Predikat		BB

A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Realisasi pencapaian Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dapat dilihat pada tabel 3.31 sebagai berikut:

Tabel 3.31 :Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70	71,85	102,64%

Berdasarkan tabel 3.30 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 **tercapai**, dimana pada tahun 2025 target Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja sebesar 70 dan terealisasi sebesar 71,85 dengan capaian kinerja sebesar 102,64%.

B. Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat di dalam Renstra

Tabel 3.32:Perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

INDIKATOR KINERJA	REALISASI					CAPAIAN (%)					Tahun 2026 Target	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Target (Persen)	Capaian (%)
Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	78,36	77,95	69,1	67,5	71,85	97,95	95,06	82,25	78,6	102,64	90	79,83

Berdasarkan tabel 3.32 dapat di lihat bahwa realisasi Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami **peningkatan** dan capaian kinerja tahun ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan yang cukup tajam sebesar 24,04 karena memang dalam proses pemenuhan SAKIP Tahun 2024 mendapatkan asistensi yang sangat intensif dari Bapelitbang, Organisasi dan juga Inspektorat Daerah, Sedangkan jika realisasi tahun ini dibandingkan dengan target akhir Renstra (tahun 2026) sebesar 90 maka capaian kinerja sebesar 79,83%, yang artinya perlu upaya yang sangat intensif untuk bisa mencapai target akhir Renstra tahun 2026.

Secara grafik perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dapat kami ilustrasikan sesuai Gambar 3.2 dibawah ini.

Gambar 3.6 Grafik Perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja



Walaupun dalam kurun waktu Tahun 2021 hingga Tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup tajam dalam pencapaian indikator yang disebabkan tidak selarasnya dokumen perencanaan dengan dokumen penganggaran, juga permasalahan indikator kinerja yang dinilai tidak SMART, sedangkan untuk merubah dokumen Rencana Strategis walaupun dimungkinkan tetapi tidak lah memakan waktu yang sebentar, namun seiring dengan di susunnya Rencana Strategis tahun 2025-2029, sudah dilakukan perbaikan mendasar pada seluruh dokumen perencanaan SKPD, terutama mejadikan realisasi tahun lalu sebagai dasar untuk pentapan target PK pada tahun berikutnya, sehingga sangat berpengaruh kepada peningkatan nilai SAKIP BKPSDM khususnya di Tahun 2025 ini.

Sedangkan untuk perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja per komponen yang dinilai dapat kita lihat pada Tabel 3.14

Tabel 3.33 :Perkembangan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Per Komponen yang dinilai

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2023	Nilai Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	18,90	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50	18,75
	Jumlah	100,00	67,60	71,85
	Predikat		B	BB

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat terjadi peningkatan pada seluruh komponen penilaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah selama tahun 2025.

- C. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standar Nasional/ provinsi/ Kabupaten/ Kota di Sumatera Barat

Tabel 3.34 :Perbandingan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

INDIKATOR KINERJA	NILAI
Nilai SAKIP Provinsi	78,85
Nilai SAKIP BKPSDM	71,85
Nilai SAKIP Kabupaten Solok	68,74

Dari tabel 3.34 dapat dijelaskan bahwa Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja (BKPSDM) masih berada dibawah Nilai SAKIP Propinsi, namun berada diatas Nilai SAKIP Kabupaten Solok.

- D. Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi

Dalam melaksanakan program-program untuk mendukung capaian Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2025 terdapat beberapa faktor pendukung serta rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

- a. Komitmen pimpinan untuk menindak lanjuti LHE SAKIP tahun sebelumnya dengan mengadakan koordinasi intensif lintas bidang dengan mengadakan rapat koordinasi, rapat pimpinan dan rapat staf terkait pencapaian kinerja selama tahun 2025
- b. Asistensi Intensif dengan Bapelitbang, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan Inspektorat Daerah sehingga meningkatkan pemahaman aparatur perencana dalam pemenuhan dokumen SAKIP

2. Rencana tindak lanjut

- a. Melanjutkan menjadikan hasil evaluasi AKIP tahun lalu sebagai acuan untuk perbaikan kinerja di masa medatang.
- b. Mengoptimalkan keterlibatan seluruh SDM yang membangun BKPSDM dalam pemenuhan Nilai SAKIP BKPSDM dengan intensifnya rapat lintas bidang untk menjaga keselarasan dokumen perencanaan BKPSDM dengan realisasi kinerja yang dilaksanakan dalam tahun berjalan,

E. Analisis atas efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

Efisiensi dan Efektifitas sumber daya Indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.35 : Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

IKU	Kinerja			Program	Keuangan		
	Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	70	71,85	102,64%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	21.753.949.213	18.953.970.221	87,13%
Rata Capaian			102,64%	Total Anggaran	21.753.949.213	18.953.970.221	87,13%
Tingkat Efisiensi							12,87%
Tingkat Efektifitas							117,81%

Berdasarkan Tabel 3.35 diketahui bahwa Indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2025 terget kinerja sebesar 70 dan terealisasi sebesar 71,85 dengan capain kinerja sebesar 102,64%. sedangkan pada anggaran Rp.21.753.949.213.- dan terealisasi sebanyak Rp.18.953.970.221,- dengan capaian 87,13% dan terjadi efisiensi anggaran sebesar 12,87% maka didapat efektifitas 117,81%

Terjadinya efisiensi anggaran dikarenakan pada proses rekrutmen ASN yang dianggarkan sebanyak 706 formasi PPPK ternyata formasi yang terisi hanya sebanyak 690 formasi. Termasuk faktor yang mempengaruhi adalah TMT pengangkatan PPPK yang semula direncanakan TMT seluruhnya adalah 1 Juli 2025 dalam realisasinya PPPK Tahap I sebanyak 626 orang SK nya TMT 1 Juli 2025 sementara PPPK Tahap II sebanyak 64 orang SK nya TMT 1 Oktober 2025.

F. Analisis program/ kegiatan penunjang pencapaian target kinerja

Program dan kegiatan yang dilakukan pada tahun 2025 untk mencapai target Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

- 1) Melakukan revisi terhadap Pohon Kinerja dan Cascading BKPSDM dengan asistensi oleh Bapelitbang
- 2) Melakukan pengkajian ulang IKU sesuai LHE 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
- 3) Melakukan revisi tabel 4.1 renstra 2021-2026 dengan asistensi Bapelitbang

- 4) Melakukan Revisi PK Tahun 2025 sesuai LHE 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
- 5) Melakukan koordinasi terkait pengukuran dan pelaporan kinerja dengan Bagian Organisasi.
- 6) Koordinasi Intensif dengan Inspektorat Daerah terkait pelaporan SAKIP Tahun 2025 sesuai peraturan yang berlaku
- 7) Koordinasi Lintas Bidang tentang Indikator Renstra 2025-2029

Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja



3.3. REALISASI ANGGARAN

Untuk mendukung capai kinerja selama tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola Anggaran Belanja sebesar Rp.23.942.093.984,- yang dituangkan dalam Dokumen Perubahan Pelaksana Anggaran (DPPA) Tahun 2025.

Tabel 3.36 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2025

No	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI BELANJA (Rp)	PERSENTASE KEUANGAN (%)
1	2	3	4	5
	BELANJA DAERAH	23.942.093.984	20.661.035.734	86,30%
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	21.753.949.213	18.963.970.221	87,13%
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	154.363.772	157.424.997	95,78%
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3.014.870	2.747.250	91,12%
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	3.666.496	3.260.070	88,82%
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	4.192.653	3.816.350	91,00%
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	1.191.097	1.058.054	88,86%
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	3.069.656	2.744.697	89,42%
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	147.792.082	142.638.951	96,45%
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.437.120	1.262.626	87,86%
	Adm Inisraai keuangan Perangkat Daerah	21.229.695.736	18.450.654.271	86,91%
8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	21.225.188.346	18.448.691.271	86,91%
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.081.220	2.680.950	86,81%
10	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.419.170	1.282.050	90,34%
	Adm inisraasi Umum Perangkat Daerah	92.442.293	88.790.018	93,89%
11	Penyediaan Perakitan dan Perlengkapan Kantor	10.870.125	10.711.500	98,54%
12	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	35.794.463	33.176.330	92,69%
13	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	5.951.183	5.235.982	88,66%
14	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	39.825.522	37.566.195	94,32%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	23.196.615	17.771.234	76,61%
15	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	1.000.000	100,00%
16	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	20.396.615	14.971.234	73,40%
17	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.800.000	1.800.000	100,00%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	244.259.797	241.329.701	98,80%
18	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100.334.542	100.094.766	99,76%
19	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	35.100.000	35.099.503	100,00%
20	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	103.136.255	100.660.432	97,60%
21	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	5.680.000	5.575.000	98,15%

No	URAIAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI BELANJA (Rp)	PERSENTASE KEUANGAN (%)
1	2	3	4	5
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.182.578.588	1.036.343.537	87,63%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	486.245.846	467.389.169	96,31%
22	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	16.011.200	15.671.720	97,88%
23	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan RIS dan PPPK	203.741.920	200.796.460	98,66%
24	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	26.100.076	23.884.700	91,61%
25	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	150.000.000	150.000.000	100,00%
26	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	30.243.000	28.366.216	93,82%
27	Pengelolaan Data Kepegawaian	36.148.750	37.681.074	104,24%
	Mutasi dan Promosi ASN	640.669.874	512.627.444	80,01%
28	Pengelolaan Mutasi ASN	80.712.462	57.141.203	70,80%
29	Pengelolaan Kenaikan Rangkap ASN	75.019.600	73.687.646	98,09%
30	Pengelolaan Promosi ASN	604.937.912	381.898.598	63,15%
	Pengembangan Kompetensi ASN	19.658.866	13.026.075	66,30%
31	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	4.870.000	0	0,00%
32	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	14.188.866	13.026.075	91,82%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	57.604.004	53.286.249	92,51%
33	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.115.896	6.342.850	89,14%
34	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	8.579.260	7.661.400	89,31%
35	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	33.167.148	31.350.799	94,52%
36	Pelayanan Proses Izin Percepatan Pegawai	8.741.700	8.033.200	91,90%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
	Sertifikasi Kelemagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
37	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1.005.566.183	670.721.976	66,70%
	JUMLAH	23.942.093.984	20.661.035.734	86,30%

Secara umum realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2025 adalah Rp.20.661.035.734,- dari total anggaran Rp.23.942.093.984,- yaitu sebesar 86,30%. Ada beberapa catatan realisasi keuangan tahun 2025 yaitu:

1. Pada Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN kinerjanya terealisasi sebesar 100% dan keuangan sebesar 86,91%, dikarenakan Gaji PPPK Thp I sebanyak 626 orang dibayarkan TMT 1 Juli 2025, Gaji PPPK Thp II sebanyak 64 orang dibayarkan TMT 1 Oktober 2025, sementara seluruh penganggaran gaji PPPK dihitung TMT 1 Juli 2025 sebanyak 706 orang.
2. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, kinerjanya terealisasi sebesar 90% dan keuangan sebesar 75,64% dikarenakan Kegiatan Pro ASN/ Assesment bagi JPT, JA dan JP, JF Muda belum terlaksana. Proses Pengisian beberapa JPT belum selesai

dilaksanakan di Tahun 2025. Kegiatan yang belum terlaksana akan dituntaskan pelaksanaannya pada tahun 2026.

3. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, kinerjanya terealisasi sebesar 25% dan keuangan sebesar 0% dikarenakan adanya Surat Edaran Bupati Nomor 1491 Tahun 2025 tentang Penghentian Sementara (Moratorium) Pemberian Ijin Seleksi dan Tugas Belajar bagi ASN di lingkup Pemerintah Kab.Solok TMT 2 Juni 2025 bagi berkas yang sudah masuk ke BKPSDM ditunda prosesnya.
4. Pada Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, kinerjanya terealisasi sebesar 95% dan keuangan sebesar 89,14% dikarenakan Proses Penilaian SKP Th 2025 pada aplikasi e-kinerja dilaksanakan pada bulan januari 2026
5. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, kinerjanya terealisasi sebesar 95% dan keuangan sebesar 88,14% dikarenakan SK Satya Lencana Priode 2024-2025 belum di jemput ke Jakarta (133 orang), bahan yang terkumpul periode 2025 - Januari 2026 masih dalam proses pengusulan (163 org)
6. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, kinerjanya terealisasi sebesar 90% dan keuangan sebesar 94,53% dikarenakan Masih ada Kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang masih dalam proses
7. Pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan, kinerjanya terealisasi sebesar 90% dengan keuangan sebesar 66,71% dikarenakan Pelaksanaan Retret belum bisa dilaksanakan diTahun 2025 dan diundur pelaksanaannya di tahun 2026.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 merupakan laporan capaian kinerja (*performance results*) selama Tahun 2025. 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 **Sangat Berhasil**, mencapai hasil sebagaimana ditargetkan dalam perencanaan sebelumnya.
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 2025. 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 2026

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



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**LAMPIRAN
LKjIP TAHUN
2025**

**TABEL 3.3 TEKNIK MERUMUSKAN TUJUAN DAN SASARAN
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (01)	TUJUAN (02)	SASARAN (03)	INDIKATOR (04)	BASELINE 2024 (05)	TARGET TAHUN					KETERANGAN (12)	
					2025 (06)	2026 (07)	2027 (08)	2028 (09)	2029 (10)		2030 (11)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
Meningkatnya kualitas tata laksana pemerintahan	Meningkatnya kualitas tata laksana pemerintahan dalam bidang Manajemen ASN		Nila Akuntabilitas Kinerja (NAK)	68,58	70,1	72,08	74,36	76,06	78,03	80,01	
		Meningkatnya Profesionalisme ASN serta meningkatnya Penguasaan Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengalokasian dan Penyalenggaraan ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))	77,13	78,44	79,75	81,07	82,38	83,69	85	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nila SAKIP Perangkat Daerah (Angka)	67,60	70,11	70,47	70,83	71,19	71,56	71,92	



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Perjanjian Kinerja

20
25



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **JUFRISAL, SH., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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, 19 Desember 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK


JON FIRMAN PANDU, S.H

Pihak Pertama,


JUFRISAL, SH, MM
NIP. 19751008 200901 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN serta meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN	1.1. Indeks Profesionalitas ASN	78,44
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	2.1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,1

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.182.578.588,00	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.005.566.182,91	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 21.753.949.213,09	APBD, DAU

Arosuka, 19 Desember 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK**JON FIRMAN PANDU, S.H**

Pihak Pertama,

**JUFRISAL, SH, MM**
NIP. 19751008 200901 1 006



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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, 3 Januari 2025

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 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1. Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,75
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)	55
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	3.1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.215.122.902	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 903.060.000	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 24.259.414.390	APBD, DAU

Arosuka, 3 Januari 2025

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 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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, 3 Januari 2025

Pihak Pertama,

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	1.1. Indeks kepuasan aparatur terhadap pelayanan kepegawaian yang ada di BKPSDM	3,75
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)	55
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	3.1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.215.122.902	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 903.060.000	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 24.259.414.390	APBD, DAU

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 3 Januari 2025

Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE. MM
 NIP. 19750429 199403 1 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan 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 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, 3 Januari 2025

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 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN			
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.1. Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sistem Merit	10
		1.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 1 indikator	100%
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pemberhentian Total 9 indikator	100%
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jaminan Pensiun dan Hari Tua Total 2 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pensiun Total 1 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Perlindungan Total 2 indikator	100%
		1.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Cuti Total 2 indikator	100%
		1.8. Persentase usulan pensiun yang diterbitkan SK nya tepat waktu	100%
		1.9. Perentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%
		1.10. Persentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian dalam Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2.1. Nilai Dimensi Disiplin IP ASN	5
		2.2. Nilai Dimensi Kinerja IP ASN	25
		2.3. Skor Aspek Manajemen Kinerja Sistem Merit	65
		2.4. Skor Aspek Pengganjian, Penghargaan dan Disiplin Sistem Merit	38
		2.5. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	1,5
		2.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kinerja Total 6 indikator	100%
		2.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Penghargaan Total 3 indikator	100%
		2.8. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Disiplin Total 5 indikator	100%
		2.9. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kode Etik Total 2 indikator	100%
		2.10. Persentase SKP ASN bernilai baik pada aplikasi e-Kinerja	80%
		2.11. Persentase Penghargaan ASN, SLKS (Satyalencana Karya Satya) yang terfasilitasi tepat waktu	100%
		2.12. Persentase Usulan Kartu Identitas Kepegawaian, Usulan Kawin/Cerai, Usulan Cuti yang diterbitkan	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 315.030.774	APBD, DAU
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp. 32.527.550	APBD, DAU
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp. 150.000.000	APBD, DAU
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp. 40.664.162	APBD, DAU
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 33.711.000	APBD, DAU
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp. 9.782.555	APBD, DAU
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp. 40.731.772	APBD, DAU
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp. 7.616.735	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 315.030.774	APBD, DAU

Arosuka, 3 Januari 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

**Kepala Bidang Pembinaan,
Kesejahteraan, dan Pemberhentian**



MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S.Sos

NIP. 19700507 199303 1 005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

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, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom
NIP. 19850912 201001 2 030

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN		-
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.1. Skor Aspek Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	35
		1.3. Skor Aspek Sistem Informasi Sistem Merit	20
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN Total 4 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengadaan ASN Total 4 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengangkatan ASN Total 8 indikator	100%
		1.7. Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi ASN	2.1. Nilai Dimensi Kualifikasi IP ASN	21
		2.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100%
		2.3. Persentase Usulan Kenaikan Pangkat, Pencantuman Gelar, PMK dan Mutasi lain-lain yang diterbitkan SKnya	100%
		2.4. Persentase kelulusan peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 360.973.700	APBD, DAU
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 206.852.000	APBD, DAU
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp. 19.067.200	APBD, DAU
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Rp. 97.815.000	APBD, DAU
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 37.239.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 360.973.700	APBD, DAU

Arosuka, 3 Januari 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan



YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom
NIP. 19850912 201001 2 030



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,
KEPALA

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

Pihak Pertama,

NOVITA, SE, M.Si
NIP. 19801120 201001 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN			
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi	1.1. Skor Aspek Promosi dan Mutasi Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengembangan Karir Sistem Merit	40
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Mutasi Total 3 Indikator	100 %
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jabatan Total 10 Indikator yang dipenuhi 8 indikator	100 %
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pola Pikir Total 1 Indikator	100 %
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengembangan Karir ASN Total 6 Indikator	100 %
		1.7. Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi sesuai ANJAB dan ABK	91 %
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	2.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK elemen indeks Jabatan Total 10 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100 %
		2.2. Persentase ASN yang diberikan Ijin Tugas Belajar untuk melaksanakan pendidikan lanjutan	100 %
		2.3. Persentase ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Dokumen Pengembangan Karir	100 %
Meningkatnya Kompetensi Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan			
3	Meningkatnya Pelaksanaan Diklat Teknis, Sertifikasi,	3.1. Nilai Dimensi Kompetensi IP ASN	28

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok		
		3.2. Persentase kelulusan aparatur yang mengikuti Diklat Kompetensi Teknis, Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp. 903.060.000	APBD, DAU
2	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp. 9.131.700	APBD, DAU
3	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rp. 50.144.724	APBD, DAU
4	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 285.682.004	APBD, DAU
5	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 194.160.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 1.442.178.428	

Arosuka, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,

KEPALA



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801120 201001 2 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **Sekretaris 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, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi			
1	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok	1.1. Persentase Pemenuhan Administrasi Perkantoran	100%
		1.2. Persentase Tersedianya Jasa Urusan Penunjang Pemerintah Daerah	100%
		1.3. Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi Dengan Baik	100%
2	Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok	2.1. Nilai Komponen Perencanaan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	22
		2.2. Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	19,5
		2.3. Nilai Komponen Pelaporan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	10,5
		2.4. Nilai Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada LHE SAKIP BKPSDM	18
		2.5. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan pada BKPSDM Kabupaten Solok	100%
3	Meningkatnya Pengelolaan Administrasi Keuangan pada BKPSDM Kabupaten Solok	3.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 indikator	100%
		3.2. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Administrasi Keuangan BKPSDM Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 24.259.414.390	APBD, DAU
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp. 148.428.168	APBD, DAU
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 23.726.404.823	APBD, DAU
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 116.202.928	APBD, DAU
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 22.254.615	APBD, DAU
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 246.123.856	APBD, DAU

Arosuka, 3 Januari 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Sekretaris BKPSDM



MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

Pihak Pertama,


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


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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok			
1	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	1.1. Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor yang Disediakan	2 Paket
		1.2. Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang disediakan	4 Paket
		1.3. Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket
		1.4. Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	20 Laporan
2	Terlaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	2.1. Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	1 Laporan
		2.2. Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	15 Laporan
		2.3. Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1 Laporan
3	Teraksananya Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi Dengan Baik	3.1 Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		3.2 Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		3.3 Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Dirchabilitasi	1 Unit
		3.4 Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

No	Program	Anggaran	Ket
Administrasi Umum Perangkat Daerah			
1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 25.368.750	APBD, DAU
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 22.278.907	APBD, DAU
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 5.951.183	APBD, DAU
4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 62.604.088	APBD, DAU
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
5	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000	APBD, DAU
6	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.454.615	APBD, DAU
7	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000	APBD, DAU
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
8	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 108.517.204	APBD, DAU
9	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 75.880.000	APBD, DAU
11	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 2.840.000	APBD, DAU
12	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 58.886.652	APBD, DAU
Total Anggaran		Rp. 384.581.399	

Arosuka, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS



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 2025

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

Nama : **DARMAWATI, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS


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

Pihak Pertama,


DARMAWATI, S. Kom
NIP. 19811220 200902 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok			
1	Terpenuhinya Kesesuain Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	1.1. Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Renja PD)	7 Dokumen
		1.2. Jumlah Dokumen RKA – SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen
		1.3. Jumlah Dokumen Perubahan RKA – SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2 Dokumen
		1.4. Jumlah Dokumen DPA – SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen
		1.5. Jumlah Dokumen Perubahan DPA – SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2 Dokumen
		1.6. Jumlah Lapora Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan
		1.7. Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan
2	Terpenuhinya Kesesuain Pertanggungjawaban Keuangan dengan Aturan	2.1. Pemenuhan Dokumen NSPK elemen indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 Indikator	6 Indikator
		2.2. Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	734 orang/ Bulan
		2.3. Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan
		2.4. Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Rcalisasi Anggaran	1 Laporan

No	Program	Anggaran	Ket
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 3.014.870	APBD, DAU
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	Rp. 3.666.495	APBD, DAU
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	Rp. 2.626.250	APBD, DAU
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD	Rp. 1.191.097	APBD, DAU
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Rp. 3.069.555	APBD, DAU
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 133.422.781	APBD, DAU
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 1.437.120	APBD, DAU
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
1	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 23.721.897.433	APBD, DAU
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp. 3.088.220	APBD, DAU
3	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 1.419.170	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 23.874.832.991	

Arosuka, 3 Januari 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS



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

Pihak Pertama,



DARMAWATI, S. Kom
NIP. 19811220 200902 2 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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, 6 Mei 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

Pihak Pertama,

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN	1.1. Indeks Profesionalitas ASN 1.2. Indeks Sistem Merit 1.3. Indeks Kepuasan Aparatur	77,43 252,5 85
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	2.1. IP ASN Dimensi Kompetensi	27,13
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	3.1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,1

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.072.037.454	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 745.907.000	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 22.856.668.928	APBD, DAU

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK



JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 6 Mei 2025

Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE, MM
 NIP. 19750429 199403 1 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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.

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 6 Mei 2025

Pihak Pertama,

AFRIALDI, SE., MM

NIP. 19750429 199403 1 002

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN	1.1. Indeks Profesionalitas ASN 1.2. Indeks Sistem Merit 1.3. Indeks Kepuasan Aparatur	77,43 252,5 85
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	2.1. IP ASN Dimensi Kompetensi	27,13
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	3.1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,1

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.072.037.454	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 745.907.000	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 22.856.668.928	APBD, DAU

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 6 Mei 2025

Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **Sekretaris 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, 06 Mei 2025

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi			
1	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok	1.1. Persentase Pemenuhan Administrasi Perkantoran	100%
		1.2. Persentase Tersedianya Jasa Urusan Penunjang Pemerintah Daerah	100%
		1.3. Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi Dengan Baik	100%
2	Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok	2.1. Nilai Komponen Perencanaan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	22
		2.2. Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	19,5
		2.3. Nilai Komponen Pelaporan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	10,5
		2.4. Nilai Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada LHE SAKIP BKPSDM	18
		2.5. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan pada BKPSDM Kabupaten Solok	100%
3	Meningkatnya Pengelolaan Administrasi Keuangan pada BKPSDM Kabupaten Solok	3.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 indikator	100%
		3.2. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Administrasi Keuangan BKPSDM Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 24.259.414.390	APBD, DAU
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp. 148.428.168	APBD, DAU
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 22.406.283.531	APBD, DAU
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 82.685.758	APBD, DAU
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 22.254.615	APBD, DAU
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 197.043.856	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 47.116.083.318	APBD, DAU

Arosuka, 05 Mei 2025

Kepala BKPSDM

Sekretaris BKPSDM

AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MAISEVEN YUSDI RAISTIM, S. Sos**
Jabatan : **Kepala Bidang Prmbinaan, Kesejahteraan, dan Pemberhentian**

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, 05 Mei 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S. Sos
NIP. 19700507199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi		
1	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok	1.1. Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sistem Merit	10
		1.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 1 indikator	100%
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pembehentian Total 9 indikator	100%
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jaminan Pensiun dan Hari Tua Total 2 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pensiun Total 1 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Cuti Total 2 indikator	100%
		1.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Cuti Total 2 indikator	100%
		1.8. Persentase usulan pensiun yang diterbitkan SK nya tepat waktu	100%
		1.9. Persentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%
		1.10. Persentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian dalam Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2.1. Nilai Dimensi Disiplin IP ASN	5
		2.2. Nilai Dimensi Kinerja IP ASN	25

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
		2.3. Skor Aspek Manajemen Kinerja Sistem Merit	65
		2.4. Skor Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sistem Merit	38
		2.5. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	1,5
		2.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kinerja Total 6 indikator	100%
		2.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Penghargaan Total 3 indikator	100%
		2.8. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Disiplin Total 5 indikator	100%
		2.9. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kode Etik Total 2 indikator	100%
		2.10. Persentase SKP ASN bernilai baik pada aplikasi e-Kinerja	80%
		2.11. Persentase Penghargaan ASN, SLKS (Satyalencana Karya Satya) yang terfasilitasi tepat waktu	100%
		2.12. Persentase Usulan Kartu Identitas Kepegawaian, Usulan Kawin/Cerai, Usulan Cuti yang diterbitkan	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 279.514.156	APBD, DAU
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp. 24.344.550	APBD, DAU
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp. 150.000.000	APBD, DAU
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp. 34.630.162	APBD, DAU
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 15.118.382	APBD, DAU
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp. 8.852.555	APBD, DAU
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp. 38.951.772	APBD, DAU
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp. 7.616.735	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 279.514.156	APBD, DAU

Arosuka, 05 Mei 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Kabid PKP



MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S. Sos

NIP. 19700507199303 1 005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

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, 06 Mei 2025

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom
NIP. 19850912 201001 2 030

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN			
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.1. Skor Aspek Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	35
		1.3. Skor Aspek Sistem Informasi Sistem Merit	20
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN Total 4 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengadaan ASN Total 4 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengangkatan ASN Total 8 indikator	100%
		1.7. Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi ASN	2.1. Nilai Dimensi Kualifikasi IP ASN	21
		2.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100%
		2.3. Persentase Usulan Kenaikan Pangkat, Pencantuman Gelar, PMK dan Mutasi lain-lain yang diterbitkan SKnya	100%
		2.4. Persentase kelulusan peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 318.557.870	APBD, DAU
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 186.368.170	APBD, DAU
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp. 18.227.200	APBD, DAU
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Rp. 83.719.500	APBD, DAU
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 30.243.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 318.557.870	APBD, DAU

Arosuka, 06 Mei 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan



YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom

NIP. 19850912 201001 2 030



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **NOVITA, SE, M.Si**

Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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, 05 Mei 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801120 201001 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya kualitas pegelolaan manajemen ASN		
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi	1.1. Skor Aspek Promosi dan Mutasi Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengembangan Karir Sistem Merit	40
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Mutasi Total 3 indikator	100%
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jabatan Total 10 indikator yang di penuhi 8 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pola Pikir Total 1 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengembangan Karir Total 6 indikator	100%
		1.7. Persentase formasi jabata pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang tersisi sesuai ANJAB dan ABK	91%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	2.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK elemen indeks Jabatan Total 10 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100%
		2.2. Persentase ASN yang diberikan Ijin Tugas Belajar untuk melaksanakan pendidikan lanjutan	100%
		2.3. Persentase ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Dokumen Pengembangan Karir	100%
	Meningkatnya Kompetensi Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan		
3	Meningkatnya Pelaksanaan Diklat Teknis, Sertifikasi,	3.1. Nilai Dimensi Kompetensi IP ASN	28

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok		
		3.2. Persentase Kelulusan aparatur yang mengikuti Diklat Kompetensi Teknis, Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prabajatan	Rp. 745.907.000	APBD, DAU
2	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp. 6.451.700	APBD, DAU
3	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rp. 46.882.724	APBD, DAU
4	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 229.761.004	APBD, DAU
5	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 190.870.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 1.219.872.428	APBD, DAU

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Arosuka, 06 Mei 2025

Kabid PSDM



NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801120 201001 2 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 6 Mei 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

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 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok			
1	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	1.1.	Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor yang Disediakan	2 Paket
		1.2.	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang disediakan	4 Paket
		1.3.	Jumlah paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket
		1.4.	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	20 laporan
2	Terlaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	2.1.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan
		2.2.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	15 Laporan
		2.3.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1 Laporan
3	Terlaksananya Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi dengan Baik	3.1.	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		3.2.	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		3.3.	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara. Direhabilitasi	1 Unit
		3.4.	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

No	Program	Anggaran	Ket
Administrasi Umum Perangkat Daerah			
1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 7.995.000	APBD, DAU
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 22.278.907	APBD, DAU
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 5.951.183	APBD, DAU
4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 46.433.668	APBD, DAU
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
5	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000	APBD, DAU
6	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.454.615	APBD, DAU
7	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000	APBD, DAU
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah			
8	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 100.217.204	APBD, DAU
9	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 35.100.000	APBD, DAU
10	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 58.886.652	APBD, DAU
11	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 2.840.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 301.957.229	

Arosuka, 6 Mei 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS



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 2025

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

Nama : **DARMAWATI, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 6 Mei 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

Pihak Pertama,


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


DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200901 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
	Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok			
1	Terpenuhinya Kesesuaian Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	1.1.	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Renja PD)	7 Dokumen
		1.2.	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen
		1.3.	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2 Dokumen
		1.4.	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen
		1.5.	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2 Dokumen
		1.6.	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan
		1.7.	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 laporan
2	Terpenuhinya Kesesuaian Pertanggungjawaban Keuangan dengan aturan	2.1.	Pemenuhan Dokumen NSPK elemen Indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 Indikator	6 indikator
		2.2.	Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN	734 orang/bulan
		2.3.	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan
		2.4.	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Laporan

No	Program	Anggaran	Ket
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 3.014.870	APBD, DAU
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	Rp. 3.666.495	APBD, DAU
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	Rp. 2.626.250	APBD, DAU
4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA - SKPD	Rp. 1.191.097	APBD, DAU
5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA - SKPD	Rp. 3.069.555	APBD, DAU
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 133.422.781	APBD, DAU
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 1.437.120	APBD, DAU
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp.22.401.776.141	APBD, DAU
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Rp. 3.088.220	APBD, DAU
10	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 1.419.170	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp.22.554.711.699	

Arosuka, 6 Mei 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

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

Pihak Pertama,

DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200902 2 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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, 9 September 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

Pihak Pertama,

JON FIRMAN PANDU, S.H

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN	1.1. Indeks Profesionalitas ASN 1.2. Indeks Sistem Merit 1.3. Indeks Kepuasan Aparatur	77,43 252,5 85
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	2.1. IP ASN Dimensi Kompetensi	27,13
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	3.1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,1

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.182.578.588,00	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.005.566.182,91	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 21.753.949.213,09	APBD, DAU

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK



JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 9 September 2025

Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AFRIALDI, SE., MM**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **JON FIRMAN PANDU, S.H**
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, 9 September 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

Pihak Pertama,

[Handwritten signature of Jon Firman Pandu]
16/9/25

JON FIRMAN PANDU, S.H

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN dengan optimalisasi sistem meritokrasi berbasis digital dalam pengelolaan dan Pendayagunaan ASN	1.1. Indeks Profesionalitas ASN 1.2. Indeks Sistem Merit 1.3. Indeks Kepuasan Aparatur	77,43 252,5 85
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	2.1. IP ASN Dimensi Kompetensi	27,13
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	3.1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,1

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.182.578.588,00	APBD, DAU
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.005.566.182,91	APBD, DAU
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 21.753.949.213,09	APBD, DAU

Pihak Kedua,
BUPATI SOLOK

JON FIRMAN PANDU, S.H

Arosuka, 9 September 2025
 Pihak Pertama,



AFRIALDI, SE, MM
 NIP. 19750429 199403 1 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **Sekretaris 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, 09 September 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE. MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19740314 199903 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi			
1	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok	1.1. Persentase Pemenuhan Administrasi Perkantoran	100%
		1.2. Persentase Tersedianya Jasa Urusan Penunjang Pemerintah Daerah	100%
		1.3. Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi Dengan Baik	100%
2	Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok	2.1. Nilai Komponen Perencanaan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	22
		2.2. Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	19,5
		2.3. Nilai Komponen Pelaporan Kinerja pada LHE SAKIP BKPSDM	10,5
		2.4. Nilai Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada LHE SAKIP BKPSDM	18
		2.5. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan pada BKPSDM Kabupaten Solok	100%
3	Meningkatnya Pengelolaan Administrasi Keuangan pada BKPSDM Kabupaten Solok	3.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 indikator	100%
		3.2. Persentase Kelengkapan Pemenuhan Dokumen Administrasi Keuangan BKPSDM Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 21.753.949.213,09	APBD, DAU
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp. 164.363.772	APBD, DAU
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 21.229.695.736	APBD, DAU
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 92.442.293	APBD, DAU
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 23.196.615	APBD, DAU
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 244.250.797	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 43.507.898.426,09	APBD, DAU

Arosuka, 09 September 2025

Kepala BKPSDM

Sekretaris BKPSDM




AFRIALDI, SE, MM

MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si

NIP. 19750429 199403 1 002

NIP. 19740314 199903 1 006



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MAISEVEN YUSDI RAISTIM, S. Sos**
Jabatan : **Kepala Bidang Prmbinaan, Kesejahteraan, dan Pemberhentian**

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, 09 September 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S. Sos
NIP. 19700507199303 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi		
1	Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok	1.1. Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sistem Merit	10
		1.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 1 indikator	100%
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pembehentian Total 9 indikator	100%
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jaminan Pensiun dan Hari Tua Total 2 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pensiun Total 1 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Cuti Total 2 indikator	100%
		1.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Cuti Total 2 indikator	100%
		1.8. Persentase usulan pensiun yang diterbitkan SK nya tepat waktu	100%
		1.9. Persentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%
		1.10. Persentase Lembaga Profesi ASN yang ditangani administrasinya dalam rangka perlindungan ASN	100%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian dalam Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2.1. Nilai Dimensi Disiplin IP ASN	5
		2.2. Nilai Dimensi Kinerja IP ASN	25

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
		2.3. Skor Aspek Manajemen Kinerja Sistem Merit	65
		2.4. Skor Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sistem Merit	38
		2.5. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	1,5
		2.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kinerja Total 6 indikator	100%
		2.7. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Penghargaan Total 3 indikator	100%
		2.8. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Disiplin Total 5 indikator	100%
		2.9. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penilaian Kode Etik Total 2 indikator	100%
		2.10. Persentase SKP ASN benilai baik pada aplikasi e-Kinerja	80%
		2.11. Persentase Penghargaan ASN, SLKS (Satyalencana Karya Satya) yang terfasiltasi tepat waktu	100%
		2.12. Persentase Usulan Kartu Identitas Kepegawaian, Usulan Kawin/Cerai, Usulan Cuti yang diterbitkan	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 272.853.729	APBD, DAU
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp. 26.100.975	APBD, DAU
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp. 150.000.000	APBD, DAU
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp. 39.148.750	APBD, DAU
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 7.115.895	APBD, DAU
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp. 8.579.260	APBD, DAU
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp. 33.167.149	APBD, DAU
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp. 8.741.700	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 272.853.729	APBD, DAU

Arosuka, 09 September 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Kabid PKP



MAISEVEN YUSDI RAISTIN, S. Sos

NIP. 19700507199303 1 005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

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, 09 September 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom

NIP. 19850912 201001 2 030

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen ASN			
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.1. Skor Aspek Perencanaan Kebutuhan Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengadaan Sistem Merit	35
		1.3. Skor Aspek Sistem Informasi Sistem Merit	20
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN Total 4 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengadaan ASN Total 4 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengangkatan ASN Total 8 indikator	100%
		1.7. Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi ASN	2.1. Nilai Dimensi Kualifikasi IP ASN	21
		2.2. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pangkat Total 3 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100%
		2.3. Persentase Usulan Kenaikan Pangkat, Pencantuman Gelar, PMK dan Mutasi lain-lain yang diterbitkan SKnya	100%
		2.4. Persentase kelulusan peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 325.501.620	APBD, DAU
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 203.741.920	APBD, DAU
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp. 16.011.200	APBD, DAU
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Rp. 75.019.500	APBD, DAU
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 30.243.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 325.501.620	APBD, DAU

Arosuka, 09 September 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Kepala Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan



YOVI FRANSISKA, SE, M.I.Kom

NIP. 19850912 201001 2 030



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **NOVITA, SE, M.Si**

Jabatan : **Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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, 03 September 2025

Pihak Kedua,

AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

Pihak Pertama,

NOVITA, SE, M.Si

NIP. 19801120 201001 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN		
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Promosi dan Mutasi	1.1. Skor Aspek Promosi dan Mutasi Sistem Merit	40
		1.2. Skor Aspek Pengembangan Karir Sistem Merit	40
		1.3. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Mutasi Total 3 indikator	100%
		1.4. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Jabatan Total 10 indikator yang di penuhi 8 indikator	100%
		1.5. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pola Pikir Total 1 indikator	100%
		1.6. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK Elemen Indeks Pengembangan Karir Total 6 indikator	100%
		1.7. Persentase formasi jabata pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang tersisi sesuai ANJAB dan ABK	91%
2	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian di Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	2.1. Persentase Pemenuhan Dokumen NSPK elemen indeks Jabatan Total 10 indikator yang dipenuhi 2 indikator	100%
		2.2. Persentase ASN yang diberikan Ijin Tugas Belajar untuk melaksanakan pendidikan lanjutan	100%
		2.3. Persentase ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Dokumen Pengembangan Karir	100%
	Meningkatnya Kompetensi Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan sesuai Kebutuhan		
3	Meningkatnya Pelaksanaan Diklat Teknis, Sertifikasi,	3.1. Nilai Dimensi Kompetensi IP ASN	28

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok		
		3.2. Persentase Kelulusan aparatur yang mengikuti Diklat Kompetensi Teknis, Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok	100%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prabajatan	Rp. 1.005.566.182,91	APBD, DAU
2	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp. 14.188.865	APBD, DAU
3	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rp. 60.712.462	APBD, DAU
4	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 504.937.912	APBD, DAU
5	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 4.870.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 1.590.275.421,91	APBD, DAU

Arosuka, 09 September 2025

Kepala BKPSDM



AFRIALDI, SE, MM
NIP. 19750429 199403 1 002

Kabid PSDM



NOVITA, SE, M.Si
NIP. 19801120 201001 2 002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

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

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 09 September 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

Pihak Pertama,


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


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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
Meningkatnya Pelayanan Umum Kepegawaian dan Pengelolaan BMD pada BKPSDM Kabupaten Solok				
1	Terlaksananya Pemenuhan Administrasi Perkantoran	1.1.	Jumlah Paket Peralatan dan Persediaan Kantor yang Disediakan	2 Paket
		1.2.	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang disediakan	4 Paket
		1.3.	Jumlah paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	3 Paket
		1.4.	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 laporan
2	Terlaksananya Penyediaan Jasa Urusan penunjang Pemerintah Daerah	2.1.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan
		2.2.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	24 Laporan
		2.3.	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1 Laporan
3	Terlaksananya Sarana dan Prasarana Aparatur yang Berfungsi dengan Baik	3.1.	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	2 Unit
		3.2.	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2 Unit
		3.3.	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara. Direhabilitasi	1 Unit
		3.4.	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 Unit

No	Program	Anggaran	Ket
Administrasi Umum Perangkat Daerah			
1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 10.870.125	APBD, DAU
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 35.794.463	APBD, DAU
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 5.951.183	APBD, DAU
4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 39.826.522	APBD, DAU
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
5	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.000.000	APBD, DAU
6	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 20.396.615	APBD, DAU
7	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 1.800.000	APBD, DAU
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah			
8	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 100.334.542	APBD, DAU
9	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp. 35.100.000	APBD, DAU
10	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 103.136.255	APBD, DAU
11	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 5.680.000	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp. 359.889.705	

Arosuka, 09 September 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS



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 2025

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

Nama : **DARMAWATI, S.Kom**
Jabatan : **Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MARCOS SOPHAN, S.Pt, M.Si**
Jabatan : **SEKRETARIS**

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, 09 September 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS

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

Pihak Pertama,

DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200901 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
	Meningkatnya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan pelaporan Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Solok			
1	Terpenuhinya Kesesuaian Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	1.1.	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Renja PD)	7 Dokumen
		1.2.	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen
		1.3.	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen
		1.4.	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen
		1.5.	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen
		1.6.	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan
		1.7.	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 laporan
2	Terpenuhinya Kesesuaian Pertanggungjawaban Keuangan dengan aturan	2.1.	Pemenuhan Dokumen NSPK elemen Indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 Indikator	6 indikator
		2.2.	Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN	30 orang/bulan
		2.3.	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan
		2.4.	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen

No	Program	Anggaran	Ket
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 3.014.870	APBD, DAU
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	Rp. 3.666.495	APBD, DAU
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	Rp. 4.192.553	APBD, DAU
4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA - SKPD	Rp. 1.191.097	APBD, DAU
5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA - SKPD	Rp. 3.069.555	APBD, DAU
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 147.792.082	APBD, DAU
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 1.437.120	APBD, DAU
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp.21.225.188.346	APBD, DAU
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Rp. 3.088.220	APBD, DAU
10	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 1.419.170	APBD, DAU
	Total Anggaran	Rp.21.394.059.508	

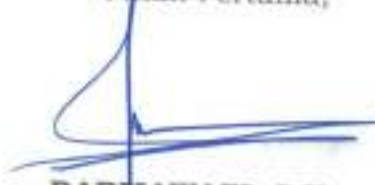
Arosuka, 09 September 2025

Pihak Kedua,
SEKRETARIS



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

Pihak Pertama,



DARMAWATI, S.Kom
NIP. 19811220 200902 2 001

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Per TW	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian	Aksi yang telah dilakukan untuk Pencapaian Target Kinerja	Per TW	Target	Realisasi	% Capaian	Hambatan/Permasalahan dalam pencapaian target	Tindak lanjut yang telah/harus dilakukan	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Output Kegiatan	Target	Realisasi	Anggaran	Realisasi Anggaran	Ket
							Pemenuhan Dokumen NSPK elemen indeks Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas Total 6 indikator	TW 1	0	0	0,00				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase kesesuaian pertanggungjawaban keuangan dengan aturan	100%	100,00%	21.229.695.736	18.450.654.271	
								TW2	6 indikator	0	0,00	menunggu Juknis terbaru Pasca UU No 20 Tahun 2023	Melakukan Penilaian NSPK sesuai arahan/ Juknis BKN								
								TW3	0	0	0,00	menunggu Juknis terbaru Pasca UU No 20 Tahun 2023	Melakukan Penilaian NSPK sesuai arahan/ Juknis BKN								
															Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	30 Orang / Bulan	726 Orang / Bulan	21.225.188.346	18.446.691.271	P3K thp 1 =626, P3K thp 2 =64, pns = 26
															Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD dan laporan hasil Koordinasi Penyusunan laporan keuangan Akhir tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	3.088.220	2.680.950	
															Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah dokumen pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran	1 Dokumen	1 Dokumen	1.419.170	1.282.050	
															Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase kesesuaian pertanggungjawaban keuangan dengan aturan	100%	100,00%	92.442.293	86.790.018	
															Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket Peralatan dan perlengkapan Kantor yang disediakan	2 paket	2 paket	10.870.125	10.711.500	
															Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	4 Paket	4 Paket	35.794.463	33.176.330	
															Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	3 Paket	3 Paket	5.951.183	5.335.992	
															Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	39.826.522	37.566.196	
															Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100,00%	23.196.615	17.771.234	
															Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	1 Laporan	1.000.000	1.000.000	
															Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	24 laporan	13 laporan	20.396.615	14.971.234	
															Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1 laporan	1 laporan	1.800.000	1.800.000	
															Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang berfungsi dengan baik	100%	69,50%	244.250.797	241.329.701	
															Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatanyang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	2 Unit	2 Unit	100.334.542	100.094.766	

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Per TW	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian	Aksi yang telah dilakukan untuk Pencapaian Target Kinerja	Per TW	Target	Realisasi	% Capaian	Hambatan/Permasalahan dalam pencapaian target	Tindak lanjut yang telah/harus dilakukan	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Output Kegiatan	Target	Realisasi	Anggaran	Realisasi Anggaran	Ket
															Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan Dinas Operasional atau lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan perizinannya	2 Unit	2 Unit	35.100.000	35.099.503	
															Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	103.136.255	100.560.432	
															Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung kantor atau Bangunan lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi	8 unit	8 unit	5.680.000	5.575.000	
	TOTAL																		23.942.093.983	20.661.035.734	



KETERANGAN TAMBAHAN : Perbedaan Format Realisasi Rencana Aksi Tahun 2024 dengan tahun sebelumnya yaitu adanya tambahan kolom (9), (10), (11), (12) :

- Kolom (9) diisikan keterangan Triwulan
- Kolom (10) disikan target Langkah 1 , sama dengan yang disajikan di dokumen Ren
- Kolom (11) diisikan Realisasi Target langkah 1
- Kolom (12) diisikan capaian dari Langkah 1 (Realisasi dibagi target x 100)



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 1001/B-BM.02.01/SD/C.VII/2026 Jakarta, 23 Februari 2026
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : Penyampaian Nilai IP ASN
di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok

Yth. Sekretaris Daerah
Kabupaten Solok
di
Arosuka

Sehubungan dengan surat Sekretaris Daerah Kabupaten Solok Nomor 800.1.9.1/64/BKPSDM-2026 tanggal 27 Januari 2026 perihal Permohonan permintaan data hasil Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Solok untuk tahun 2024, bersama ini kami sampaikan bahwa Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 yang diukur Tahun 2025 yang digunakan sebagai capaian Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok (terlampir).

Untuk informasi lebih lanjut mengenai pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dapat menghubungi Perwakilan Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN, Sdr. Aulia Yuniarto melalui nomor telepon 0895-1498-6509.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih

Sekretaris Deputy Bidang Pembinaan
Penyelenggaraan Manajemen ASN

~

Tembusan:

1. Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN.
2. Direktur Pengembangan Talenta dan Karier ASN.
3. Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

**HASIL PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN
PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK TAHUN 2024
(DATA PER TANGGAL 18 DESEMBER 2025)**

JENIS PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI INDEKS	KATEGORI
PNS	4.037	20,76	29,24	25,54	5,00	80,54	sedang
PPPK	566	20,00	30,41	25,11	5,00	80,52	sedang
ASN	4.603	20,67	29,38	25,49	5,00	80,54	sedang

Listing Nilai IP ASN (PNS) Tahun 2024 Instansi Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru

Kondisi : Jum'at, 12 Desember 2025

No	Nama Instansi	Jumlah PNS	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)			Kategori
							5 Des	12 Des	↑↓	
1	Pemerintah Kab. Sijunjung	3.013	20,96	34,60	25,97	5,00	86,53	86,53	0,00	tinggi
2	Pemerintah Kota Pariaman	2.290	21,86	33,52	24,86	5,00	85,24	85,24	0,00	tinggi
3	Pemerintah Kota Batam	5.296	21,73	33,43	25,00	5,00	85,16	85,16	0,00	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	14.610	21,55	32,24	26,28	5,00	85,07	85,07	0,00	tinggi
5	Pemerintah Kab. Tanah Datar	3.844	20,93	32,36	25,57	5,00	83,86	83,86	0,00	tinggi
6	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	4.711	21,89	30,98	25,64	4,99	83,50	83,50	0,00	tinggi
7	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	4.520	21,13	30,52	26,81	5,00	83,46	83,46	0,00	tinggi
8	Pemerintah Kab. Dharmasraya	2.871	20,93	30,80	25,50	5,00	82,23	82,23	0,00	tinggi
9	Pemerintah Kota Dumai	3.589	21,48	29,38	26,37	5,00	82,23	82,23	0,00	tinggi
10	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	4.909	20,76	30,60	25,79	5,00	82,15	82,15	0,00	tinggi
11	Pemerintah Provinsi Riau	12.951	22,06	29,61	25,40	5,00	82,07	82,07	0,00	tinggi
12	Pemerintah Kota Padang Panjang	1.705	21,82	29,40	25,20	4,99	81,42	81,42	0,00	tinggi
13	Pemerintah Kota Bukittinggi	2.185	21,78	28,82	25,52	5,00	81,12	81,12	0,00	tinggi
14	Pemerintah Kab. Pasaman	3.346	20,83	29,69	25,42	5,00	80,94	80,94	0,00	sedang
15	Pemerintah Kota Padang	6.586	21,28	28,79	25,77	5,00	80,84	80,84	0,00	sedang
16	Pemerintah Kota Solok	1.808	22,28	28,38	25,10	5,00	80,76	80,76	0,00	sedang
17	Pemerintah Kota Payakumbuh	2.415	21,62	28,34	25,71	4,99	80,66	80,66	0,00	sedang
18	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	6.149	20,70	29,96	24,92	5,00	80,59	80,59	0,00	sedang
19	Pemerintah Kab. Solok	4.058	20,75	29,20	25,51	5,00	80,46	80,46	0,00	sedang
20	Pemerintah Kota Tanjungpinang	2.757	21,73	28,53	25,17	5,00	80,43	80,43	0,00	sedang
21	Pemerintah Kab. Solok Selatan	3.054	21,22	28,97	25,20	5,00	80,39	80,39	0,00	sedang
22	Pemerintah Kab. Natuna	2.735	21,12	29,19	24,91	5,00	80,22	80,22	0,00	sedang
23	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	2.487	21,21	28,36	25,50	5,00	80,07	80,07	0,00	sedang
24	Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	1.659	21,64	28,03	25,27	5,00	79,95	79,95	0,00	sedang
25	Pemerintah Kab. Bengkalis	5.694	21,31	27,91	25,60	5,00	79,82	79,82	0,00	sedang
26	Pemerintah Kota Pekanbaru	5.721	21,58	28,38	24,76	5,00	79,72	79,72	0,00	sedang
27	Pemerintah Kab. Pelalawan	4.079	21,03	28,77	24,90	5,00	79,70	79,70	0,00	sedang
28	Pemerintah Kab. Siak	5.011	21,16	27,98	25,44	5,00	79,58	79,58	0,00	sedang
29	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	4.252	20,63	28,32	25,60	5,00	79,55	79,55	0,00	sedang
30	Pemerintah Kab. Agam	4.683	20,78	28,35	25,16	5,00	79,30	79,30	0,00	sedang
31	Pemerintah Kota Sawahlunto	1.777	21,59	27,25	25,32	5,00	79,16	79,16	0,00	sedang
32	Pemerintah Kab. Kampar	6.185	20,74	28,41	24,83	5,00	78,98	78,98	0,00	sedang
33	Pemerintah Kab. Lingga	2.579	20,93	27,95	24,70	5,00	78,58	78,58	0,00	sedang
34	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4.080	21,10	27,82	24,64	5,00	78,56	78,56	0,00	sedang
35	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	5.040	20,60	28,15	24,81	5,00	78,56	78,56	0,00	sedang
36	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	4.843	20,66	27,79	24,40	5,00	77,85	77,85	0,00	sedang
37	Pemerintah Kab. Karimun	3.456	21,12	26,68	24,85	5,00	77,65	77,65	0,00	sedang
38	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	5.482	21,12	26,97	24,32	5,00	77,40	77,40	0,00	sedang
39	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	4.863	20,92	26,87	24,11	5,00	76,90	76,90	0,00	sedang
40	Pemerintah Kab. Bintan	2.994	21,20	25,75	24,08	5,00	76,03	76,03	0,00	sedang
41	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2.281	21,27	25,08	21,97	5,00	73,32	73,32	0,00	sedang
	TOTAL	176.568	21,24	29,08	25,17	5,00	80,49	80,49	0,00	Sedang

NB. Data Resmi IP ASN 2024 adalah data yang diterbitkan oleh Kedeputusan PPM ASN BKN

Ket. Kategori :

91-100 : Sangat Tinggi

81-90 : Tinggi

71-80 : Sedang

61-70 : Rendah

0-60 : Sangat Rendah

Listing Nilai IP ASN (PPPK) Tahun 2024 Instansi Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru

Kondisi : Jum'at, 12 Desember 2025

No	Nama Instansi	Jumlah PPPK	Kualifikasi (25)	Kompetensi (40)	Kinerja (30)	Disiplin (5)	Rata Nilai (100)			Kategori
							5 Des	12 Des	↑↓	
1	Pemerintah Kota Batam	3.174	20,00	34,98	24,99	5,00	84,97	84,97	0,00	tinggi
2	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	607	20,00	30,90	27,47	5,00	83,37	83,37	0,00	tinggi
3	Pemerintah Kota Padang	532	20,00	31,48	26,45	5,00	82,93	82,93	0,00	tinggi
4	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	1.695	20,00	31,67	26,23	5,00	82,90	82,90	0,00	tinggi
5	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	3.204	20,00	31,27	26,01	5,00	82,27	82,27	0,00	tinggi
6	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	659	20,00	30,76	26,02	5,00	81,79	81,79	0,00	tinggi
7	Pemerintah Kab. Tanah Datar	960	20,00	31,06	25,64	5,00	81,70	81,70	0,00	tinggi
8	Pemerintah Kota Pariaman	84	20,00	30,98	25,71	5,00	81,69	81,69	0,00	tinggi
9	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	721	20,00	30,78	25,78	5,00	81,56	81,56	0,00	tinggi
10	Pemerintah Kab. Pasaman	957	20,00	30,52	25,83	5,00	81,35	81,35	0,00	tinggi
11	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	1.465	20,00	30,20	26,05	5,00	81,25	81,25	0,00	tinggi
12	Pemerintah Kab. Solok Selatan	238	20,00	31,19	25,04	5,00	81,24	81,24	0,00	tinggi
13	Pemerintah Kota Solok	122	20,00	31,12	25,04	5,00	81,16	81,16	0,00	tinggi
14	Pemerintah Kab. Bengkalis	2.388	20,00	30,27	25,86	5,00	81,13	81,13	0,00	tinggi
15	Pemerintah Kab. Dharmasraya	1.096	20,00	30,67	25,26	5,00	80,93	80,93	0,00	sedang
16	Pemerintah Kota Dumai	691	20,00	29,71	26,20	5,00	80,92	80,92	0,00	sedang
17	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	1.633	20,00	29,31	26,14	5,00	80,45	80,45	0,00	sedang
18	Pemerintah Kab. Kampar	277	20,00	30,29	25,14	5,00	80,43	80,43	0,00	sedang
19	Pemerintah Kota Pekanbaru	750	20,00	29,29	26,00	5,00	80,29	80,29	0,00	sedang
20	Pemerintah Kab. Pelalawan	1.088	20,00	29,03	25,93	5,00	79,96	79,96	0,00	sedang
21	Pemerintah Kab. Solok	566	20,00	29,75	25,11	5,00	79,87	79,87	0,00	sedang
22	Pemerintah Provinsi Riau	6.313	20,00	28,71	26,02	5,00	79,73	79,73	0,00	sedang
23	Pemerintah Kab. Lingga	255	20,00	29,25	25,24	5,00	79,49	79,49	0,00	sedang
24	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	2.305	20,00	28,90	25,03	5,00	78,93	78,93	0,00	sedang
25	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	1.522	20,00	29,21	24,71	5,00	78,92	78,92	0,00	sedang
26	Pemerintah Kab. Agam	1.241	20,00	28,13	25,69	5,00	78,82	78,82	0,00	sedang
27	Pemerintah Kab. Sijunjung	1.127	20,00	27,95	25,61	5,00	78,55	78,55	0,00	sedang
28	Pemerintah Kota Payakumbuh	455	20,00	27,14	26,11	5,00	78,25	78,25	0,00	sedang
29	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	1.359	20,00	28,08	25,03	5,00	78,11	78,11	0,00	sedang
30	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	874	20,00	27,92	25,09	5,00	78,01	78,01	0,00	sedang
31	Pemerintah Kota Tanjungpinang	598	20,00	27,37	25,06	5,00	77,42	77,42	0,00	sedang
32	Pemerintah Kab. Siak	2.193	20,00	27,02	25,30	5,00	77,33	77,33	0,00	sedang
33	Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	518	20,00	26,27	25,67	5,00	76,94	76,94	0,00	sedang
34	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	854	20,00	26,25	25,40	5,00	76,65	76,65	0,00	sedang
35	Pemerintah Kab. Karimun	1.134	20,00	26,60	24,97	5,00	76,57	76,57	0,00	sedang
36	Pemerintah Kota Bukittinggi	331	20,00	25,56	25,91	5,00	76,47	76,47	0,00	sedang
37	Pemerintah Kab. Natuna	693	20,00	25,99	25,04	5,00	76,04	76,04	0,00	sedang
38	Pemerintah Kab. Bintan	531	20,00	27,21	23,35	5,00	75,56	75,56	0,00	sedang
39	Pemerintah Kota Padang Panjang	207	20,00	23,89	25,07	5,00	73,96	73,96	0,00	sedang
40	Pemerintah Kota Sawahlunto	461	20,00	23,57	25,34	5,00	73,90	73,90	0,00	sedang
41	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	417	20,00	23,98	19,88	5,00	68,86	68,86	0,00	rendah
	TOTAL	46.295	20,00	28,88	25,40	5,00	79,28	79,28	↓ 0,00	Sedang

NB. Data Resmi IP ASN 2024 adalah data yang diterbitkan oleh Kedeputusan PPM ASN BKN

Ket. Kategori :

91-100 : Sangat Tinggi

81-90 : Tinggi

71-80 : Sedang

61-70 : Rendah

0-60 : Sangat Rendah



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640 Telepon

(021) 8093008; Faksimile (021) 8090421

Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025
Lampiran : -
Perihal : Pengukuran Indeks Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara

Jakarta, 24 Oktober 2025

Yth. Pejabat Pengelola Kepegawaian/SDM Instansi Pusat dan Daerah
di
Tempat

Seiring dengan penerapan Manajemen Talenta Instansi Pemerintah dan penggabungan Indeks dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, dapat kami sampaikan informasi sebagai berikut:

- a. Badan Kepegawaian Negara sudah tidak lagi melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN namun Instansi Pemerintah yang menggunakan data hasil pengukuran Indeks Profesionalitas sebagai dasar penyusunan kinerja dan/atau rencana strategis Instansi tetap dapat mengakses hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN hingga tahun pengukuran Tahun 2024 pada Layanan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN SIASN dan MyASN.
- b. Data kepegawaian untuk pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 menggunakan batas peremajaan data paling lambat tanggal 30 November 2025.
- c. Bagi Instansi Pemerintah yang membutuhkan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada masa transisi, Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN siap membantu untuk memberikan data Indeks Profesionalitas ASN.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dapat menghubungi Perwakilan Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN, Sdr. Aulia Yuniarto melalui nomor telepon 0895-1498-6509.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Sekretaris Deputi Bidang Pembinaan
Penyelenggaraan Manajemen ASN,

~

Tembusan:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
3. Kepala Kantor Regional I-XIV Badan Kepegawaian Negara;
4. Direktur Pengembangan Talenta dan Karier ASN BKN.

DARMAWATI

User Pemerintah Kab. Solok

29 Jun 2025 - 11:12:03

D

Apakah Penerapan Sistem merit Tahun 2025 sudah dinilai untuk pemerintah Kabupaten Kota Bapak/Ibu Admin karena Indeks Sistem Merit merupakan salah satu indikator kinerja perangkat daerah di Pemkab Solok, di mana bisa melihat hasil penilaian sistem merit. Instansi Daedah?

S

SINDI

Petugas

28 Feb 2025 - 12:08:43

Halo DARMAWATI,

Tidak ada penilaian sistem merit tahun 2025, karena pada tahun tersebut Kempanrb dan BKN fokus menyusun ketentuan baru penilaian sistem merit yang mengacu UU 20/2023, yang mana telah terbit Permenpanrb 19/2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Permenpanrb tersebut akan diturunkan ke dalam petunjuk teknis yang diatur oleh BKN, sementara masih dalam proses penyusunan. Kemungkinan akan mulai penilaian sistem merit tahun 2026 setelah peraturan BKN terbit. Nilai yang berlaku saat ini adalah nilai pada penilaian tahun terakhir, dalam hal ini Pemkab Solok terakhir dinilai tahun 2023.

Terima kasih 😊

DARMAWATI

29 Jan 2026 - 11:21:40

D

User Pemerintah Kab. Solok

Mohon bantuan Bapak/ Ibu Admin dimana bisa memperoleh hasil pengukuran IP ASN (Gabungan PNS dan PPPK) yang resmi? Karena Indikator tersebut adalah salah satu Indikator kinerja instansi Pemerintah kabupaten Solok tahun 2025

F

FARADINA

24 Feb 2026 - 14:03:24

Humas

Yth, Darmawati

Terkait pertanyaan Saudara, berikut hal yang dapat kami sampaikan.

1. BKN tetap mengukur IP ASN 2024 dan hasil/nilainya masih dapat diakses pada menu Layanan IP ASN di SIASN hingga batas waktu yang akan ditentukan selanjutnya;

2. Untuk pengukuran tahun 2025 yg diukur pada tahun 2026 tidak lagi menyampaikan surat seperti surat edaran BKN nomor 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025, dikarenakan dalam rangka percepatan pembangunan Manajemen Talenta Instansi Pemerintah indikator yang digunakan serupa dengan pengukuran IP ASN dan mendukung pengintegrasian indeks dalam penyelenggaraan Manajemen ASN (Indeks Sistem Merit), namun kami masih memberikan akses kepada Instansi untuk dapat melihat dan memantau nilai Indeks Profesionalitas ASN nya di SIASN.
3. Selanjutnya, bagi Instansi Pemerintah yg masih menggunakan capaian IP ASN sebagai Renstra 2025-2029 mohon dapat disampaikan untuk sebaiknya menyesuaikan kembali/diubah dikarenakan pengukuran IP ASN di tahun 2026. Namun apabila instansi terdapat kebutuhan untuk penilaian secara resmi untuk pemenuhan eviden (lampiran capaian IKU Organisasi dan lain sebagainya) dapat bersurat ke Direktorat Pengembangan Talenta dan Karier ASN BKN agar dibantu terbitkan surat penilaiannya hingga batas waktu yang ditentukan.

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, semoga bermanfaat. Terima kasih.



FARADINA

Humas

24 Feb 2026 - 14:03:28

Tiket ditutup oleh Admin Frontdesk BKN. Terima Kasih 😊

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

NOMOR : 700.1.2/25/INSP-D/LHE/2025

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2025**



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK

INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok – Padang KM. 20 Arosuka Kode Pos 27364 Propinsi Sumatera Barat
Email: inspektoratdaerah.kab.solok@gmail.com

Arosuka, 25 Agustus 2025

Nomor : 7001.2/45/INSP-D/LHE/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas.
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Perangkat
Daerah pada Badan Kepegawaian
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Tahun 2025

Kepada
Yth. Kepala BKPSDM Kab. Solok
di-
Arosuka

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

I. Pendahuluan

1. Dasar Hukum Evaluasi.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Nomor 7001.2/430/INSP-D/M/2025 tanggal 11 Juli 2025 dan Nomor 700.1.2/530/INSP-D/2025 tanggal 20 Agustus 2025.

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersifat akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan percepatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah:

- Memperoleh Informasi tentang Implementasi AKIP;
- Menilai tingkat Implementasi AKIP;
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP;

e. Memonitor tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) meliputi:

- Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras;
- Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan;
- Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja;
- Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi AKIP;
- Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

5. Teknik Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) menggunakan Teknik Evaluasi sebagai berikut:

- Pengumpulan data;
- Analisis Dokumen;
- wawancara;
- Study Dokumentasi

6. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan uraian tugas dan fungsi sebagai berikut :

- BKPSDM Merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala BKPSDM yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Penyelenggaraan tata kelola kepegawaian dilaksanakan oleh ASN sebanyak 26 (dua puluh enam) orang, dengan rincian sebagai berikut:

No	Golongan	Jumlah
1	IV	4
2	III	20
3	II	2
	Jumlah	26

Penyelenggaraan akuntabilitas kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah sebagai berikut:

Kepala Badan

Nama : Afrialdi, SE,MM
NIP : 197504291994031002
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I /IV.b

Sekretaris

Nama : Marcos Sophan, S.Pt. M.Si
NIP : 19740314 199903 1 006
Pangkat/Golongan : Pembina Tk I /IV.b

Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia

Nama : Novita, SE, M.Si
NIP : 198011282010012002
Pangkat/Golongan : Penata Tk I /IIId

Kepala Bidang Kepangkatan Data dan Pengadaan

Nama : Maiseven Yusdi Raistin, S.Sos
NIP : 197005071993031005
Pangkat/Golongan : Pembina IV/a

Kepala Bidang Pembinaan Kesejahteraan dan Pensiun

Nama : Yovi Fransiska, SE,M.I.Kom.

NIP : 198509122010012030

Pangkat/Golongan : Penata Tk I/III.d

Anggaran Tahun 2024

Anggaran belanja bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan jumlah realisasi sampai dengan 31 Desember 2024 yaitu:

Anggaran Rp.29.808.712.485,-

Realisasi Belanja Rp. 6.197.506.283,-

Sisa Anggaran Rp.23.611.206.202,-

Anggaran Tahun 2025

Anggaran belanja bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan jumlah realisasi sampai dengan 30 Juni 2025 yaitu:

Anggaran Rp.24.674.613.282,-

Realisasi Belanja Rp. 2.380.044.459,-

Sisa Anggaran Rp.22.284.568.923,-

7. Tindaklanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 terdapat 22 (dua puluh dua) saran atau rekomendasi, terhadap saran tersebut telah selesai ditindaklanjuti.

II. Hasil Evaluasi**1. Kriteria dan Predikat Penilaian**

Evaluasi dilaksanakan terhadap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas internal. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai.

Adapun predikat nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik
4	B	> 60 – 70	Baik
5	CC	> 50 – 60	Cukup (memadai)
6	C	> 30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

2. Uraian Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh skor 71,85 dari nilai maksimum 100 atau predikat BB (Sangat Baik).

Pencapaian nilai Akuntabilitas tersebut digambarkan pada tabel berikut ini:

No	Komponen yang dinilai	Predikat	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,75
Jumlah			71,85
Predikat			BB

Adapun hasil penilaian untuk masing-masing komponen dan sub komponen akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia;	6,0	BB	4,80
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran	9,00	B	6,30

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	
	kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting);			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.	15,00	B	10,50
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	21,00	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan;	6,00	B	4,20
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;	9,00	B	6,30
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,50
3	Pelaporan Kinerja.	15,00	10,50	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;	3,00	B	2,10
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya;	4,50	B	3,15
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.	7,50	B	5,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	25,00	18,75	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan;	5,00	BB	4,00
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai;	7,50	BB	6,00
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.	12,50	B	8,75
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	71,85	BB

III. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil evaluasi yang telah dilaksanakan menggunakan template atau instrumen evaluasi yang mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja memperoleh capaian sebesar 21,60 dari bobot tertinggi sebesar 30,00, hal ini masih terdapat catatan dan perlu menjadi perhatian, yaitu:

- 1) Pohon Kinerja BKPSDM belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar OPD yang berkaitan (Crosscutting) dengan OPD lainnya. Dokumen Renstra belum dipublikasi secara luas untuk dapat diakses oleh masyarakat sebagai salah satu bentuk akuntabilitas publik;
- 2) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum semua dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja memperoleh capaian sebesar 21,00 dari bobot tertinggi sebesar 30,00, hal ini masih terdapat catatan dan perlu menjadi perhatian, yaitu:

- 1) BKPSDM belum menetapkan SOP tentang Pengumpulan Data Kinerja
- 2) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- 3) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja
- 4) Belum memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward dan punisment.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja memperoleh capaian sebesar 10,50 dari bobot paling tinggi sebesar 15,00, hal ini masih terdapat catatan dan perlu menjadi perhatian, yaitu:

- 1) Data kinerja yang disampaikan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan karena target kinerja yang ditetapkan belum semua tercapai dari 5 (lima) Indikator Kinerja yang tercapai hanya 3 (tiga) indikator

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja memperoleh capaian sebesar 18,75 dari bobot paling tinggi sebesar 25,00, kondisi ini disebabkan:

- 1) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

Saran

Dari simpulan tersebut diatas terdapat beberapa catatan untuk perbaikan ke depan maka disarankan kepada Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) agar :

- 1) Pohon Kinerja BKPSDM yang dibuat untuk memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar OPD yang berkaitan (Crosscutting) dengan OPD terkait lain;
- 2) Melakukan langkah penyesuaian strategi atau kebijakan sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai;
- 3) Menetapkan SOP tentang Pengumpulan Data Kinerja;
- 4) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward and punishment.
- 5) Kedepannya Untuk meningkatkan kinerja sehingga target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan mempedomai data kinerja yang dikumpulkan untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 6) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

IV. Penutup

Demikianlah laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025 BKPSDM ini, sebagai bahan perbaikan kinerja di masa yang akan datang dan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan saran atau rekomendasi.

Mengetahui,
INSPEKTUR DAERAH,


DERY AKMAL, ST
NIP. 19840414 201101 1 010

Tim Evaluator,
Pengendali Teknis,


MIENCE DASRIL, SE
NIP. 19801009 200604 2 003
Ketua,


YULIANA, SE QRMA
NIP. 19930723 201903 2 002

Anggota,



NETTI HERAWATI, SE
NIP. 19710715 200604 2 017



BISRI MUTHOVA, SE
NIP. 19680322 199307 1 001



SRI HIDAYATI, S.Pd
NIP. 19731106 200701 2 004

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BKPSDM
TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,90	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,20	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			67,60	71,85
			B	BB

No	Catatan
1	Pohon Kinerja BKPSDM belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar OPD yang berkaitan (Crosscutting) dengan OPD lainnya;
2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum semua dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
3	BKPSDM belum menetapkan SOP tentang Pengumpulan Data Kinerja
4	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
5	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja
6	BKPSDM belum memberikan reward kepada ASN atas capaian kinerjanya yang sangat baik
7	Data kinerja yang dikumpulkan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan karena target kinerja yang ditetapkan belum semua tercapai dari 5 (lima) Indikator Kinerja yang tercapai hanya 3 (tiga) indikator
8	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

No	Rekomendasi
	Disarankan kepada kepala BKPSDM agar:
1	Pohon Kinerja BKPSDM yang dibuat untuk memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar OPD yang berkaitan (Crosscutting) dengan OPD terkait
2	Melakukan langkah penyesuaian strategi atau kebijakan sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai
3	Menetapkan SOP tentang Pengumpulan Data Kinerja
4	Memberikan reward kepada ASN yang capaian kinerjanya yang sangat baik.
5	Kedepannya Untuk meningkatkan kinerja sehingga target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan mempedomai data kinerja yang dikumpulkan untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
6	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

LAPORAN

PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM)

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pemerintahan Kabupaten Solok



KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2025

AROSUKA, 2025

PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK



**LAPORAN
PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT
(SKM) / MITRA KERJA**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK
2025**

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	LatarBelakang	1
1.2	Dasar Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat	2
1.3	Maksud dan Tujuan	2
BAB II	PENGUMPULAN DATA SKM	4
2.1	Pelaksana SKM	4
2.2	Metode Pengumpulan Data	4
2.3	Lokasi Pengumpulan Data	5
2.4	Waktu Pelaksanaan SKM	5
2.5	Penentuan Jumlah Responden	6
BAB III	HASIL PENGOLAHAN DATA SKM	7
3.1	Jumlah Responden SKM	7
3.2	Indeks Kepuasan Masyarakat / Mitra Kerja (Unit Layanan dan Per Unsur Layanan)	7
BAB IV	ANALISIS HASIL SKM	9
4.1	Analisis Permasalahan/Kelemahan dan Kelebihan Unsur Layanan	9
4.2	Rencana Tindak Lanjut	10
4.3	Tren Nilai SKM	10
BAB V	KESIMPULAN	10
LAMPIRAN	14

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat ini menjadi penting seiring dengan adanya konsep pembangunan berkelanjutan serta adanya pelibatan masyarakat juga dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik lebih tepat sasaran.

Dalam mengamankan UU No. 25 tahun 2009 maupun PP No. 96 Tahun 2012 maka disusun Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pedoman ini memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Penilaian masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik akan diukur berdasarkan 9 (sembilan) unsur yang berkaitan dengan standar pelayanan, sarana prasarana, serta konsultasi pengaduan.

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai salah satu penyedia layanan kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok, maka perlu diselenggarakan survei atau jajak pendapat tentang penilaian pengguna layanan publik terhadap pelayanan yang diberikan. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017, maka telah dilakukan pengukuran atas kepuasan masyarakat. Hasil SKM yang didapat merangkum data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat. Dengan elaborasi metode pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat, maka akan didapatkan kualitas data yang akurat dan komprehensif.

Hasil survei ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi penyelenggara layanan publik untuk terus-menerus melakukan perbaikan

sehingga kualitas pelayanan prima dapat segera dicapai. Dengan tercapainya pelayanan prima maka harapan dan tuntutan masyarakat atas hak-hak mereka sebagai warga negara dapat terpenuhi.

1.2 Dasar Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

1.3 Maksud dan Tujuan

Tujuan pelaksanaan SKM adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat, terhadap mutu dan kualitas pelayanan kepegawaian yang telah diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.

Adapun sasaran dilakukannya SKM adalah :

1. Mendorong partisipasi masyarakat/ mitrakerja sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan;
2. Mendorong penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
3. Mendorong penyelenggara pelayanan publik untuk menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik;
4. Mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat/ mitrakerja terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Dengan dilakukan SKM/ mitra kerja dapat diperoleh manfaat, antara lain:

1. Diketahui kelemahan atau kekurangan dari masing-masing unsur dalam penyelenggara pelayanan publik;
2. Diketahui kinerja penyelenggara pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit pelayanan publik secara periodik;

3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan upaya tindak lanjut yang perlu dilakukan atas hasil Survei Kepuasan Masyarakat/Mitra Kerja;
4. Diketahui indeks kepuasan masyarakat/mitra kerja secara menyeluruh terhadap hasil pelaksanaan pelayanan publik pada lingkup Pemerintah Pusat dan Daerah;
5. Memacu persaingan positif, antar unit penyelenggara pelayanan pada lingkup Pemerintah Pusat dan Daerah dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan;
6. Bagi masyarakat dapat diketahui gambaran tentang kinerja unit pelayanan.

BAB II PENGUMPULAN DATA SKM

2.1 Pelaksana SKM

Survei Kepuasan Masyarakat dilakukan secara mandiri pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan membentuk tim pelaksana kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat/mitra kerja.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner manual yang disebarakan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 pertanyaan sesuai dengan jumlah unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur yang ditanyakan dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok yaitu :

1. **Persyaratan** : Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
2. **Sistem, mekanisme dan prosedur** : Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
3. **Waktu penyelesaian** : Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Jasa/ Konsultasi**: jasa layanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu di bidang pengawasan kepada penerima layanan.
5. **Produk spesifikasi jenis pelayanan** : Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.
6. **Kompetensi/kemampuan Petugas** : Kompetensi petugas pelayanan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh petugas pelayanan meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman

7. **Perilaku Petugas Pelayanan** : Perilaku petugas pelayanan adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Sarana dan prasarana** : Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung).
9. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan** : Penanganan, pengaduan, saran dan masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

2.3 Lokasi Pengumpulan Data

Survei Kepuasan Masyarakat/ Mitra Kerja dilaksanakan kepada pegawai yang berurusan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok yang menjadi objek pemeriksaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dari bulan Mei s/d September 2025.

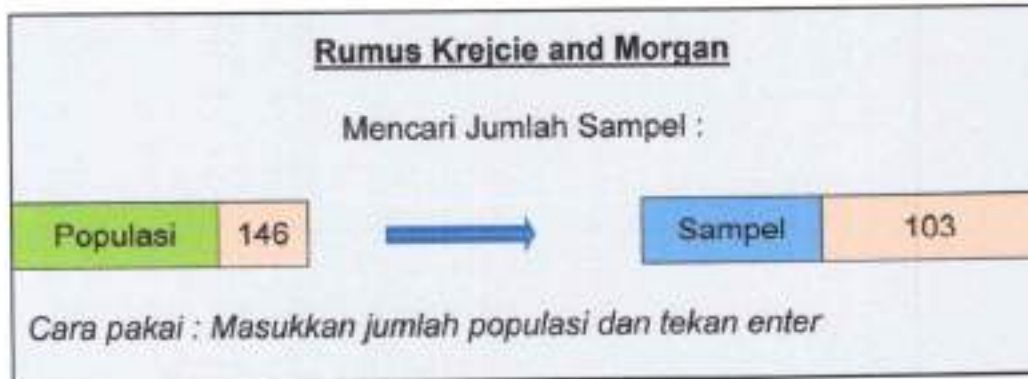
2.4 Waktu Pelaksanaan SKM

Penyusunan indeks kepuasan masyarakat memerlukan waktu selama 90 (enam puluh) hari dengan rincian sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Hari Kerja
1.	Persiapan	MEI 2025	7
2.	Pengumpulan Data	JUNI s/d JULI 2025	45
3.	Pengolahan Data dan Analisis Hasil	AGUSTUS 2025	15
4.	Penyusunan dan Pelaporan Hasil	SEPTEMBER 2025	13

2.5 Penentuan Jumlah Responden

Dalam penentuan responden, ditentukan berdasarkan pegawai yang berurusan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Berdasarkan jumlah kuisisioner yang telah diisi, jumlah total responden SKM/ mitra kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah sebanyak 103 (seratus tiga) orang.



BAB III
HASIL PENGOLAHAN DATA SKM

3.1 Jumlah Responden SKM

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan yang diperoleh yaitu 103 orang responden, dengan rincian sebagai berikut :

No	Karakteristik	Indikator	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	45	46%
		Wanita	58	54%
		Jumlah	103	100%
2	Pendidikan	SD ke bawah	0	0%
		SMP	0	0%
		SMA	7	0,6%
		D-III	16	11 %
		S-1	65	72 %
		S-2	15	15,4 %
		Jumlah	103	100%

3.2 Indeks Kepuasan Masyarakat / Mitra Kerja (Unit Layanan dan Per Unsur Layanan)

Pengolahan data SKM menggunakan excel template olah data SKM dan diperoleh hasil sebagai berikut :

	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM Per Unsur	3,31	3,55	3,33	3,51	2,78	3,80	3,56	3,65	3,74
Kategori	B	A	B	B	C	A	A	A	A
IKM Unit Layanan	86,75 (Baik)								

Dari data di atas dapat di gambarkan sebagai berikut :

1.	Persyaratan Pelayanan	:	3,31
2.	Sistim, Mekanisme dan Prosedur	:	3,55
3.	Waktu Penyelesaian	:	3,33
4.	Biaya Pelaksanaan	:	3,51
5.	Produk, Spesifikasi jenis pelayanan	:	2,78

6.	Sistem Pelayanan	:	3.80
7.	Aplikasi Pelayanan	:	3.56
8.	Sarana dan Prasarana	:	3.65
9.	Penanganan, saran dan masukan	:	3.74

BAB IV

ANALISIS HASIL SKM

4.1 Analisis Permasalahan/Kelemahan dan Kelebihan Unsur Layanan

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa :

1. Produk, Spesifikasi jenis pelayanan mendapatkan nilai terendah yaitu 2,78. Selanjutnya persyaratan pelayananyang mendapatkan nilai 3,31 adalah nilai terendah kedua.
2. Sedangkan Sistem Pelayanan dengan nilai tertinggi yaitu Jasa Konsultasi 3,80.

Adapun kondisi permasalahan/kekurangan dari unsur pelayanan dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Terkait dengan unsur, persyaratan pelayanan maka terlebih dahulu perlu dilakukan identifikasi terhadap standar persyaratan pelayanan yang selama ini dilaksanakan dan jika memungkinkan perlu adanya evaluasi agar persyaratan pelayanan bisa lebih dipermudah namun tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku .
2. Terkait dengan unsur, produk spesifikasi jenis pelayanan, maka dibutuhkan telaahan lebih lanjut terhadap rendahnya persepsi pengguna layanan dalam unsure ini . Telaahan ini diperlukan karena jika melihat produk spesifikasi layanan fasilitas kenaikan jabatan dan Izin Izin Belajar PNS yang dikeluarkan oleh BKPSDM, maka produk berupa Surat Keterangan (SK) PNS selama ini telah dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku baik dari sisi tata naskah ataupun dari sisi persaratan pemberianya sehingga dimungkinkan persepsi masih kurang baik tersebut disebabkan karena pertanyaan dalam kuisisioner terkait unsur ini masih belum biasa dipahami sepenuhnya oleh responden .namun tidak menutup kemungkinan pula bahwa memang persepsi yang masih kurang baik tersebut muncul karena produk spesifikasi jenis pelayanan masih belum sesuai harapan pengguna layanan.untuk mengatasi maka perlu dilakukan evaluasi terhadap produk spesifikasi dari pelayanan kenaikan jabatan dan Izin Izin Belajar PNS dan dilakukan analisa kesesuaian dengan peraturan yang berlaku.

Adapun kondisi permasalahan/kekurangan dari unsure pelayanan dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. persyaratan pelayanan dengan nilai 3,31 masuk dalam kategori kurang baik yang diasumsikan bahwa responden menyatakan bahwa tata cara pelayanan yang dilakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan, kurang mudah untuk dipahami dan dilaksanakan;
- b. Produk, spesifikasi jenis pelayanan dengan nilai 2,78 masuk dalam kategori kurang baik yang diasumsikan bahwa responden menyatakan hasil pelayanan diberikan dan diterima belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;
- c. Waktu penyelesaian pelayanan dengan nilai 3,33 masuk dalam kategori kurang baik yang diasumsikan bahwa responden menyatakan waktu penyelesaian masih belum maksimal.

4.2 Rencana Tindak Lanjut

Hasil analisa tersebut dalam rangka untuk perbaikan kualitas pelayanan publik maupun pengambilan kebijakan dalam rangka pelayanan publik. Oleh karena itu, hasil analisa ini dibuatkan dan direncanakan tindak lanjut perbaikan. Rencana tindak lanjut perbaikan dilakukan dengan prioritas dimulai dari unsur yang paling rendah hasilnya.

Penentuan perbaikan direncanakan tindak lanjut dengan prioritas perbaikan jangka pendek (kurang 12 bulan), jangka menengah (lebih dari 12 bulan, kurang dari 24 bulan), atau jangka panjang (lebih dari 24 bulan). Rencana tindak lanjut perbaikan hasil SKM dituangkan dalam tabel berikut:

No.	Prioritas Unsur	Program / Kegiatan	Waktu				Penanggung Jawab
			TW I	TW II	TW III	TW IV	
1.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan				√	√	Sekretariat
2.	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	Identifikasi Standar Operasional Prosedur Untuk Memudahkan			√	√	Bidang
3.	Waktu Penyelesaian	Membuat Standar Operasional Prosedur			√	√	Sekretariat dan Bidang

4.3 Tren Nilai SKM

Untuk membandingkan indeks kinerja unit pelayanan secara berkala atau melihat perubahan tingkat kepuasan masyarakat/mitra kerja dalam menerima pelayanan publik diperlukan survei secara periodik dan berkesinambungan. Hasil analisa survei dipergunakan untuk melakukan evaluasi kepuasan

masyarakat/mitrakerja terhadap layanan yang diberikan, sebagai bahan pengambilan kebijakan terkait pelayanan publik serta melihat kecenderungan (tren) layanan publik yang telah diberikan penyelenggara kepada masyarakat serta kinerja dari penyelenggara pelayanan publik.



Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadi konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan public dari tahun 2021 hingga 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok namun terjadi penurunan di tahun 2025 dikarenakan target tahun sebelum sebelumnya terlalu tinggi sedangkan berdasarkan Renstra target kita rendah ditahun 2025.

BAB V KESIMPULAN

Dalam melaksanakan tugas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)/ mitra kerja Semester II tahun 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dilaksanakan kepada pegawai yang berurusan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintah daerah Kabupaten Solok dengan menggunakan metode kuisisioner SKM.
2. Penyebaran kuisisioner dilaksanakan pada tanggal 1 meil s.d 15 agustus 2025 dengan jumlah total responden sebanyak 103 (seratus tiga) orang.
3. Hasil Pengolahan data kuisisioner SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah Baik. Hal ini ditunjukan oleh nilai indeks kepuasan masyarakat/mitra kerja setelah dikonversi adalah sebesar 86.75.
4. Unsur pelayanan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Sistem Pelayanan dan Penanganan, saran dan masukan
5. Sedangkan unsur layanan dengan nilai terendah adalah Produk, Spesifikasi jenis pelayanan.

Arosuka, 21 Oktober 2025

PLt. KEPALA



MARCOS SOPHAN, SPT, MSI
Nip.197403141999031006

**SURVEY KEPUASAN MITRA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2025**

NILAI IKM
86,75

Nama Layanan :	
RESPONDEN	
Jumlah	: 103 Orang
Jenis Kelamin	: P = 45 Orang
	W = 58 Orang
Pendidikan	: SD = 0 Orang
	SMP = 0 Orang
	SMA = 7 Orang
	D-III = 16 Orang
	S-1 = 65 Orang
	S-2 = 15 Orang
Periode Survey = Mei s.d. Agustus 2025	

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG ANDA BERIKAN
MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT
KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI
DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT

LAMPIRAN

1. Unsur Pelayanan

No.	UNSUR PELAYANAN	Nilai IKM	NRR per unsur	Nilai IKM Dikonversikan	Mutu Pelayanan
U1	Persyaratan Pelayanan	3,31	0,36	82,75	B
U2	Prosedur Pelayanan	3,55	0,34	87,75	A
U3	Waktu Penyelesaian	3,33	0,32	83,25	B
U4	Jasa Konsultasi	3,51	0,44	87,75	B
U5	Produk, Spesifikasi dan Jenis Pelayanan	2,78	0,35	69,50	C
U6	Kompetensi Kemampuan Petugas	3,80	0,34	95,00	A
U7	Perilaku Petugas Pelayanan	3,56	0,36	89,00	A
U8	Sarana dan Prasarana	3,65	0,34	91,25	A
U9	Penanganan dan Pengaduan Pengguna Layanan.	3,74	0,39	93,50	A
Nilai Rata Rata		3,47	0,36	86,75	B

2. Kuisiener

KUESIONER SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PADA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SOLOK

LAYANAN HYBRID

Dalam rangka perbaikan kualitas pelayanan publik pada unit pelayanan kami, saat ini kami sedang melakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). Survei ini ditujukan kepada Anda yang pernah mengakses layanan dan berinteraksi dengan petugas pelayanan kami. Pengisian survei ini membutuhkan waktu ± 10 Menit. Adapun respon yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan riset semata.

Bagian 1

Informasi Responden Survei

1. Dimana anda mengakses unit pelayanan Anda?
 - a. Provinsi:
 - b. Kabupaten/Kota:
 - c. Unit Penyelenggara Pelayanan:
2. Apakah Anda merupakan penyandang disabilitas?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Jika ya, jenis disabilitas apa yang anda miliki? (Jika tidak, lewat!)
 - a. Disabilitas Fisik (Tuna Daksa)
 - b. Disabilitas Intelektual (Gangguan Kemampuan Belajar, Tuna Grahita, *Down Syndrome*)
 - c. Disabilitas Mental (Autisme, ADHD, Tuna Laras)
 - d. Disabilitas Sensori (Tuli, Tuna Netra)
4. Apa Jenis Kelamin Anda?
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
5. Sebutkan Usia Anda? _____ tahun

6. Apa pendidikan terakhir yang Anda selesaikan?
- a. Tidak Sekolah
 - b. SD/Sederajat
 - c. SMP/Sederajat
 - d. SMA/Sederajat
 - e. D1/D2/D3
 - f. D4/S1
 - g. S2
 - h. S3
7. Apa pekerjaan Anda?
- a. PNS(ASN/PPPK)
 - b. TNI/Polri
 - c. Swasta
 - d. Wiraswasta
 - e. Ibu Rumah Tangga
 - f. Pelajar/Mahasiswa
 - g. Petani/Nelayan
 - h. Pekerja Lepas/Freelance
 - i. Tidak Bekerja
 - j. Pensiunan
 - k. Lain-lain
8. Apa jenis pelayanan yang Anda akses di unit pelayanan tersebut?(Contoh: Pembuatan KTP, Pembuatan KK, dll) _____
9. Tanggal berapa Anda menerima produk akhir dari pelayanan tersebut?

10. Jam berapa Anda menerima produk akhir/konsultasi layanan?
- a. 08.00–12.00(Pagi)
 - b. 13.00–17.00(Siang)
 - c. Lebih dari 17.00

Bagian 2

Kepuasan Terhadap Pelayanan

Untuk menges

Kesediaan Anda untuk menjawab beberapa pertanyaan dibawah ini(silangatau lingkari salah satu jawaban):

1. Bagaimana penilaian Anda tentang kesesuaian persyaratan pelayanan yang harus dipenuhi dengan persyaratan pelayanan yang diinformasikan?
 - 1) Tidak Sesuai
 - 2) Kurang Sesuai
 - 3) Sesuai
 - 4) Sangat Sesuai
2. Bagaimana penilaian Anda tentang kemudahan prosedur yang dijalani untuk mendapatkan layanan?
 - 1) Tidak Mudah
 - 2) Kurang Mudah
 - 3) Mudah
 - 4) Sangat Mudah
3. Bagaimana penilaian Anda mengenai kesesuaian jangka waktu penyelesaian pelayanan dengan yang diinformasikan?
 - 1) Tidak Sesuai
 - 2) Kurang Sesuai
 - 3) Sesuai
 - 4) Sangat Sesuai
4. Bagaimana penilaian Anda mengenai kesesuaian biaya pelayanan yang dibayarkan dengan yang diinformasikan?
 - 1) Tidak Sesuai
 - 2) Kurang Sesuai
 - 3) Sesuai
 - 4) Sangat Sesuai
5. Bagaimana penilaian Anda mengenai kesesuaian produk pelayanan antara yang ada pada publikasi dengan pelayanan yang diberikan?
 - 1) Tidak Sesuai
 - 2) Kurang Sesuai
 - 3) Sesuai
 - 4) Sangat Sesuai

6a. Bagaimana kecepatan respon (membuka halaman, konten, pencarian informasi, unduh/unggah) dari aplikasi sistem pelayanan yang diberikan?

- 1) Tidak Cepat
- 2) Kurang Cepat
- 3) Cepat
- 4) Sangat Cepat

6b. Bagaimana penilaian Anda terhadap kemampuan petugas pelayanan?

- 1) Tidak Baik
- 2) Kurang Baik
- 3) Baik
- 4) Sangat Baik

7a. Bagaimana kemudahan dalam penggunaan fitur pada aplikasi system layanan?

- 1) Tidak Mudah
- 2) Kurang Mudah
- 3) Mudah
- 4) Sangat Mudah

7b. Bagaimana penilaian Anda terhadap perilaku petugas pelayanan?

- 1) Tidak Baik
- 2) Kurang Baik
- 3) Baik
- 4) Sangat Baik

8a. Bagaimana penilaian Anda mengenai kualitas isi/konten dari aplikasi sistem layanan?

- 1) Tidak Baik
- 2) Kurang Baik
- 3) Baik
- 4) Sangat Baik

8b. Bagaimana penilaian Anda terhadap ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan di unit pelayanan?

- 1) Tidak Baik
- 2) Kurang Baik
- 3) Baik
- 4) Sangat Baik

9. Bagaimana penilaian Anda mengenai ketersediaan sarana/media untuk menyampaikan pengaduan/saran?

- 1) Tidak Baik
- 2) Kurang Baik
- 3) Baik
- 4) Sangat Baik

3. Dokumentasi Lainnya terkait Pelaksanaan SKM

a. Pelayanan DATA KEPEPEGAWAIAN



b. Pelayanan E Kinerja



C. Pelayanan Jabatan Fungsional



D. Pelayanan Pengadaan ASN



**SURVEY KEPUASAN MITRA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
TAHUN 2025**

NILAI IKM
86,75

Nama Layanan :			
RESPONDEN			
Jumlah	:	103	Orang
Jenis			
Kelamin	:	P	= 58 Orang
		W	= 45 Orang
Pendidikan			
	:	SD	= 0 Orang
		SMP	= 0 Orang
		SMA	= 7 Orang
		D-III	= 16 Orang
		S-1	= 65 Orang
		S-2	= 15 Orang
Periode Survey = Meei s.d. Agustus 2025			

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG ANDA BERIKAN
MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT
KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI
DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT