LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI SUMATERA BARAT

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
INSPEKTORAT
Jln. Nipah No. 51 Berok Nipah, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25118
Telp. (0751) 31961-39263, Fax. (0751) 31841
Laman inspektorat.sumbarprov.go.id, email: inspektorat@sumbarprov.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk tahun anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Padang, 23 Maret 2025

Plt. Inspektur

ANDRI YULIKA, SH, M.Hum, CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP. 197210261997031003

DAFTAR ISI

COVER i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
Ikhtisar Eksekutif vii
BAB I PENDAHULUAN 1
1. GAMBARAN ORGANISASI 1
1.1. Dasar Pembentukan Organisasi 1
1.2. Tugas Pokok dan Fungsi 1
1.3. Struktur Organisasi 2
1.4. Sumber Daya Manusia 5
2. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI 7
3. PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUED*) YANG SEDANG DIHADAPI ORGANISASI 8
BAB II PERENCANAAN KINERJA 1
1. TUJUAN DAN SASARAN OPD 1
2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2024 3
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 5
1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA 5
2. HASIL PENGUKURAN KINERJA 6
3. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI 7
3.1. Tujuan 1: Meningkatnya ASN yang Profesional, dengan Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN 8
3.2. Tujuan 2: Meningkatnya Organisasi yang akuntanbel dan Melayani, dengan Indikator Nilai akuntabilitas kinerja dan Tingkat Kepuasan atas pelayanan Organisasi 45
4. REALISASI KEUANGAN 72
5. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA 74
BAB IV PENUTUP 1
1. KESIMPULAN 1
2. SARAN 2
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 vii
LAMPIRAN ix

TINDAK LANJUT ATAS HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2023 ix
SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADA TAHUN 2024 . xi
FOTO KEGIATAN YANG DILAKLSANAKAN PADA TAHUN 2024 xii
DATA DUKUNG CAPAIAN PK xv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 5
Tabel 2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 6
Tabel 3. Target Capaian Indikator IP ASN tahun 2021-2026 8
Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Sumatera Barat 2
Tabel 5. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah 3
Tabel 6. Rentang dan Kategori Capaian 6
Tabel 7. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2024 7
Tabel 8. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan: Meningkatnya ASN Yang Profesional 9
Tabel 9. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain 10
Tabel 10. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2024 17
Tabel 11. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain 30
Tabel 12. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2024 47
Tabel 13. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain 49
Tabel 14. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2024 57
Tabel 15. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 59
Tabel 16. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain 63
Tabel 17. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 ix

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 4
Gambar 2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat 5
Gambar 3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat 6
Gambar 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat 7
Gambar 5. Inseks Profesionalitas ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024 11
Gambar 6. Nilai Penerapan Sistem Merit Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 31
Gambar 7. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024 49
Gambar 8. Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024 64

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 menggambarkan evaluasi dan analisis terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024. Kinerja ini didasarkan pada ketercapaian tiga indikator kinerja yang mengukur tiga sasaran yang ditetapkan pada dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024. Pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Analisa terhadap tiga sasaran strategis tersebut memberikan informasi terkait kinerja yang dicapai, hambatan/kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan sertaevaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2024 sebagai dasar untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan di masa yang akan datang.

Rata-rata capaian tiga sasaran strategis berdasarkan realisasi tiga indikator kinerja adalah 102,42 yang dalam termasuk kategori keberhasilan "Memuaskan". Dari tiga sasaran strategis yang ditetapkan, sasaran strategis yang tertinggi adalah Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dimana telah mencapai keberhasilan hingga 106,47% dengan kategori "**Memuaskan**".

BAB I PENDAHULUAN

1. GAMBARAN ORGANISASI

1.1. Dasar Pembentukan Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 49 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Kebijakan yang mengatur Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 49 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasrkan peraturan diatas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Perda di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Perumusan kebijakan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
b. Perumusan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
c. Pelaksanaan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN; dan
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pelayanan adalah suatu usaha membantu menyiapkan apa yang diperlukan orang lain.

Dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai.

Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil serta penetapan CPNS menjadi PNS, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil.

b. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil.

c. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan, jabatan fungsional, kinerja ASN dan Kebijakan terkait Tambahan Penghasilan bagi PNS.

d. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan, fasilitasi profesi ASN.

1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari:

1. Sekretariat terdiri dari:

   a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
   b) Sub Bagian Keuangan;

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;

3. Bidang Mutasi dan Promosi;

4. Bidang Pengembangan Aparatur;

5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;

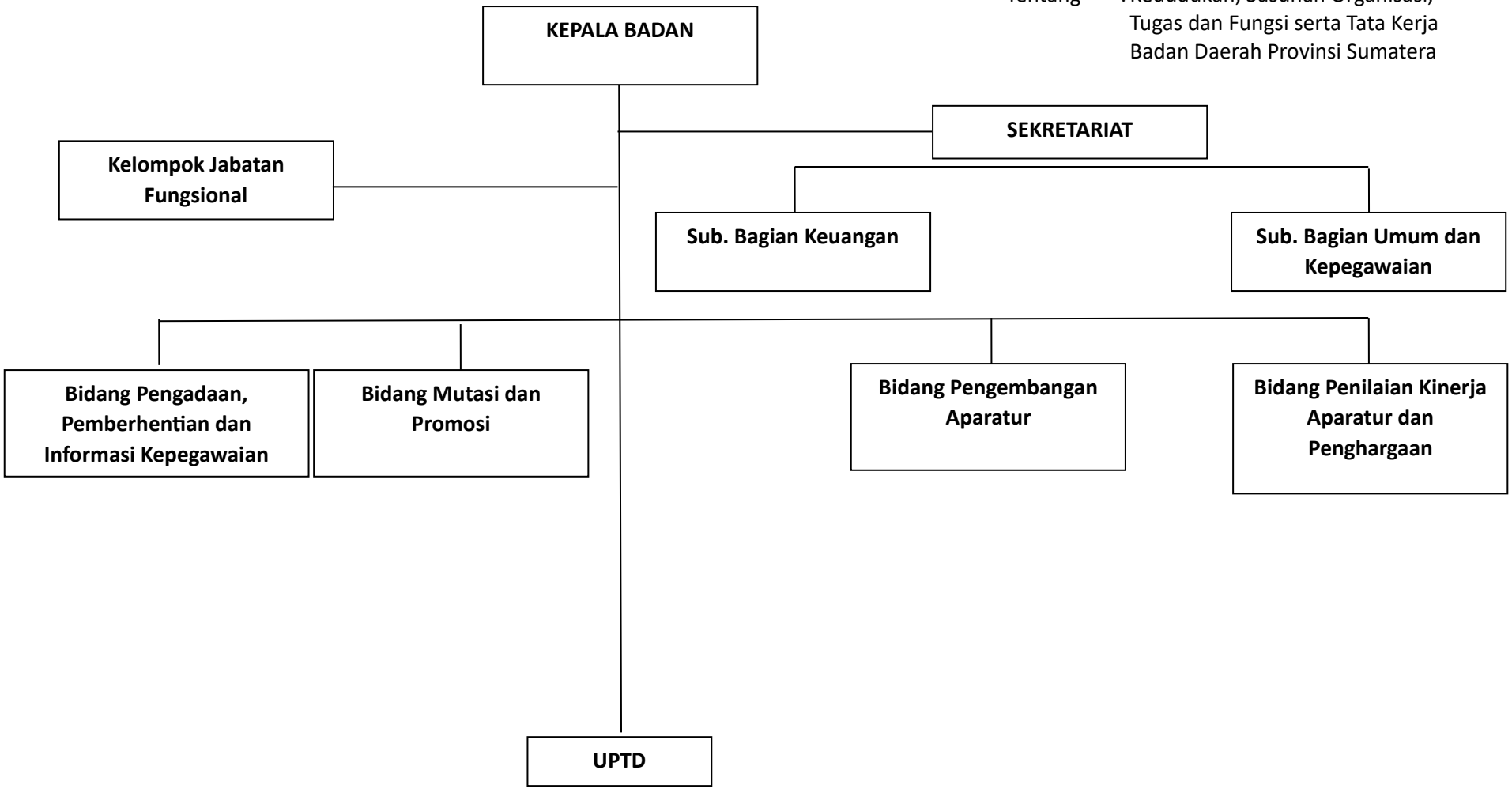
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk melaksanakan tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut:

a) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

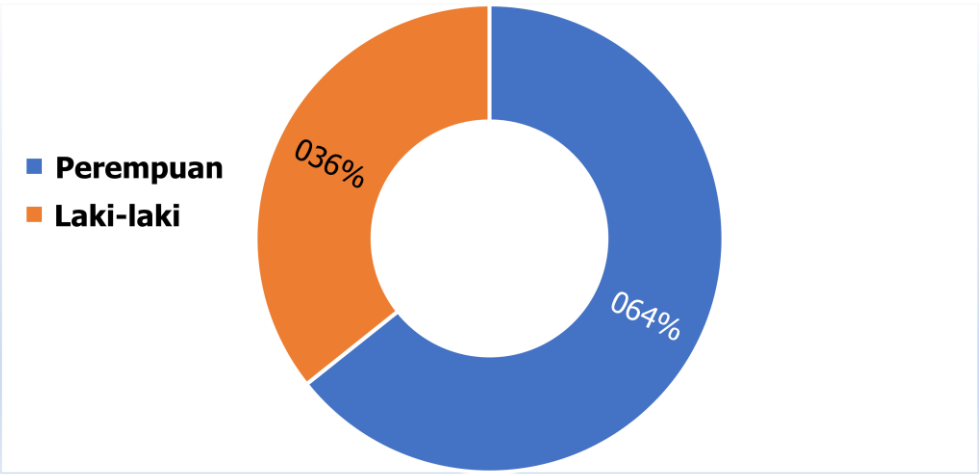
Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat
Nomor : 29 Tahun 2023
Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera



1.4. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 70 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 45 orang (64,29%) perempuan dan 25 orang (35,71%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 24,32%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Gambar 2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

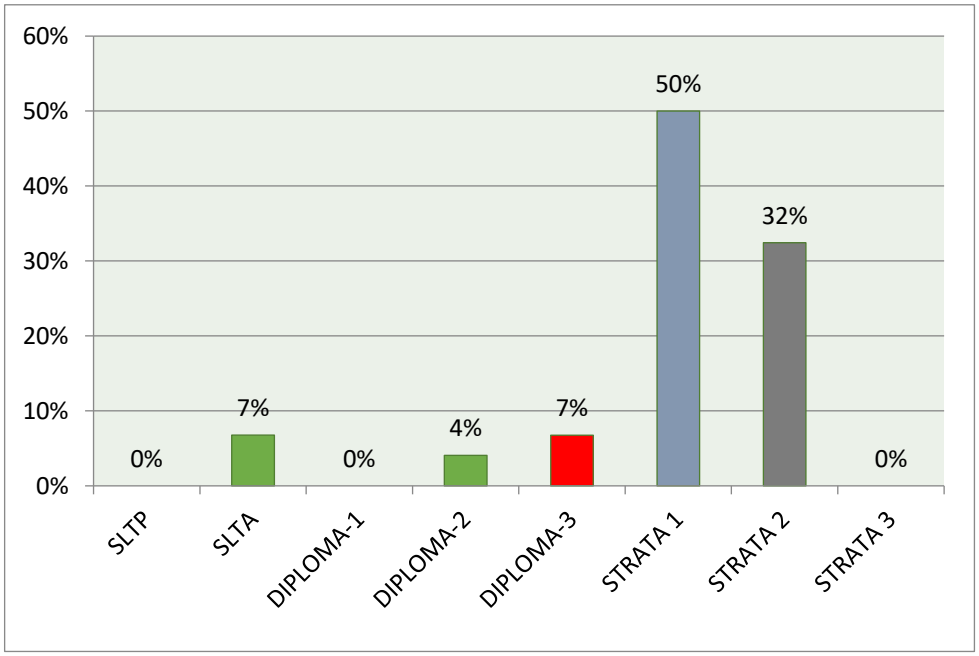
Tabel 1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	3	4%
2	DIPLOMA III	4	6%
3	DIPLOMA IV	2	3%
4	STRATA 1	37	53%
5	STRATA 2	24	34%
	JUMLAH	**70**	**100%**

Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat karena lebih dari 50% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 4% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah:

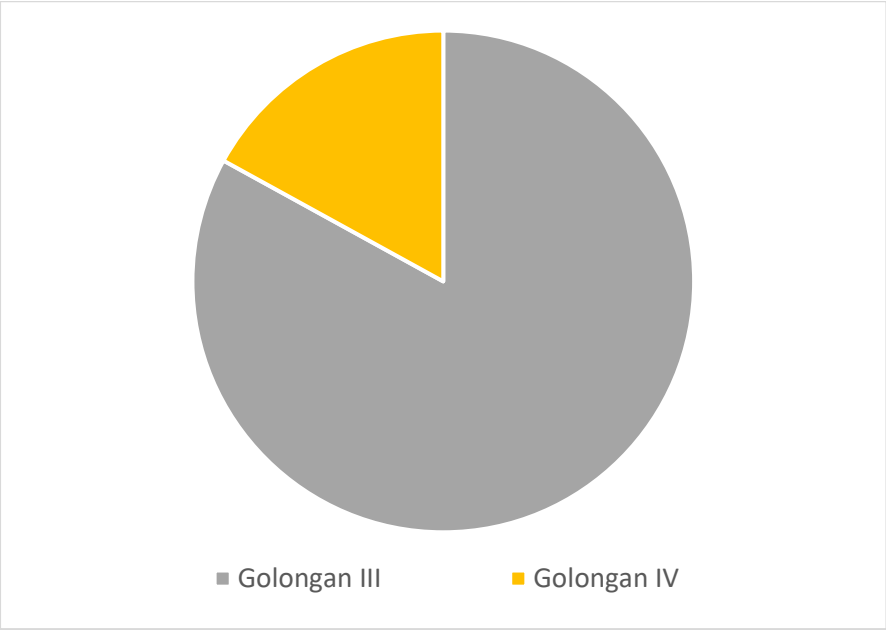
Tabel 2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	0	0%
3	Golongan III	58	83%
4	Golongan IV	12	17%
	JUMLAH	**70**	**100%**

Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 83% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

Gambar 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

2. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Badan Kepegawaian Daerah mendukung capaian Misi 2 Gubernur pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yang berkontribusi langsung dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara pada Provinsi Sumatera Barat, dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN).

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

Pengukuran IP-ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dimana

pengukuran menggunakan indikator data (individu) pegawai yang terdiri atas 4 indikator: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Adapun target capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. Target Capaian Indikator IP ASN tahun 2021-2026

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Indeks Profesionalitas ASN	71	74	76	78	80	82

Sumber: RPJMD Provinsi Sumbar 2021-2026

3. PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUED*) YANG SEDANG DIHADAPI ORGANISASI

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dijumpai beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

1. **Informasi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif belum tersedia dengan baik**.

   Tugas utama Badan Kepegawaian Daerah adalah menyediakan sumberdaya manusia yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk bisa menyediakan SDM yang tepat dalam melaksanakan tugas yang akan diembannya, memerlukan dasar kajian analisis jabatan dan analisis beban kerja yang akan menjadi dasar dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pegawai tanpa melalui analisis kebutuhan pegawai yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan pegawai yang bias terhadap kebutuhan organisasi.

2. **Struktur pelaksanaan pekerjaan Pelayanan kepegawaian masih memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi**.

   Tuntutan pelaksanaan pelayanan sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengharuskan pelayanan yang cepat, tepat, murah, transparan dan akuntabel. Tuntutan paradigma pelayanan tersebut membutuhkan struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan yang ringkas dan memiliki ketergantungan pekerjaan yang rendah antara tahapan pekerjaan satu bidang ke tahapan pekerjaan bidang lainnya.

Sebagian besar pelaksanaan pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah sangat berkaitan dengan instansi lain, sehingga perlu dilakukan sinergitas dan koordinasi terkait pelaksanaan kegiatan tersebut (penerbitan SK Kenaikan Pangkat, Pensiun, Pindah PNS, Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Fungsional sangat berkaitan dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri dan KASN). Selain itu perlu diatur kebijakan terkait pendelegasian wewenang sehingga dapat memangkas birokrasi dalam penerbitan surat keterangan kepegawaian.

3. **Implementasi reward and punishment sebagai alat pembinaan dan kedisiplinan pegawai**.

   Pemberian *reward and punishment* harus tepat dengan kriteria dan ukuran yang jelas serta dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. **Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.**

   Rendahnya tingkat keprofesionalan aparatur, disebabkan tingginya tingkat angka pensiun sebesar 5% sementara sebagai gantinya yakni CPNS baru, PPPK dan tenaga PTT belum mampu untuk menjadi profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai.

   Penerapan sistem merit dengan menggunakan talent pool dalam penempatan PNS dalam suatu jabatan sangat penting dalam masa seperti sekarang ini. Sistem merit yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku.

   Talent Pool adalah sekumpulan kandidat yang dikelompokkan perusahaan sebagai kelompok kandidat yang berkualitas dan bertalenta jika dibandingkan dengan kandidat lainnya. Secara umum istilah talent pool merujuk pada sekelompok individu yang diidentifikasikan sebagai pegawai/ kandidat dengan talenta tinggi untuk suatu organisasi/ perusahaan. *Talent pool* bertujuan untuk membantu menciptakan dan mempertahankan keunggulan organisasi melalui upaya proaktif mengidentifikasi dan menempatkan talent-talent yang ada (Sumber Daya Manusia berkualitas) pada posisi-posisi kunci di organisasi.

5. **Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.**

   Diperlukan sinergitas antara pengelola kepegawaian provinsi dengan kabupaten/kota agar pelayanan terhadap aparatur dan masyarakat dapat dilaksanakan dengan lancar.

Penggunaan Teknologi Informasi sangat dibutuhkan dalam membantu pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan adanya Teknologi Informasi diharapkan pelayanan kepegawaian bisa berjalan dengan cepat dan meminimalisir penggunaan kertas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kedepannya dibutuhkan langkah konkret untuk penggunaan teknologi informasi dalam setiap pelayanan kepegawaian.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

1. TUJUAN DAN SASARAN OPD

Dalam misi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertanggungjawab dalam pelaksanaan Misi 7 (tujuh) yaitu "**Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel serta Berkualitas"**. Misi 7 ini memiliki 1 tujuan yaitu Terwujudnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani dengan 3 (tiga) sasaran yaitu:

1. Terwujudnya kualitas tata kelola birokrasi yang bersih dan akuntabel.
2. Meningkatnya kapabalitas birokrasi.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Dari 3 (tiga) sasaran tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada pada sasaran 2 (dua) yaitu Meningkatnya Kapabilitas Organisasi.

Untuk mencapai sasaran misi 7 sebagaimana yang telah dijabarkan diatas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan 2 (dua) tujuan yang akan dicapai dalam lima tahun ke depan yaitu:

1. Meningkatnya ASN yang Profesional dengan indikator tujuan yaitu Indeks Profesionalitas ASN;
2. Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan indikator tujuan yaitu a) Nilai Akuntabilitas Kinerja; dan b) Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

Melalui tujuan ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan melakukan upaya-upaya lanjutan untuk menghasilkan dokumen perencanaan daerah yang berkualitas dalam arti bahwa dokumen perencanaan daerah tersebut harus konsisten, komprehensif, terukur dan dapat dilaksanakan.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran disertai dengan rencana tingkat capaian untuk diwujudkan pada tahun bersangkutan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan

dengan tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategis. Adapun sasaran yang dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur
2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi, dengan indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi, dengan indikator kinerja Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama periode Renstra 2021-2026 dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Sumatera Barat

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
I	**Meningkatnya ASN yang profesional**		**Indeks Profesionalitas ASN**	**71**	**74**	**76**	**78**	**80**	**82**
1		Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Nilai penerapan sistem merit	270	300	325	332	350	370
II	**Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani**		**Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja**	**A (80,01)**	**A (80,01)**	**A (81,71)**	**A (81,37)**	**A (81,74)**	**A (81,76)**
			Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	**89**	**89**	**89**	**90**	**90**	**91**
1		Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	A	A	A	A	A	A
2		Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	89	89	89	90	90	91

2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2024

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun dokumen perjanjian kinerja tahun 2024. Dokumen Perjanjian Kinerja tersebut juga sudah diupload ke aplikasi https://esr.menpan.go.id/.

Pada APBD Perubahan, Badan Kepegawaian Daerah melakukan Perubahan Perjanjian Kinerja, adapun Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2024 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	332
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,37)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90%

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET.
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	14.436.409.620,00	
2.	Program Kepegawaian Daerah	3.796.373.650,00	
JUMLAH		18.232.783.270,00	

Sumber: Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dilakukan untuk melakukan penyesuaian dengan Perubahan Anggaran Tahun 2024 dan penyesuaian target kinerja yang targetnya telah tercapai pada akhir tahun 2022.

Adapun formula penghitungan indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1) Nilai Penerapan Sistem Merit

Nilai Penerapan Sistem Merit	=	Dimensi Perencanaan Kebutuhan 20% + Dimensi Pengadaan 10% + Dimensi Pengembangan Karir 25% + Dimensi Mutasi, Rotasi, dan Promosi 10% + Dimensi Manajemen Kinerja 15% + Dimensi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 10% + Dimensi Perlindungan dan Pelayanan 5% + Dimensi Sistem Informasi 5%

2) Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

Realisasi indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD diambilkan dari hasil evaluasi Inspektorat terhadap nilai SAKIP BKD Tahun n-1 yang dikeluarkan pada bulan Maret Tahun ke-n dengan pembobotan sbb:

ASPEK Penilaian Evaluasi LKjIP	=	Dimensi Perencanaan Kinerja 20% + Dimensi Pengukuran Kinerja 25% + Dimensi Pelaporan Kinerja 15% + Dimensi Evaluasi Internal 10% + Dimensi Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi 20%

3) Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi

Realisasi indikator kinerja Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dihitung berdasarkan survei kepuasan yang dilakukan oleh tamu yang datang ke BKD. Dalam hal ini, BKD Provinsi Sumatera Barat bekerjasama dengan pihak ketiga untuk melakukan pengukuran survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BKD.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam ‘’Membangun Kinerja”, disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Satuan waktu kerja berkaitan dengan kapan dilakukan pengukuran kinerja. Metode pengukuran capaian kinerja yang digunakan dalam laporan kinerja ini adalah membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang baik, % capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{Realisasi}{Target} \text{ x } 100$$

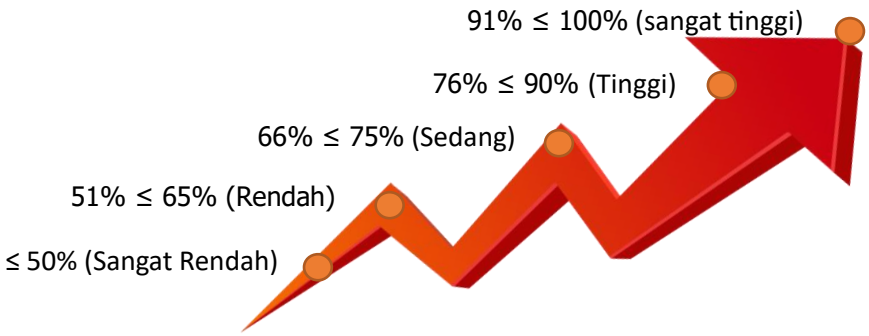
2. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang tidak baik, % capaian kinerja dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{(2 \text{ x } Target) - Realisasi}{Target} \text{ x } 100$$

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator dan sasaran, mengacu pada Formulir Tabel T-E.1 dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indoensia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangak Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai berikut:

Tabel 6. Rentang dan Kategori Capaian

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
5	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
4	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
2	51% ≤ 65%	Rendah
1	≤ 50%	Sangat Rendah



2. HASIL PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Adapun elemen pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja.

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari tiga sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur.
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi.

Dari tiga sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BKD, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan Tahun Anggaran 2024 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2024 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapakan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Nilai Penerapan Sistem Merit.
2. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD.
3. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

Capian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	KRITERIA
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	332	353,50	106,47	Sangat Tinggi
	Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur				**106,47**	
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,37)	A (81,37)	100	Sangat Tinggi
	Rata-rata persentase meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi				**100**	
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90%	90,72%	100,80	Sangat Tinggi
	Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan organisasi				**100,80**	

Sumber data: Hasil analisis data capaian kinerja BKD Tahun 2024

3. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Guna melihat realisasi dan capaian kinerja terkait dengan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada Tahun Anggaran 2024 dapat dilihat pada analisis berikut:

3.1. Tujuan 1: Meningkatnya ASN yang Profesional, dengan Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2024, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan ASN dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Profesionalitas merupakan sikap profesional yang dimiliki oleh individu. Profesional berarti ahli dalam bidangnya. Saat seseorang menyebut dirinya sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidang yang ditekuni dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap sebuah profesi. Dalam penjelasan yang lebih sederhana, profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000: 264-265).

Predikat profesional berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas dalam organisasi, terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi (Kurniawan, 2005:74).

Profesionalisme ditunjukkan dengan hasil kerja yang selaras dengan standar teknis atau etika profesi. Pada penciptaan kadar profesionalitas dalam pelaksanaan misi organisasi, syarat yang mesti dipenuhi adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang handal, pekerjaan yang terinci dengan baik, waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut, dan adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai (Imawan, 1997:77). Satu pandangan lain terkait profesionalisme menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Siagian, 2000:163).

Tingkat profesionalisme/ profesionalitas ASN perlu dilakukan dengan pengukuran menggunakan standar dan kriteria tertentu. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi sebagai upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi.

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Tahun 2024 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian

Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dimana pengukuran menggunakan indikator data (individu) pegawai, sebagai berikut, yaitu:

1. Kualifikasi: mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formasl PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Data yang digunakan adalah data pendidikan formal dengan indikator pendidikan formal terakhir.

   Bobot penghitungan: 25 %
2. Kompetensi: mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS.

   Data yang digunakan adalah data pengembangan kompetensi, dengan indikator riwayat pengembangan kompetansi (misal: diklat pim/struktutal, diklat fungsional, diklat teknis, seminar/*workshop*)

   Bobot penghitungan: 40%
3. Kinerja: mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

   Data yang digunakan adalah data hasil penilaian kinerja, dengan indikator hasil penilaian kinerja (nilai sasaran kinerja pegawai (SKP), Nilai Perilaku Kerja Pegawai (PKP)

   Bobot pengitungan: 30 %
4. Disiplin: mengukur data/informasi kepegawaian yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS, dengan indikator, data/informasi hukuman disiplin (seperti: tidak pernah terkena hukuman disiplin, pernah terkena hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).

   Bobot penghitungan: 5 %

Tabel 8. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan: Meningkatnya ASN Yang Profesional

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	PERSENTASE CAPAIAN
1	Meningkatnya ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	61,40	78,00	80,81	103,60%

Sumber data: Direktorat Jab. ASN BKN

Penetapan target Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN bersumber pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Dari tabel dapat dilihat, indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara ditargetkan skor 78,00 terealisasi 80,81 dengan tingkat capaian 103,60%. Hasil penilaian tahun 2024 lebih tinggi daripada penilaian 2023, kenaikan capaian tersebut dikarenakan keseriusan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan empat aspek pengukuran IP-ASN terutaman kenaikan pada indikator peningkatan kompensi PNS.

Pada Tahun 2024, pengukuran dilakukan terhadap 16.670 ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Tercapainya target pada tahun 2024 ini disebabkan peningkatan capaian atas empat indikator pengukuran. Capain IP-ASN tahun 2024 ini termasuk tinggi dan apabila dibandingkan dengan beberapa instansi dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 9. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

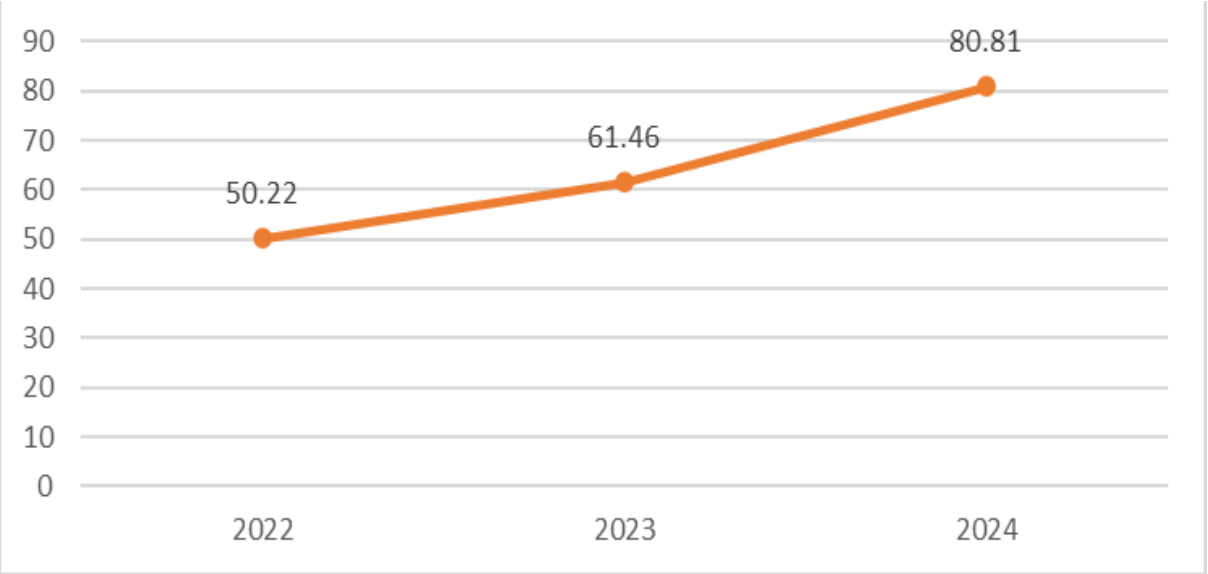
NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TARGET AKHIR RPJMD	% DARI TARGET AKHIR RPJMD
		PEMPROV SUMBAR	PEMPROV KEP. RIAU	BKN	KEMENDAGRI		
1	Indeks Profesionalitas ASN	80,81	77,95			82	98,54%

Sumber data: Direktorat Jab. ASN BKN

Untuk tahun 2024, Realisasi capaian IP-ASN Pemprov Sumbar lebih tinggi daripada Pemprov Kep. Riau, tapi dibandingkan dengan Realisasi BKN dan Kemendagri, capaian kita sedikit dibawah Kemendagri dan BKN. Jika dibandingkan realisasi tahun 2024 mendekati target akhir RPJMD di tahun 2026 di angka 82,00 atau 98,54%.

Perkembangan IP-ASN dalam kurun waktu tiga tahun terakhir dapat dilihat pada grafik dibawah:

Gambar 5. Inseks Profesionalitas ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024



Pada tahun 2022, Nilai IP ASN berada pada posisi 50,22, tahiun 2023 pada posisi 61,46 dan pada tahun 2024 naik ke 80,81.

Langkah-langkah yang akan dilakukan oleh Provinsi Sumatera Barat untuk mendongkrak nilai IP-ASN:

a. Strategi Meningkatkan Kualifikasi Pegawai ASN

Strategi peningkatan kualifikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) penting untuk mendukung profesionalisme dan kinerja dalam pelayanan publik. Beberapa strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualifikasi ASN yakni Mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program S1, S2, atau S3, melalui beasiswa atau izin belajar.

Selain itu Pemprov Sumbar juga telah bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi Negeri untuk program pendidikan khusus bagi ASN.

b. Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai ASN

Sebagaimana telah sedikit disebutkan di atas, dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN dimaksudkan untuk mengetahui informasi tentang riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Kaitannya dengan hal tersebut, termasuk dalam dimensi kompetensi antara lain adalah keikutsertaan pegawai dalam Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan/atau Diklat Teknis sesuai dengan jenjang jabatannya. Selain itu, termasuk pula di dalamnya keikutsertaan pegawai dalam suatu seminar, workshop, magang, kursus dan lain sebagainya.

Intervensi pemerintah sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi pegawai adalah dengan memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi para pegawai untuk dapat mengikuti diklat. Ruang tersebut dapat diberikan salah satunya dengan pemetaan yang jelas mengenai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, serta dukungan anggaran untuk mengikuti diklat tersebut.

Dengan perkembangan teknologi dan informasi, pola pendidikan dan pelatihan serta seminar dan workshop secara daring (online) tentu dapat menjadi salah satu pilihan untuk dapat mengejar peningkatan kompetensi pegawai.

Selain itu, sosialisasi yang masif tentu dibutuhkan untuk dapat menyebarluaskan informasi tentang seminar daring yang biasanya dilaksanakan oleh instansi-instansi maupun organisasi penyelenggara diklat lainnya.

c. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN

Dimensi kinerja diukur lebih kepada bagaimana penilaian kinerja yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk meningkatkannya, tentu sangat tergantung dari bagaimana pelaksanaan tugas-tugas kedinasan sehari-hari.

Penilaian SKP tidak hanya dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, namun juga terkait dengan perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

d. Strategi Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai ASN

Kedisiplinan pegawai tentu tidak akan terlepas dari bagaimana pegawai ASN dapat dengan sungguh-sungguh mengerti dan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu, tentu perlu adanya sosialisasi secara merata tentang apa yang menjadi perintah dan larangan bagi pegawai, agar seluruh pegawai dapat benar-benar melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Sasaran Strategis 1.1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara bagaimana manajemen kepegawaian merupakan sistem yang kompleks yang berbentuk usaha atau upaya-upaya yang bertujuan membentuk dan menciptakan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Efisiensi yang diinginkan tentunya kegiatan yang dilakukan benar-benar

melayani dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah memberatkan dan mempersulit masyarakat untuk memperoleh layanan, efektivitas yang diharapkan tentunya dengan jumlah pegawai atau PNS yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme tentunya sudah jelas bagaimana pemerintah dengan manajemen kepegawaian mengharapkan agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

Dalam pengenalan manajemen kepegawaian menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yaitu**:**

1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;

   Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2018 tentang Manajemen PNS Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS dengan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintah.

   Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

   Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

   1. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan
   2. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

   Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

   Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

   1. Peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
   2. Memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

   Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Berikutnya Hasil penyusunan

kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan yang telah disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategi Instansi Pemerintah berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.

2) Pengadaan PNS;

Pengadaan PNS merupakan kegitan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melaui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

3) Pangkat dan Jabatan;

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan hasil penilaian kinerja aparatur yang bersangkutan serta nilai penilaian kinerja aparatatur dimana penilaiannya dilakukan secara 360 derajat.

4) Pengembangan Karir PNS;

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (teknis, manejerial dan sosial kultural), penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dalam mengembangkan kompetensi, Pegawai Negeri Sipil diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah, pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

5) Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugaspemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.

Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

6) Promosi;

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7) Mutasi;

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

8) Penilaian Kinerja PNS;

Penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

9) Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.

PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

10) Penghargaan;

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, berupa:

a. Tanda kehormatan;
b. kenaikan pangkat istimewa;
c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
e. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

11) Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

12) Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

a. Meninggal dunia;
b. Atas permintaan sendiri;
c. Mencapai batas usia pensiun;
d. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila:

a. Diangkat menjadi pejabat negara;
b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

13) Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
c. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan bagi Pejabat Fungsional.

14) Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

a. Jaminan kesehatan;
b. Jaminan kecelakaan kerja;
c. Jaminan kematian;
d. Bantuan hukum.

Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai core bidang kepegawaian. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 10. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2024

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	332	332	353,50	106,47
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur						**106,47**

Sumber data: Hasil Penilaian KASN

Penetapan target pada Indikator Nilai Penetapan Sistem Merit berasal dari Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM

Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 106,47% atau tergolong dengan kategori nilai "Sangat Tinggi".

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
2. Mutasi dan Promosi ASN.
3. Pengembangan Kompetensi ASN.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran satu sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Nilai Penerapan Sistem Merit

Sistem *Merit* merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosi dan dipensiunkan sesuai kebijakan yang berlaku. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem *Merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Berdasarkan Surat dari Komisi Aparatur Sipil Negara, Nomor: B-985/KASN/3/2020 tanggal 27 Maret 2020 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui Aplikasi SIPINTER, diminta kepada seluruh Instansi Pemerintah melakukan penilaian secara mendiri dengan memanfaatkan Aplikasi SIPINTER. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan mengirimkan surat permohonan pembuatan Akun SIPINTER, selanjutnya membentuk tim penilai Sistem Merit dari tiap unit kerja atau perangkat Daerah, menunjuk petugas pengelola Aplikasi, dan melakukan pengisian data 8 Aspek manajemen ASN sebagai bahan dasar dalam penilaian mandiri. Pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah mendapatkan akun aplikasi SIPINTER dari Komisi ASN.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah empat kali melakukan penilaian Mandiri Penilaian Sistem Merit, yang hasilnya dievaluasi oleh KASN.

Adapun 8 Aspek yang menjadi kriteria Penilaian Mandiri Sistem merit pada Aplikasi SIPINTER:

No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	- Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun peta jabatan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 065 – 899 -2018 tentang Peta Jabatan pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan telah diubah dengan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 065 – 838 – 2019 tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Sumatera Barat Tentang Peta Jabatan Pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan terakhir kali diubah pada tahun 2021. - Untuk proyeksi kebutuhan pegawai jangka menengah (5 tahun) telah ditetapkan oleh PPK, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah tersebut sesuai dengan Anjab dan ABK yang dirinci menurut jabatan, pangkat dan kualifikasi serta disusun dalam bentuk profil (buku) rencana kebutuhan PNS dan Proyeksi 5 Tahun. Rencana kebutuhan pegawai jangka menengah yang telah disusun tersebut telah diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui sistim e-formasi (formasi.menpan.go.id) dan telah dikirim juga ke Badan Kepegawaian Negara. -Pada tahun 2023 Biro Organisasi telah mulai menghitung Anjab ABK PNS di Lingkungan Provinsi Sumatera Barat pasca penyederhaan birokrasi hingga Juni Tahun 2024 dan sudah disampaikan ke Instansi Pembin	2.5	4	4	Terlampir: 1. Peta Jabatan tahun 2019, disahkan; 2. Peta Jabatan tahun 2024 sementara; 3. Proyeksi kebutuhan pegawai 2023-2027.	10
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Saat ini data pegawai pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah dikelola menggunakan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sudah terintegrasi secara dua arah (full duplex) dengan Aplikasi SI ASN milik Badan Kepegawaian Negara (BKN), dimana setiap terjadinya perubahan data pada SI ASN, juga akan berubah pada Aplikasi SIMPEG, dan begitu juga sebaliknya. SIMPEG juga sudah menjadi sumber data utama untuk beberapa aplikasi yang ada pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat seperti Aplikasi Absensi Online, Aplikasi Tambahan Penghasilan Pegawai, E-Madani, SPJ Online dan aplikasi Talent Pool. Updating data kepegawaian diperbarui secara berkala oleh masing-masing operator di Perangat Daerah dan sudah menampilkan data-data utama kepegawaian riwayat pangkat, jabatan, pendidikan, diklat, hukuman disiplin, kinerja, hasil pemetaan potensi serta data pribadi PNS yang dapat diakses oleh masing-masing PNS.	2.5	4	4	Terlampir tangkap layar aplikasi SIMPEG (tahun 2021) yang memuat informasi biodata pegawai, data kinerja, disiplin dan riwayat pemetaan potensi.	10

		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Salah satu output dari Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yaitu tersedianya data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang dapat dirinci menurut pangkat, jabatan, pendidikan terakhir dan unit kerja, dimana data pegawai pada aplikasi SIMPEG tersebut dapat diperbaharui secara berkala (real time) dan sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Badan Kepegawaian Negara.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Rekapitulasi pegawai pensiun tahun 2024-2028; 2. Tangkap layar aplikasi SIMPEG yang memuat fitur menu pegawai pensiun.	10
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun rencana kebutuhan ASN tahunan dan proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun, yang dapat diisi oleh CPNS atau PPPK. Rencana kebutuhan ASN tersebut diinput melalui SIASN BKN dan selanjutnya diusulkan ke eformasi Menpan utk mendapatkan persetujuan prinsip KemenPAN-RB.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Proyeksi Kebutuhan Pegawa 2023-2027 berdasarkan BUP, Anjab ABK, prioritas pembangunan; 2. RPJMD Sumbar 2021-2026; 3. Renstra BKD Sumbar 2021-2026.	10
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 40
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	- Proyeksi kebutuhan ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk tahun 2024 adalah sebesar 1.624 orang. Usulan kebutuhan tahun 2024 untuk pengadaan PPPK dan CPNS sudah disampaikan ke BKN dan Kemenpan RB melalui aplikasi e-formasi. Adapun rincian usulan PPPK tahun 2024 adalah Usulan kebutuhan CPNS sebanyak 424 orang dan PPPK sebanyak 1200 orang dengan rincian : Tenaga PPPK Guru sebanyak 1200, CPNS Tenaga Kesehatan175, CPNS Tenaga Teknis 249.	2	4	4	Terlampir: 1. Usulan Kebutuhan ASN tahun 2024; 2. Tangkap layar e-formasi; 3. RPJMD 2021-2026.	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Regulasi pelaksanaan rekruitment CPNS ditetapkan oleh KemenPANRB, BKN/ Panitia Nasional sehingga semua mekanisme dan tata cara rekruitmen CPNS berdasarkan pada Perka BKN. BKD Provinsi/ Kabupaten/ Kota merupakan pelaksana teknis pada tingkat daerah, jadi mekanisme rekruitmen CPNS di Pemerintah Provinsi Sumatera ditetapkan dengan Pengumuman Gubernur Sumatera Barat Nomor 812/6414/BKD-2023 tentang Seleksi Pengadaan PPPK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Formasi Tahun 2023. Untuk Panitia Seleksi sudah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 800/5913/BKD-2023 tentang Panitia Seleksi Pengadaan ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023.	2	4	4	Terlampir: 1. Pengumuman Pengadaan ASN tahun 2023; 2. SK Pansel CASN 2023; 3. Pergub 76/2020 tentang Perubahan Pedoman Mutasi (terdapat tahap seleksi); 4. Rekap Mutasi Pindah tahun 2023; 5. Dokumentasi pelaksanaan seleksi mutasi pindah masuk pegawai tahun 2023 (surat undangan tes potensi, surat undangan wawancara, pengumuman hasil).	8
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Dalam pelaksanaan penerimaan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah dilakukan dengan cara menyebarluaskan kepada masyarakat umum melalui surat kabar, website Badan Kepegawaian Daerah dan Media Sosial. Pelaksanaan penerimaan	2	4	4	Terlampir: Pengumuman Pengadaan CASN 2023 (seleksi administrasi, kompetensi, hasil). Masukan: Melampirkan tangkap layar	8

				dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif berdasarkan kepada kualifikasi, kompetensi dan kinerja.				pengumuman hasil pada media elektronik.	
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Untuk pelaksanaan Pelatihan Dasar (latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan pada jumlah CPNS dan kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan anggaran yang tersedia. BPSDM telah melakukan evaluasi pasca Latsar sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS dan Keputusan LAN Nomor 13 tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS. Terlampir Laporan Pelaksanaan Latsar beserta administrasi kelengkapannya.	2	4	3	Terlampir: 1. Laporan Kegiatan Latsar dan PKTBT tahun 2022; 2. Evaluasi Pelaksanaan Diklatsar tahun 2022. Masukan: Melampirkan laporan evaluasi CPNS pasca Latsar.	6
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	Untuk penempatan Pegawai yang baru diangkat menjadi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah sesuai dengan jabatan yang dilamar.	2	4	4	Terlampir: Sampel SK CPNS 2022 dan 2023, serta SK PNS 2023 dan 2024.	8
	Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)								Total 38
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun sebagian dari standar kompetensi jabatan yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan MENPANRB No. 409 tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah. Untuk standar kompetensi Jabatan Administrasi dan JF juga telah disusun.	5	3	3	Terlampir: SKJ JPT, Administrator dan Pengawas tahun 2024, disahkan. Masukan: Melampirkan SKJ Pelaksana yang disahkan.	15
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun profil pegawai yang tertuang dalam aplikasi talent pool.	5	4	4	Terlampir: 1. Tangkap layar sampel profil talenta pada aplikasi talent pool; 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja seluruh pegawai tahun 2022 dan 2023; 3. Laporan Hasil Pemetaan Potensi oleh LPT UI tahun 2022 dan 2023 (tidak diketahui jabatan apa saja); 4. MoU Pengembangan SDM antara LPT UI dan Pemprov Sumbar tahun 2022.	20
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Telah tersedianya data Talent Pool PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang disusun berdasarkan data pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja dan indikator lainnya yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur tentang Penetapan Pelaksanaan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera	5	4	4	Terlampir: 1. Tangkap layar aplikasi talent pool JPT; 2. Draf Pergub manajemen talenta; 3. SK Penetapan Pelaksanaan Manajemen Talenta tahun 2023. Catatan: Talent pool	20

				Barat dan Keputusan Gubernur tentang Penilaian Pembobotan Nilai dan Pemeringkatan Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Sistem Talent Pool menampilkan Peta Talenta seluruh PNS per jabatan, per esselon, per OPD , NIP dan terdapat perbandingan Peta Talenta antar PNS				mempertimbangkan nilai kompetensi, potensi, kinerja, rekam jejak, riwayat diklat. Aplikasi talent pool launching pada Juni 2024. Data seluruh pegawai sudah diinput, terintegrasi dengan SIMPEG.	
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah memiliki aplikasi talent pool yang menyajikan informasi rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi. Dalam proses pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih menggunakan mekanisme seleksi terbuka dibawah asistensi dari Komisi Aparatur Sipil Negara, namun untuk pengisian Jabatan Administrasi, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menggunakan data rencana suksesi sebagai bahan pertimbangan untuk pengangkatan dalam jabatan.	2.5	4	2	Terlampir: 1. Tangkap layar aplikasi talent pool yang memuat rencana suksesi Kepala Dinas, Inspektur Pembantu, dan Kasubag. Talent pool sudah dikelompokkan dalam rumpun jabatan. Rencana Suksesi sudah untuk jabatan target; 2. SK Jabatan Kritikal tahun 2024. Perlu konfirmasi: Apa kriteria jabatan kritikal? Apakah sudah pernah menggunakan manajemen talenta untuk pengisian jabatan JA?	5
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Provinsi Sumatera Barat sudah melakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT;	2.5	1	1	Terlampir rekapitulasi kesenjangan kompetensi JPT tahun 2023 dan 2024, disusun dalam rangka seleksi terbuka JPT. Perlu konfirmasi: Perlu konfirmasi informasi kesenjangan kompetensi pegawai pada aplikasi Talent Pool.	2.5
		6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun laporan Kesenjangan Kinerja untuk seluruh ASN	2.5	4	4	Terlampir Rekap Penilaian Kinerja PNS tahun 2023 dengan kolom keterangan "ada/tidak ada kesenjangan kinerja".	10
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun program kegiatan dan penganggaran untuk peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Program dan kegiatan untuk peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara antara lain dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, coaching, mentoring dan konseling.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Renstra BKD 2016-2021 dan Renstra BPSDM 2021-2026; 2. Rancangan program pengembangan kompetensi teknis pegawai tahun 2024; 3. Laporan Pelaksanaan Workshop Bimbingan Konseling bagi Pejabat Struktural	10

								tahun 2019; 4. Lembar Catatan Pembinaan bawahan tahun 2019; Catatan: Dalam dokumen Renstra BPSDM, terdapat daftar jenis diklat namun tidak dirinci dalam program kerja pertahun. Masukan: Menyusun HCDP berdasarkan kondisi kompetensi dan kinerja.	
		8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun program-program diklat sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu. Pemprov Sumbar telah menetapkan Pergub Sumbar Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Pengembangan SDM Pola Kontribusi dan Pola Fasilitasi sedangkan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Terintegrasi masih dalam proses penyusunan Rancangan Pergub	2.5	4	2	Terlampir: 1. Kalender Diklat 2023 dan 2024; 2. Data Peserta Diklat MoT dan ToC 2022; 3. Ranpergub Corpu ASN. Catatan: Dokumen Roadmap Kebutuhan Diklat didasarkan pada diklat yang sesuai dengan jabatan pegawai, belum berdasarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja. Masukan: Memprogramkan diklat berdasarkan hasil pemetaan potensi dan kinerja pegawai.	5
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah melaksanakan program pengembangan karir melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai (Magang).	2.5	4	2	Terlampir: 1. Laporan Kegiatan Magang dengan Pemprov Jawa Timur tahun 2024. Magang tersebut diikuti oleh 26 orang dari 13 OPD dengan materi Penerapan CorpU, peningkatan nilai SAKIP, Indeks Reformasi Birokrasi, Indeks Profesionalitas ASN; 2. ST Magang Yogyakarta tahun 2021 dan ST Magang CorpU ke Bandung tahun 2024. Masukan: Menyusun program praktik kerja yang terjadwal kemudian melakukan evaluasi pelaksanaan magang terhadap kompetensi pegawai.	5
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai, maka untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Pedoman Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat melalui Keputusan	2.5	4	2	Terlampir: 1. SK Gubernur tentang Pedoman Pelaksanaan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri tahun 2024; 2. Sampel form	5

				Gubernur Sumatera Barat Nomor 800-132-2024. Pemerintah Provinsi Sumatera pernah mengadakan kegiatan Bimbingan Konseling yang merupakan kegiatan kerjasama dengan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Peserta dari kegiatan tersebut adalah Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.				pelaksanaan mentoring Januari 2024; 3. Surat undangan coaching e-kinerja tahun 2023. Masukan: Melaksanakan coaching mentoring secara terjadwal dan menyeluruh.	
			Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)						Total 97.5
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Saat ini pola karir berpedoman kepada Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Keputusan Gubernur Nomor 800-132- 2024 tentang Penetapan Manajemen Talenta Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, Keputusan Gubernur Nomor .... Tahun 2024 tentang Pola Karir PNS Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan mempertimbangkan Peta Talenta PNS dan Rencana Suksesi	5	3	2	Terlampir: 1. SK Gubernur tahun 2024 tentang Pola Karir dan Manajemen Talenta; 2. Dokumentasi Pengisian JA tahun 2023 (SE, BA TPK, SK Pengangkatan). SE tidak mencantumkan kedudukan talent pool sebagai persyaratan; 3. Tangkap layar rencana suksesi. Catatan: Tersedia kebijakan pola karier dan manajemen talenta namun belum digunakan untuk pengisian jabatan.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Pemerintah provinsi Sumatera Barat telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat no. 61 tahun 2011 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	2.5	3	3	Terlampir: 1. SK Gubernur tentang Pola Karier dan Manajemen Talenta (subaspek 4.1); 2. Pergub 26/2015 tentang Pengisian JPT secara Terbuka; 3. Laporan seleksi terbuka JPT tahun 2024; 4. Dokumentasi Pengisian JA tahun 2023 (SE, BA TPK, SK Pengangkatan). SE tidak mencantumkan kedudukan talent pool sebagai persyaratan. Catatan: Tersedia kebijakan pola karier dan manajemen talenta namun belum digunakan untuk pengisian jabatan.	7.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah melaksanakan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, sedangkan untuk pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas dengan metode assessment.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Laporan seleksi terbuka JPT tahun 2024; 2. Dokumentasi Pengisian JA tahun 2023 (SE, BA TPK, SK Pengangkatan). SE tidak mencantumkan kedudukan talent pool dalam	10

								persyaratan. Catatan: BA TPK menunjukkan bahwa komponen pertimbangan pengisian jabatan adalah tingkat pendidikan, riwayat diklat PIM, pemetaan potensi, serta penilaian kinerja. Belum menggunakan talent pool.	
	Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)								Total 27.5
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Pemerintah Provinsi Sumatera telah menyusun kontrak kinerja dalam bentuk perjanjian kinerja untuk seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari Eselon I, II, III, IV, JF dan Pelaksana sesuai dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Cascading dilakukan melalui rapat-rapat pimpinan dan seluruh jajaran per OPD pada setiap awal tahun.	5	4	4	Terlampir: 1. Renstra BKD 2021-2026; 2. Perjanjian Kinerja dan SKP 2023 sampel pegawai di tiap level jabatan. Masukan: Melampirkan Matriks Peran Hasil.	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menerapkan metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur untuk seluruh pegawai sesuai dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.	5	4	4	Terlampir: 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai tahun 2023; 2. Form Penilaian SKP 2023 (JPT, JA); 3. Tangkap layar penilaian SKP Semester 2 tahun 2023 pada e-kinerja; 4. Tangkap layar penilaian SKP TW 2 tahun 2024 pada e-kinerja.	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala dan dialog kinerja per triwulan terhadap rencana dan realisasi target kinerja pada Aplikasi E Kinerja. untuk mendukung pencapaian kinerja pertriwulan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat juga melakukan penetapan target dan pengukuran secara bulanan melalui Aplikasi Madani. Target dalam aplikasi Madani merupakan cascading dari target triwulan.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Tangkap layar e-kinerja yang memuat penilaian SKP Semester 1 dan Semester 2 tahun 2023; 2. Realisasi PK 2023; 3. SKP 2024. Catatan: 1. Penilaian kinerja tahun 2023 dilakukan persemester, tahun 2024 dilakukan pertriwulan; 2. Pelaporan kinerja dilakukan sebulan sekali untuk penghitungan TPP.	10
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Pemeritan Provinsi Sumatera Barat Sudah menganalisis permasalahan dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah kinerja yang rendah serta melaksanakan strategi tersebut untuk mewujudkan tujuan organisasi.	5	4	3	Terlampir: 1. Rekapitulasi informasi kesenjangan kinerja seluruh pegawai tahun 2023; 2. Sampel form analisis permasalahan kinerja pada pegawai berkinerja rendah tahun 2024 yang terdiri atas kondisi, bukti	15

								permasalahan, penyebab, dan strategi. Catatan: Belum melaksanakan strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja. Masukan: Melampirkan laporan pelaksaanan strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja seperti yang tecantum dalam form analisis.	
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja sudah dijadikan sebagai aspek pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural bahwa salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural harus memiliki nilai kinerja "Baik".	2.5	4	3	Terlampir: 1. Pergub Mekanisme Penilaian Kinerja Pegawai tahun 2011, tidak relevan; 2. Rekap penilaian kinerja dan pemetaan potensi; 3. Pengumuman Gubernur tentang Seleksi PNS Berprestasi 2024, terdapat mekanisme seleksi dan persyaratan penilaian kinerja. Belum ada laporan pelaksanaannya. Catatan: Pada subaspek lainnya diketahui komponen kinerja digunakan sebagai pertimbangan untuk penentuan talent pool, pengisian jabatan, pemberian penghargaan. Masukan: Menyusun program pengembangan kompetensi / HCDP berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai.	7.5
	Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)								Total 72.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Peraturan Gubernur Sumatera Barat No 8 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan telah menggunakan aplikasi Si-TPP untuk pembayaran tambahan penghasilan pegawai dimana aplikasi tersebut sudah terintegrasi dengan Aplikasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), Aplikasi Madani dan Aplikasi Absensi Online (Abon).	2.5	4	4	Terlampir: 1. Pergub 8/2023 tentang TPP; 2. SK Gubernur tahun 2023 tentang Penetapan Kriteria Kinerja Pegawai untuk TPP. Presentase kinerja terdiri atas 50% realisasi kinerja, 30% perilaku, 10% disiplin, dan 10% serapan anggaran OPD. 3. Tangkap layar e-TPP dan e-absensi.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun kebijakan internal untuk pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil Berprestasi yaitu	2.5	4	4	Terlampir: 1. Pergub 6/2021 tentang Pedoman Pelaksanaan PNS Berprestasi.	10

			memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 6 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Pegawai Negeri Sipil Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Pemilihan Pegawai Negeri Sipil berprestasi				Terdapat seleksi administrasi dan uji makalah; 2. Laporan Kegiatan Seleksi PNS Berprestasi 2022 dan 2023, beserta SK Tim Penilai, Undangan wawancara, dan surat audiensi; 3. SK PNS Berprestasi tahun 2023.	
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tertib Kedinasan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur tentang Kode Etik.	2.5	4	4	Terlampir: 1. Pergub 22/2019 tentang Kode Etik PNS; 2. Pergub 5/2021 tentang Tertib Kedinasan; 3. Dokumentasi sosialisasi netralitas tahun 2021; 4. Dokumentasi pelaksanaan penegakan kode etik tahun 2021; 5. Informasi pelanggaran kode etik tahun 2023; 6. SK Majelis Kode Etik tahun 2022. Masukan: Melampirkan upaya sosialisasi kode etik (surat undangan rapat, poster cetak, konten media sosial, dll).	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah mengelola data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang terintegrasi dengan SIASN dan IDIS	2.5	4	4	Terlampir: 1. Rekapitulasi PNS yang Dikenai Hukuman Disiplin 2022 dan 2023; 2. Tangkap layar aplikasi SIASN dan IDIS yang memuat data disiplin pegawai.	10
	Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)								Total 40
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan perlindungan hukum, program persiapan pensiun, dan program lainnya.	2	4	4	Terlampir: 1. SK Dewan Korpri tentang Bantuan Hukum tahun 2024, serta dokumentasi pelaksanaannya (nota dinas pengajuan, foto, dll); 2. Laporan Kegiatan Pembekalan untuk Pegawai Pensiun 2022; 3. Rekap Bantuan uang Duka 2022-2024; 4. Foto kegiatan senam. Masukan: Menyusun Pergub tentang Perlindungan PNS.	8
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah menyediakan fasilitas dan sistem yang memudahkan dalam pelayanan administrasi.	2	4	4	Terlampir: 1. Tangkap layar aplikasi sistem keuangan (e-TPP,	8

			pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Sudah dilengkapi dengan dengan screenshoot SIM Gaji, SIPD, dan Screenshoot Non Tunai, Absen Online, e-TPP, Srikandi, SI-ANA.				Bank Nagari, SIM Gaji, SIPD Kemendagri); 2. Aplikasi sistem persuratan (Srikandi); 3. Aplikasi terkait kinerja (e-kinerja, Madani, e-absensi); 4. Foto loket pelayanan kepegawaian secara langsung. Masukan: Melampirkan sistem layanan pengurusan mutasi, pensiun, kenaikan pangkat, dll.	
				Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)					Total 16
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang dapat diperbaharui oleh pengelola kepegawaian pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui website http://simpeg.bkd.sumbarprov.go.id. Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi Sumatera Barat ini sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi e-kinerja, Sistem Informasi Tambahan Penghasilan Pegawai, Sistem Informasi Absensi Online serta Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).	2	4	4	Terlampir manual book dan tangkap layar beranda SIMPEG. Terdapat menu SKP pada SIMPEG, namun hanya untuk menginput data nilai kinerja setiap tahun. Penilaian kinerja dilakukan pada aplikasi e-kinerja.	8
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menggunakan aplikasi e-Kinerja yang dikelola secara nasional oleh Badan Kepegawaian Negara. Data-data kepegawaian dalam aplikasi e-Kinerja merupakan data dari Si-ASN. Si-ASN juga terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg), Sistem Informasi Tambahan Penghasilan Pegawai (Si-TPP), Absensi Online dan Aplikasi e-Madani untuk mengukur kinerja secara bulanan. Nilai kinerja bulanan pada Aplikasi Madani menjadi salah satu indikator pada sumbu Y pada Aplikasi Talent Pool yang digunakan sebagai pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai.	1	4	4	Terlampir: Manual book aplikasi TPP online, terintegrasi dengan aplikasi Absensi Online dan Madani (e-kinerja). Catatan: Aplikasi e-kinerja, simpeg, dan talent pool terintegrasi. Aplikasi simpeg dan SIASN terintegrasi.	4
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah menyediakan sistem yang memudahkan dalam pelayanan administrasi. Sudah dilengkapi dengan dengan screenshoot BKD Office, Absensi Online, SIM Gaji, SIPKD, dan Si-TPP	1	4	4	Terlampir: Tangkap layar aplikasi e-office yang berisi fitur status surat, pemeriksaan surat keluar dan surat masuk, TTE. Catatan: 1. Pemprov juga sudah menerapkan sistem e-office pada sistem keuangan (e-TPP, Bank Nagari, SIM Gaji, SIPD), aplikasi sistem persuratan (Srikandi), e-absensi, e-kinerja;	4

							2. Aplikasi tersebut terdapat fitur dasbor yang memuat rekapitulasi keseluruhan status aktivitas. Terlampir: Rekapitulasi data pemetaan dari assessment centre untuk penilaian kompetensi sebagian pegawai (JPT, Administrator, Pengawas, dan Pelaksana).	
	4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Untuk saat ini Pemerintah Provinsi Sumatera Barat belum membangun assessment center, namun mekanisme dan aspek pelaksanaan assessment center tersebut sudah tersedia misalnya membangun sistem informasi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam Tahap Penyusunan Ranpergub tentang UPTD Penilaian Kompetensi BKD.	2	3	3		6
								Total 22
Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)								
							Total Penilaian Mandiri : 388	
							Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 353.5	

Dalam penilaian tersebut diatas, KASN memberikan **rekomendasi** untuk penyempurnaan pada aspek-aspek penilaian sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir
   a. Mengakselerasi penetapan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan;
   b. Melanjutkan asesmen pemetaan kompetensi pada pegawai yang belum dilakukan asesmen;
   c. Menyempurnakan profil kompetensi pegawai pada aplikasi manajemen talenta yang memuat informasi kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
   d. Melanjutkan dan menyempurnakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi disertai dengan konsep, parameter, dan dasar hukum komprehensif sesuai dengan ketentuan nasional;
   e. Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang dengan mengakomodasi metode pengembangan kompetensi secara klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
   f. Menyusun melaksanakan pedoman pelaksanaan magang sesuai magang, kebutuhan dan mengevaluasi dampak program magang terhadap pengembangan kompetensi pegawai;
   g. Menyusun pedoman coaching dan mentoring yang komprehensif, serta melaksanakannya secara konsisten dan menyeluruh.
2. Promosi dan Mutasi

a. Menetapkan kebijakan internal tentang pola karir, promosi dan mutasi, serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan nasional;
b. Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil asesmen/manajemen talenta.

3. Manajemen Kinerja

   Menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan strategi penyelesaiannya.
4. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

   Mengupayakan internalisasi kode etik dan kode perilaku secara berkala.
5. Perlindungan dan Pelayanan

   Menyusun kebijakan internal tentang perlindungan pegawai dan melaksanakannya secara konsisten.
6. Sistem Informasi

   Mengintegrasikan data kinerja, disiplin, asesmen, dan profil talenta ke dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian agar dapat diketahui oleh masing-masing pegawai untuk pengembangan karir.

Tabel 11. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

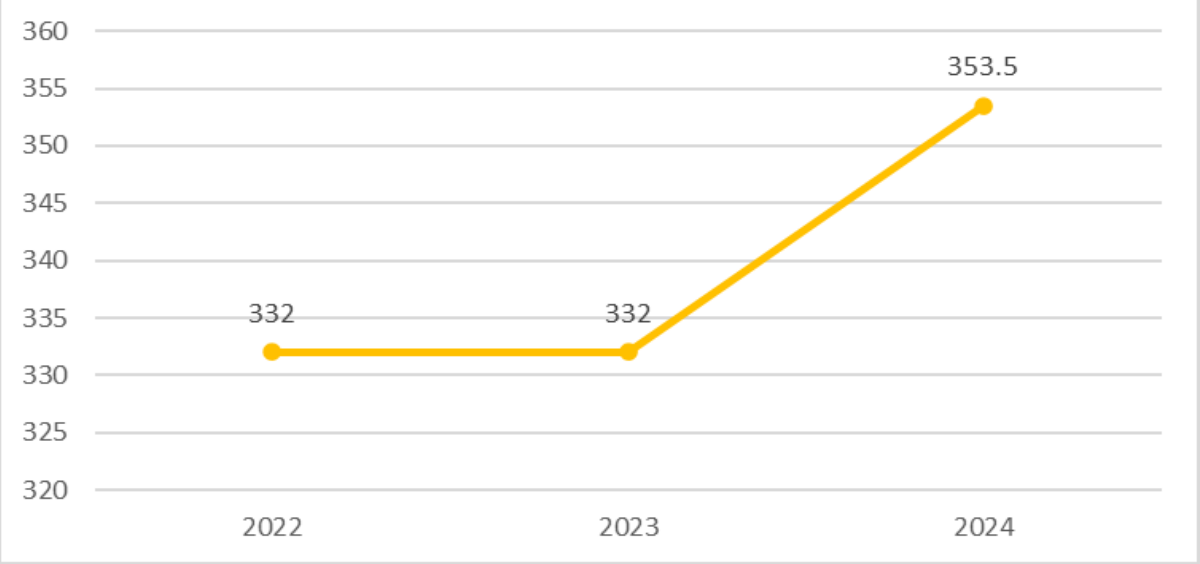
NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TARGET AKHIR RENSTRA	% CAPAIAN DARI TARGET AKHIR RPJMD
		PEMPROV SUMBAR	PEMPROV RIAU	BKN	KEMENPAN		
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	353,50	325,50	380	390	370	95,54

Sumber data: Hasil Penilaian KASN

Pada tabel diatas dapat dilihat walaupun berkategori **"Sangat Tinggi"** dan lebih tinggi daripada Pemprov Riau, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih tertinggal BKN dan Kemendagri. Begitu pula dengan target akhir Renstra dimana pada tahun 2026 ditargetkan pada nilai 370, perlu dilakukan percepatan perbaikan pada delapan aspek penilaian terutama pada aspek pengembangan karir PNS.

Adapun perkembangan capaian Sistem Merit dapat dilihat pada grafik dibawah:

Gambar 6. Nilai Penerapan Sistem Merit Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat



Tabel Perkembangan Realisasi dan Capaian Indikator Nilai Penerapan Sistem Merit 2021-2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			REALISASI			% CAPAIAN		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	300	332	332	332	332	353,50	110,66	100	106.47

Dari tabel diatas dapat kita lihat, capaian Sistem Merit mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan capaian disebabkan komitmen serius Badan Kepegawaian Daerah dalam mengimplementasikan Merit Sistem dalam promosi dan penataan PNS dalam jabatan. Adapun faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mencapai Target Kinerja dapat dijabarkan sbb:

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Pengembangan Karir
   a. Belum adanya dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan.
   b. Belum dilakukannya assessmet terhadap seluruh pegawai Pemprov.
   c. Belum sempurnanya profil kompetensi pegawai pada aplikasi manajemen talenta yang memuat informasi kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai.

d. Melanjutkan dan menyempurnakan pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi disertai dengan konsep, parameter, dan dasar hukum komprehensif sesuai dengan ketentuan nasional.
e. Belum adanya dokumen pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang dengan mengakomodasi metode pengembangan kompetensi secara klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai.
f. Belum adanya dokumen pedoman pelaksanaan magang sesuai kebutuhan dan mengevaluasi dampak program magang terhadap pengembangan kompetensi pegawai.
g. Belum adanya dokumen pedoman coaching dan mentoring yang komprehensif, serta melaksanakannya secara konsisten dan menyeluruh.

2. Promosi dan Mutasi
   a. Belum adanya kebijakan internal tentang pola karir, promosi dan mutasi, serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan nasional;
   b. Pengisian jabatan belum berdasarkan hasil asesmen/manajemen talenta.
3. Manajemen Kinerja

   Belum adanya analisis kesenjangan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan strategi penyelesaiannya.
4. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

   Belum adanya internalisasi kode etik dan kode perilaku secara berkala.
5. Perlindungan dan Pelayanan

   Belum adanya kebijakan internal tentang perlindungan pegawai dan melaksanakannya secara konsisten.
6. Sistem Informasi

   Belum terintegarisinya data kinerja, disiplin, asesmen, dan profil talenta ke dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian agar dapat diketahui oleh masing-masing pegawai untuk pengembangan karir.

Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Perencanaan Kebutuhan
   a. Menyusun usul kebutuhan pegawai (CASN) yang berpedoman pada dokumen Peta Jabatan dan Anjab/ABK
2. Pengembangan Karir
   a. Pelaksanaan *assessment* terhadap pegawai Pemprov sebanyak 760 orang pegawai

(ASN yang telah diassessment sekitar 85%, sisanya akan dilakukan assesment secara bertahap di tahun 2024)

b. Penyusunan Dokumen Standar Kompetensi Jabatan (Pejabat Eselon II, sisanya akan coba diselesaikan pada Tahun 2024)

c. Penyelesaian pembangunan Aplikasi talent pool.

d. Penyusunan Beberapa Kebijakan untuk mendukung pengembangan karir ASN, diantaranya:

- Penyusunan Dokumen *Human Capital Development Plan* (saat ini sudah sampai pada tahap rancangan akhir, menunggu penetapan dokumen).
- Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Pola Karir PNS (saat ini sudah sampai pada tahap rancangan akhir Pergub)
- Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta (saat ini sudah sampai pada tahap rancangan akhir Pergub)
- Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Tugas Belajar PNS (saat ini sudah sampai pada tahap rancangan akhir Pergub)
- Penyusunan UPTD Pengembangan Kompetensi (saati ini Ranpergub sudah sampai pada tahap rancangan akhir)

3. Promosi dan Mutasi

a. Pelaksanaan Pengisian JPT melalui seleksi terbuka dan jobfit, berpedoman pada kebijakan yang berlaku.

b. Pelaksanaan pengisian Pejabat Administrator dan pengawas berdasarkan rekomendasi tim Penilaian Kinerja PNS yang ditunjuk oleh gubernur

c. Mutasi dan Rotasi PNS berpedoman pada Peta Jabatan dan Dokumen Anjab/ABK.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian Nilai Penerapan Sistem Merit diantaranya dengan langkah sbb:

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Perencanaan Kebutuhan

a. Menyusun usul kebutuhan pegawai (CASN) yang berpedoman pada dokumen Peta Jabatan dan Anjab/ABK

2. Pengembangan Karir

a. Pelaksanaan *assessment* terhadap pegawai Pemprov sebanyak 900 orang pegawai (sisa pegawai yang belum dilakukan pemetaan potensi)

b. Penyusunan Dokumen Standar Kompetensi Jabatan (Pejabat Eselon III, dan Eselon 4)

c. Penyusunan Beberapa Kebijakan untuk mendukung pengembangan karir ASN, diantaranya:

- Penetapan Dokumen *Human Capital Development Plan*.
- Penetapan Peraturan Gubernur tentang Pola Karir PNS
- Penetapan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta
- Penetapan Peraturan Gubernur tentang Tugas Belajar PNS
- Penggunaan UPTD Pengembangan Kompetensi dalam rencana pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

3. Promosi dan Mutasi

a. Penggunaan aplikasi talent pool dan assement sebagai dasar dalam pengisian PNS dalam jabatan

b. Pengimpementasian Sistem Merit dalam hal promosi dan rotasi ASN.

4. Sistem Informasi

a. Pengoptimalan penggunaan Sistem Informasi dalam Manajemen Pengelolaan Kepegawaian.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dengan Indikator Kinerja Nilai Penerapan Sistem Merit, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten

Dalam mencapai target kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 70 PNS yang terdiri atas 8 orang PNS Struktural dan 26 orang pegawai fungsional (19 Analis SDM Aparatur, 2 orang Asesor Kepegawaian, 1 orang Analis kebijakan, 1 orang Perencana Ahli Muda, 3 orang pranata komputer).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Jumlah Fungsional Analis SDM Aparatur yang dibutuhkan sesuai usulan peta jabatan 44 orang	- Jumlah Funsional Analis SDM Aparatur 19 orang	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Analis SDM Aparatur, maka ASN Pelaksana akan diikutkan dalam uji kompetensi yang diselenggarakan oleh BKN

1. Sarana prasarana yang memadai

   Adanya aplikasi SI-ASN, BKD Office dan Simpeg BKD sangat membantu BKD dalam rangka percepatan pelayanan kepegawaian kepada *stakeholder*.

2. Ketersediaan anggaran yang efektif

   Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur dengan indikator kinerja Nilai penerapan sistem merit yang terealiasasi pada tahun 2024 adalah 353,50 dari target 332 dengan tingkat capaian sebesar 106,47%, didukung dengan anggaran APBD/P Provinsi Sumatera Barat melalui Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp3.796.373.650,00 dan telah terealisasi sebesar Rp3.149.254.695,00 atau sebesar 82,95%. Anggaran ini tersebar pada 4 kegiatan dengan 23 sub kegiatan yaitu:

I. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.*

  Dasar pelaksanaan sub kegiatan ini adalah Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memilih orang yang baik dan ditempatkan pada atau melaksanakan pekerjaan yang tepat, harus disusun formasi pegawai dengan melakukan kegiatan perhitungan kebutuhan pegawai yang berdasarkan pada "Analisis Jabatan dan Beban Kerja" yang kemudian diperkuat dengan Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa departemen/lembaga pada tiap awal tahun anggaran harus menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi.

  Maksud dari kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN adalah untuk menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi serta melakukan penyempurnaan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dan data persediaan pegawai dalam rangka penyusunan formasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

  Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Tahun 2024 sebesar Rp17,175,700 dan dapat direalisasi sebesar Rp12,909,900,00 atau capaian keuangan sebesar 75,16%.

  Kegiatan ini direncanakan untuk penempatan PNS sesuai dengan peta jabatan dan berperan dalam penyusunan formasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi

Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%.

- *Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp181,293,050,00 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp154,431,600,00 atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 85,18%.

  Untuk tahun 2024 Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mendapatkan 1300 formasi ASN dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis	Formasi	Terisi	Formasi Kosong
1	PPPK Tenaga Guru	1.144	1.144	
2	PPPK Tenaga Kesehatan	84	84	
3	PPPK Tenaga Teknis	36	36	
4	STPDN Angk XXXIII	42	42	-

- *Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp52,283,050,00 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp42,821,000,00 atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 81,90%.

  Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah penyampaian usul Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 800 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 966 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 120,75%.

- *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*

  Fasilitasi Lembaga Profesi ASN merupakan Sub Kegiatan yang mengkoordinir pengelolaan Lembaga Profesi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari:

  a. Pengiriman Kontingen untuk mengikuti MTQ Korpri tingkat Nasional yang dilaksanakan di Kota Banjarmasin.
  b. Rapat kerja pengurus Korps Organisasi Profesi ASN

  Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp2,000,000,000,00 dan terealisasi sebesar Rp1,490,701,745,00 atau 74,54%.

  Output dari pelaksanaan subkegiatan ini adalah terlaksananya pengiriman 30 orang peserta, 6 orang pelatih, 1 koordinator pelatih/*official*, 7 orang *official*, 1 orang

pimpinan kafilah, 1 orang sekretaris kafilah, untuk mengikuti 9 cabang lomba dan 16 nomor pada MTQ Korpri tingkat Nasional. Selain itu, diraih pula gelar juara umum MTQ Korpri, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

- *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp49,239,800,00 dan terealisasi sebesar Rp48,399,350,00 atau 98,29%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian pada Pemprov Sumbar dengan capaiak fisik kegiatan sebesar 100%.

- *Pengelolaan Data Kepegawaian*

Pengelolaan Data Kepegawaian antara lain Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai berupa Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp41,374,450,000 dan dapat direalisasi sebesar Rp40,496,250,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,88%.

Hasil dari kegiatan ini adalah pengelolaan data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang terlaksana dengan baik, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

II. Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Pengelolaan Mutasi ASN*

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

a. Pindah antar kabupaten/kota
b. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
c. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
d. Pindah di lingkungan Provinsi Sumatera Barat
e. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
f. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
g. Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
h. Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
i. Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp57,591,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp57,204,300,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,33%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya proses mutasi PNS sebanyak 439 Surat Keputusan (SK) dengan capaian kinerja sebesar 100%. Rincian jumlah Surat Keputusan (SK) mutasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Mutasi guru dan tenaga kependidikan SMA/SMK/SLB dalam Provinsi Sumatera Barat sebanyak 113 Surat Keputusan (SK).
b. Mutasi antar kabupaten/kota dalam Provinsi Sumatera Barat sebanyak 138 Surat Keputusan (SK).
c. Mutasi antar OPD di lingkungan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 29 Surat Keputusan (SK).
d. Mutasi dari provinsi lain atau kementerian/lembaga pemerintah ke kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat (LBM) sebanyak 45 Surat Keputusan (SK).
e. Mutasi dari kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain atau kementerian/lembaga pemerintah sebanyak 20 Surat Keputusan (SK).
f. Mutasi dari kabupaten/kota/provinsi/kementerian/lembaga pemerintah ke Provinsi Sumatera Barat sebanyak 54 orang.
g. Mutasi dari Provinsi Sumatera Barat ke kabupaten/ kota/ provinsi/ kementerian/ lembaga pemerintah sebanyak 32 Surat Keputusan (SK).
h. Penempatan PNS lulusan IPDN di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 8 Surat Keputusan (SK).

- *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp204,526,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp196,308,550,00 atau mencapai kinerja keuangan sebesar 95,98%. Dalam upaya pengelolaan kenaikan pangkat ASN, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menyelenggarakan layanan sebagai berikut:

a. Kenaikan Pangkat PNS

   Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilakukan melalui Si-ASN dilakukan dalam 6 (enam) periode dalam tahun 2024. Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2024 adalah 8.973 Surat Keputusan dari 6.000 Surat Keputusan yang ditargetkan sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 149,5%. Rincian jumlah usul kenaikan pangkat PNS tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Periode	Acc BKN Pku	Acc BKN Jakarta
1.	1-02-2024 Februari	381	40
2.	1-04-2024 April	1.223	31
3.	1-06-2024 Juni	1.184	462
4.	1-08-2024 Agustus	1.420	463
5.	1-10-2024 Oktober	1.491	648
6.	1-12-2024 Desember	1.089	541
	Jumlah	6.788	2.185

Sumber : Laporan Kegiatan Tim Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN Tahun 2024

b. Ujian Dinas

Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dan Ujian Dinas Tingkat II bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan selama dua hari, yaitu pada tanggal 2 s.d. 3 Oktober 2024 bertempat di Aula Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat.

Ujian Dinas dibagi dalam dua tingkat yaitu:

- Ujian Dinas Tingkat I ditujukan untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tk.I (Gol. Ruang II/d) menjadi Penata Muda (Gol Ruang III/a). Diikuti oleh 104 orang peserta, dengan seluruh peserta dinyatakan lulus dan 0 (nol) peserta tidak lulus.
- Ujian Dinas Tingkat II ditujukan untuk kenaikan pangkat dari Penata Tk.I (Gol. Ruang III/d) menjadi Pembina (Gol Ruang IV/a). Diikuti oleh 5 orang peserta, dengan seluruh peserta dinyatakan lulus dan 0 (nol) peserta tidak lulus.

Pada Tahun 2024 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 109 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

c. Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

Kegiatan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru.

Jumlah PNS yang mengikuti Kenaikan Pangkat tahun 2024 sebanyak 49 orang.

➢ *Pengelolaan Promosi ASN*

Dalam rangka perencanaan, pengembangan dan pembinaan karier serta peningkatan mutu kepemimpinan dan jabatan struktural, maka untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pembinaan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

dalam dan dari jabatan struktural maka perlu dilakukan penilaian oleh suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan guna memberikan pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang mengambil keputusan.

Untuk tercapainya pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan struktural, kenaikan pangkat pejabat struktural, serta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu pejabat Pembina kepegawaian dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pada Tahun 2024, jumlah pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama mencapai 11 jabatan dari target 8 jabatan (capaian kinerja sebesar 137,5%). Sementara itu, jumlah pengangkatan dalam Jabatan Administrasi mencapai 233 jabatan dari target 150 jabatan (capaian kinerja sebesar 155,33%). Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN sebanyak 462,783,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp432,238,100,00 atau 93,40%.

III. Pengembangan Kompetensi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN*

  Tujuan dari sub kegiatan ini adalah:

  - Meningkatkan keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang akan purna tugas di bidang kewirausahaan.
  - Menumbuhkan semangat berwiraswasta dan rasa percaya diri bagi PNS purna tugas sehingga mereka tetap merasa mampu dan produktif setelah memasuki masa pensiun.

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp45,290,700,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp38,345,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 84,66%.

  Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 40 orang, dengan capaian kinerja 100%.

- *Pengelolaan Assessment Center*

  Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center dilaksanakan untuk mengetahui potensi Pegawai Negeri Sipil sehingga penempatan Pegawai Negeri Sipil pada satu bidang tugas sesuai dengan kompetensinya sehingga pencapaian target yang ditetapkan akan maksimal.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai adalah sebesar Rp115,679,300 dan dapat direalisasi sebesar Rp114,878,550,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,31%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 200 orang dan realisasi 200 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

- *Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN adalah sebesar Rp126,974,250,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp125,626,950,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,94%.

Kegiatan pengelolaan Pendidikan lanjutan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) telah terlaksana dengan baik. Pelayanan terkait pengurusan izin belajar, tugas belajar, surat keterangan pendidikan, pemberhentian tugas belajar, serta pembuatan dan penyampaian rekomendasi dilaksanakan dengan optimal. Selain itu, juga telah diselenggarakan seminar "Trik Lulus Beasiswa" dan sosialisasi mengenai Aturan Kepegawaian di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan I sampai VIII. Capaian Kinerja untuk subkegiatan ini adalah 100%. Adapun rincian pelaksanaan layanan terkait pengelolaan Pendidikan lanjutan adalah sebagai berikut:

No.	Jenis Layanan	Jumlah
1.	SK Tugas Belajar	16
2.	SK Izin Belajar	261
3.	Surat Keterangan Pendidikan	33
4.	Surat Keterangan Tidak Tubel	59
5.	Rekomendasi Beasiswa	28
6.	Pemberhentian Tubel	16
7.	Rekomendasi Menpan RB	3
8.	Pembuatan SOP	5

Sumber : Laporan Kegiatan Tim Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Tahun 2024

- *Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN adalah sebesar Rp20,127,550,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp17,649,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 87,69%. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 2 Jenis dengan realisasi 2 jenis, maka capaian kinerja adalah 100%.

- *Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN adalah sebesar Rp20,242,150,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp19,980,250,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN telah dilaksanakan melalui uji kompetensi jabatan fungsional yang mencakup promosi pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional, perpindahan dalam jabatan fungsional dan kenaikan pangkat dalam jabatan fungsional. Sebanyak 157 berkas usul yang diterima dari organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah diproses dengan baik, sehingga capaian kinerja adalah 100%.

- *Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN*

  Sub Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN dengan Dana yang tersedia sebesar Rp43,902,450,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp43,335,200,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%.

  Pada Tahun 2024, telah dilaksanakan dua kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi mengenai Jabatan Fungsional ASN, yang diikuti oleh 150 peserta, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 100%.

- *Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*

  Pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN bertujuan untuk mengelola jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp38,061,550,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp37,094,000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 97,46% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

- *Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp20,840,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp20,840,000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 100%, dengan tingkat capaian kinerja 100%.

IV. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*

  Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur bertujuan untuk mengevaluasi kinerja PNS pada unit dan organisasi dan sebagai pedoman bagi setiap

PNS, pejabat penilai dan pejabat lain yang berkepentingan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja untuk kemajuan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp44,968,600,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp44,781,750,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,58%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat capaian kinerja 100%.

- *Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai*

  Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS yang bertujuan sebagai pendorong/memotivasi PNS untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai sebesar Rp105,394,750,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp98,694,500,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 93,64%.

  Jumlah PNS yang diberikan penghargaan sebanyak 6 orang PNS sebanyak dengan capaian kinerja sebesar 100%.

- *Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai*

  Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS atas jasa-jasanya yang bertujuan sebagai pendorong/memotivasi PNS untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp18,161,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp17,919,050,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,67%.

  Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdi selama 10 tahun (berwarna perunggu), 20 tahun (berwarna perak) dan 30 tahun (berwarna emas). Jumlah Usul Penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada 2024 sebanyak 1222 orang usulan dari target sebanyak 800 usulan dengan capaian kinerja sebesar 153%.

- *Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*

  Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS dan untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, bermoral mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan

pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja. Namun kenyataannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS tetap ada dan butuh proses untuk penanganannya sesuai aturan yang berlaku.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp113,875,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp133,451,550,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 90,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) sebanyak 4 kali sidang dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dengan rincian jumlah SK yang diterbitkan adalah Pelanggaran disiplin sebanyak 28 SK.

- *Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai sebesar Rp13,510,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp12,781,200,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 94,60%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah terselesaikannya permohonan cerai PNS sebanyak 51 kasus perceraian dari target 30 kasus dengan capaian kinerja sebesar 170%.

- *Evaluasi Disiplin ASN*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN sebesar Rp3,500,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp3,440,000,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 100%.

TINGKAT EFISIENSI

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Indeks Kualitas Perencanaan adalah sebagai berikut:

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(PA\ x\ CK) - RA}{(PA\ x\ CK)}\ x\ 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran = Rp 3.796.373.650,00

CK = Capaian Kinerja (%) = 106,47%

RA = Realisasi Anggaran = Rp3.149.254.695,00

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(Rp3.796.373.650\ x\ 106{,}47\%) - Rp3.149.254.695}{(Rp3.796.373.650\ x\ 106{,}47\%)}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{Rp4.041.999.025{,}155 - Rp3.149.254.695}{Rp4.041.999.025{,}155}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = 86{,}35\%$$

NILAI EFISIENSI

Untuk mengetahui berapa Nilai Efisiensi, tingkat efisiensi perlu dikonversi menjadi skala 0%-100% dengan formula perhitungan sbb:

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{E}{20}\ x\ 50)$$

Keterangan:

E= Tingkat Efisiensi = 86,35%

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{86{,}35\%}{20}\ x\ 50)$$

$$Nilai\ efisiensi = 50 + 2.15875 = 52{,}15875$$

$$Nilai\ efisiensi = 52{,}16\%$$

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa BKD Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 52,16% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp3.796.373.650,00,- yang terealisasi sebesar Rp3.149.254.695,00
untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Nilai Penerapan Sistem Merit dengan capaian indikator kinerja sebesar 106,47%.

3.2. Tujuan 2: Meningkatnya Organisasi yang akuntanbel dan Melayani, dengan Indikator Nilai akuntabilitas kinerja dan Tingkat Kepuasan atas pelayanan Organisasi

Tujuan ke-2 Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani diukur melalui 2 indikator kinerja tujuan yaitu: Nilai Akuntabilitas Kinerja dan Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator kinerja pada Tahun 2024 sebagai berikut:

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Realisasi Tahun 2023	Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian s.d Tahun 2024 Terhadap Target Akhir Renstra (%)
				Target	Realisasi	Capaian (%)		
1.	Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	81,71	A (81,37)	A (81,37)	100	A (81,76)	99,52
		Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	90,22	90	90,72	100,80	91	99,69
Rata-rata Capaian Kinerja Tujuan 2						100,40		

Sumber: Hasil Analisis Capaian Kinerja BKD Tahun 2024

Penetapan indikator tujuan dan sasaran bersumber dari Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang berkorelasi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Dilihat dari realisasi indikator kinerja tujuan diatas dapat diketahu bahwa pencapaian tujuan kedua telah dicapai dengan baik, dengan rata-rata capaian kinerja tujuan sebesar 100,40%. Namun, walaupun capaian Tahun 2024 melebihi target kinerja, capaian tahun 2024 ini turun dari capaian Tahun 2023. Jika dilihat pada target akhir Renstra, diprediksi target tujuan ini akan dapat tercapai. Ketercapaian target kinerja tujuan kedua ini direalisasikan dengan 2 sasaran strategis yaitu: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi. Berikut analisis capaian sasaran kinerja pada Tahun 2024.

Sasaran Strategis 2.1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan Sasaran/Target Kinerja yang telah ditetapkan.

Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 12. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2024

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,71)	A (81,37)	A (81,37)	100
	Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi					**100**

Sumber data: Hasil Penilaian Inspektorat Daerah Prov. Sumbar

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja bersumber dari Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang berkorelasi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori A (indeks 81,37) dan terealisasi A (81,37) sehingga capaian kinerjanya yaitu 100% atau bermakna progress positif dengan kategori "Sangat Tinggi".

Capaian pada Tahun 2024 mengalami penurunan dari Tahun 2023, yakni pada Aspek Perencanaan Kinerja dan Pengukuran Kinerja, untuk itu kedepannya akan disusun rencana aksi untuk peningkatan capaian dua aspek tersebut.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan

selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reviu dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor:700/24/LHE/INSP/2024 04/INSP-LHE-SAKIP/III-2024 tanggal 20 Juni 2024 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 81,37% kategori "A" dengan pengertian Memuaskan yaitu: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai (2023)	Nilai (2024)
1	Perencanaan Kinerja	27,36%	23,96
2	Pengukuran kinerja	20,73%	24,32
3	Pelaporan kinerja	13,13%	13,13
4	Evaluasi internal	20,50%	19,96
	Nilai total	**81,71% (A)**	**81,37 (A)**

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai A, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100% dengan kategori "sangat tinggi". SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB memperoleh nilai BB.

Jika dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2023, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor:700/24/LHE/INSP/2023 tanggal 20 Juni 2023 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 81,71% kategori A dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

Tabel 13. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

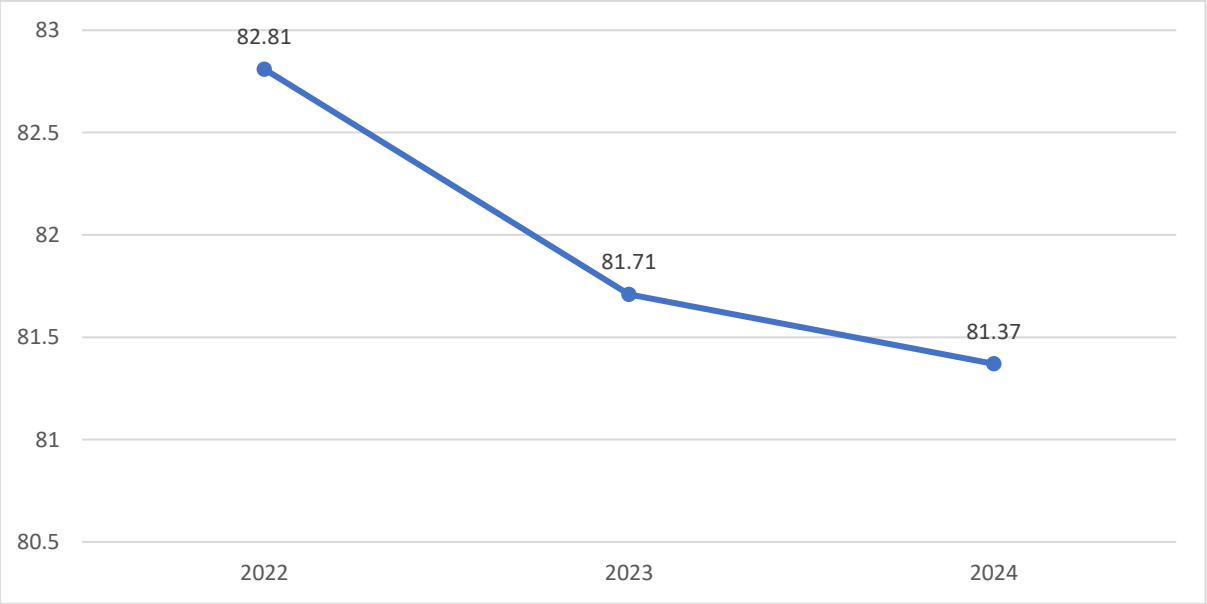
NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TARGET AKHIR RENSTRA	Capaian s.d Tahun 2024 Terhadap Target Akhir Renstra (%)
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU		
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	81,37	72,39	80,90	77,32	81,90	99,35

Sumber data: Hasil Penilaian Inspektorat Daerah Prov. Sumbar

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian Nilai Akuntabilitas BKD sudah lebih baik daripada perangkat daerah terkait pengelolaan Manajemen SDM Aparatur pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan mendekati target akhir Renstra 2026, capaian 99,35% dari target akhir Renstra.

Adapun fluktuasi capaian nilai Akuntabilitas kinerja dapat dilihat pada chart dibawah:

Gambar 7. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024



Tabel Perkembangan Realisasi dan Capaian Indikator
Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD 2022-2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			REALISASI			% CAPAIAN		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	80,01	81,71	81,37	82,81	81,71	81,37	103,49	100	100

Realisasi Nilai Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah cenderung menurun dari tahun 2022. Beberapa faktor penghambat dan upaya untuk meningkatkan target yang dilakukan adalah sbb:

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Perencanaan Kinerja
   a. Seluruh dokumen perencanaan kinerja (PK) untuk setiap level jabatan belum sepenuhnya diselaraskan dengan dengan kondisi/hasil yang akan dicapai oleh Kepala BKD Provinsi Sumatera Barat (cascading).
   b. Penetapan target dalam dokumen Perencanaan Kinerja (PK) belum sepenuhya dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.
   c. pemantauan capaian kinerja dalam rencana aksi belum memadai, dan belum dimanfaatkan secara optimal untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen perencanaan kinerja berikutnya.
2. Pengukuran Kinerja
   a. Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, belum sepenuhnya lebih baik dari pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
   b. Pengukuran kinerja belum dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dengan memperhatikan keselarasan dokumen perencanaan kinerja disetiap level jabatan.
   c. Hasil pengukuran kinerja secara periodic belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
   d. Seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat belum terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja serta memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja
   a. Belum dimanfaatkannya informasi dalam laporan kinerja untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dan anggaran dalam perencanaan kinerja berikutnya.
   b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya diinformasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.
4. Akuntabilitas Kinerja Internal
   a. Pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.
   b. Belum optimalnya Koordinasi dengan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat terkait pengembangan aplikasi E-Sakip sampai level staf.
   c. Meningkatkan implementasi Sakip pada BKD Provinsi Sumatera Barat dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabiitas kinerja.
   d. Memanfaatkan implementasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja berikutnya.

Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Perencanaan Kinerja
   a. Seluruh dokumen Perencanaan Kinerja setiap level jabatan telah selaras dengan Perencanaan Kinerja Kepala BKD dan telah sesuai dengan cascading.Dokumen Perjanjian Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, telah dipantau capaiannya per triwulan
   b. Target dalam dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.
   c. Pemantauan Capaian Kinerja dalam rencana aksi telah dilakukan dan dimanfaatkan untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen PK berikutnya.
2. Pengukuran Kinerja
   a. Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, telah disesuaikan dengan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
   b. Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dan telah selaras dokumen perencanaan kinerja disetiap level jabatan.
   c. Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian strategi, kebijakan,

aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

d. Seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja dan memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

a. Laporan Kinerja telah dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam perencanaaan kinerja berikutnya.

b. Informasi dalam laporan kinerja telah diinformasikan kepada seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.

2. Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Capaian Kinerja telah dilakukan pemantauan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.

b. Telah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi terkait dengan pemanfaatan aplikasi e-Sakip.

c. Telah dilakukan tindak lanjut seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabiitas kinerja.

d. Hasil evaluasi SAKIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja tahun berikutnya.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian Nilai Evaluasi LKjIP:

a. Peningkatan Kompetensi ASN pengelola SAKIP.

b. Pencapaian Target Kinerja yang diperjanjikan selalu dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya.

c. Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment.*

d. Evaluasi Rencana Aksi sampai ke level pelaksana.

e. Penyusunan SKP yang selaras dengan cascading dan Rencana Aksi atasan langsung.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Ekuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten terhadap Sistem AKIP

   Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 70 PNS yang terdiri atas 7 orang PNS Struktural dan 25 orang pegawai fungsional (19 Analis SDM Aparatur, 1 orang Asesor Kepegawaian, 1 orang Analis kebijakan, 1 orang Perencana Ahli Muda dan 3 orang pranata komputer).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Jumlah Fungsional Analis SDM Aparatur yang dibutuhkan sesuai usulan peta jabatan 44 orang	- Jumlah Funsional Analis SDM Aparatur 19 orang	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Analis SDM Aparatur, maka ASN Pelaksana akan diikutkan dalam uji kompetensi yang diselenggarakan oleh BKN

2. Sarana dan prasarana yang memadai

   Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing individu dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan Anggaran yang efektif

   Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD yang terealiasasi pada tahun 2024 sebesar 81,37% dari target 81,37% dengan tingkat capaian sebesar 100%, didukung dengan anggaran APBD/P Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp11.502.779.252,00 dan telah terealisasi sebesar Rp10.574.612.444,00 atau sebesar 91,93%. Anggaran ini tersebar pada 2 (dua) kegiatan dengan 4 sub kegiatan yaitu:

I. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*

  Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD adalah berupa penyusunan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026, Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kerja Tahunan (RKT), RKA, DPA dan dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya. Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD sebesar Rp67,777,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp67,053,900.00 atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 98,93%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran pada BKD seperti Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA dan DPPA, dengan capaian Kinerja 100%.

- *Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD*

  Pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD adalah berupa penyusunan laporan capaian kinerja bulanan dan triwulan, penyusunan Penetapan Kinerja (PK), penyusunan bahan LKPJ Gubernur, LPPD dan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), dan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat. Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp136,240,600,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp135,850,200,00 atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,71%.

  Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

II. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

- *Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*

  Sub Kegiatan ini mengakomodir penyediaan Belanja Gaji dan Tambahan Penghasilan bagi 70 orang PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

  Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp11,071,561,352,00 dan terealisasi sebesar Rp10,144,508,594,00 atau 91,63% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

- *Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN*

  Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN digunakan untuk honorarium pengelola kegiatan dan keuangan (PA, KPA, Bendahara, PPK, PPTK dan Pembantu Bendahara) dengan alokasi anggaran sebesar Rp227,199,800,00 dan terealisasi sebesar Rp227,199,750.00 atau 99,98%.

  Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan capaian Kinerja 100%.

TINGKAT EFISIENSI

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(PA\ x\ CK) - RA}{(PA\ x\ CK)}\ x\ 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran = $Rp11.502.779.252{,}00$

CK = Capaian Kinerja (%) = 100%

RA = Realisasi Anggaran = *Rp10.574.612.444,00*

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(Rp\ 11.502.779.252\ x\ 100\%) - Rp10.574.612.444}{(Rp\ 11.502.779.252\ x\ 100\%)}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{Rp\ 11.502.779.252\ - Rp10.574.612.444}{Rp\ 11.502.779.252}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = 92{,}61\ \%$$

NILAI EFISIENSI

Untuk mengetahui berapa Nilai Efisiensi, tingkat efisiensi perlu dikonversi menjadi skala 0%-100% dengan formula perhitungan sbb:

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{E}{20}\ x\ 50)$$

Keterangan:

E= Tingkat Efisiensi = 92,61%

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{92{,}61\%}{20}\ x\ 50)$$

$Nilai\ efisiensi = 50 + 2.31525$

$Nilai\ efisiensi = 52.31\%$

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa BKD Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 52,31% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp11.502.779.252,00 yang terealisasi sebesar Rp10.574.612.444,00 untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dengan capaian indikator kinerja sebesar 100%.

Sasaran Strategis 2.2	**Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi**

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan.

Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

a. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
b. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlakukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
c. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 14. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2024

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89,85%	90%	90,72%	100,80
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan organisasi						**100,80%**

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja bersumber dari Perubahan Perjanjian Kinerja dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang berkorelasi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas pelayanan organisasi, untuk indikator Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 90% dan terealisasi 90,72 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,80% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik" atau bermakna progress positif dengan kategori **"Sangat Tinggi"** dan Capaian tahun 2024 naik 0,87% dari tahun 2023.

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi telah dirumuskan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran tiga sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi

Pemerintah sebagai agen penyedia pelayanan publik dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Walaupun Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini masih sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki peyanan publik seiring dengan Reformasi Birokrasi yang tengah diselenggarakan pemerintah. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu area perubahannya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka mengukur Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 334 orang responden pada 5 jenis layanan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 16 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-16 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.14 tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak sederhana atau tidak mudah. Skor 2 apabila prosedur pelayanan (kurang mudah), skor 3 (mudah) dan skor 4 (sangat mudah). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 16 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\text{Bobot Nilai rata} - \text{rata Tertimbang} = \frac{Jumlah\ Bobot}{Jumlah\ Unsur}$$

$$\text{Bobot Nilai rata} - \text{rata Tertimbang} = \frac{1}{16}$$

$$\text{Bobot Nilai rata} - \text{rata Tertimbang} = 0{,}0625$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25.

Melalui 3 metode itulah diketahui nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah dikalikan dengan nilai penimbang 25 maka kinerja pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perkalian dengan nilai pelayanan sesuai kelas interval dibawah ini:

1. Nilai Interval Konversi (NIK) = 1.00-2.5996 = 25.00-64.99 = D (Tidak Baik)
2. Nilai Interval Konversi (NIK) = 2.60-3.064 = 65.00-76.60 = C (Kurang Baik)
3. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.0644-3.532 = 76.61-88.30 = B (Baik)
4. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.5324-4.00 = 88.31-100 = A (Sangat Baik)

Melalui 3 tahap itulah hasil nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berikut dijelaskan uraian tentang 16 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 334 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-16 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	Unsur Pelayanan	Rata-Rata Per Unsur	Nilai rata-rata Per Kelompok Unsur	Kelompok Kelas Interval
1	**Persyaratan layanan**		**3,995**	**0,443**
1.1	Pemenuhan persyaratan layanan untuk jenis urusan (*offline* dan *online*)	3,995		
2	**Sistem, Mekanisme, dan Prosedur Layanan**		**3,729**	**0,414**
2.1	Sistem/ prosedur pelayanan untuk jenis urusan (*offline* dan *online*)	3,729		
3	**Waktu Penyelesaian Layanan**		**3,703**	**0,411**

3.1	Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas dan waktu respon yang dibutuhkan dalam mengakses layanan *online* (*offline* dan *online*)	3,703		
4	**Biaya/Tarif**		**4,000**	**0,444**
4.1	Biaya/tarif yang harus dikeluarkan untuk layanan (*offline* dan *online*)	4,000		
5	**Produk Spesifikasi Jenis Layanan**		**3,990**	**0,443**
5.1	Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (*offline* dan *online*)	3,990		
6	**Kompetensi Pelaksana**		**3,648**	**0,405**
6.1	Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (*offline* dan *online*)	3,641		
6.2	Kemampuan komunikasi petugas layanan (*offline* dan *online*)	3,656		
7	**Perilaku Pelaksana**		**3,921**	**0,435**
7.1	Sikap (misal: kesopanan dan keramahan) petugas dalam memberikan pelayanan (*offline*)	3,876		
7.2	Kerapian petugas yang memberikan pelayanan (*offline*)	3,966		
8	**Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan**		**2,126**	**0,236**
8.1	Keberadaan pengaduan layanan di BKD dan *online* (*offline* dan *online*)	2,156		
8.2	Tata cara pengaduan layanan di BKD (*offline*)	2,096		
9	**Sarana dan Prasarana**		**3,581**	**0,397**
9.1	Kelengkapan sarana penunjang layanan yang ada di BKD (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.)	3,977		
9.2	Kelayakan sarana penunjang pelayanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) di BKD	3,746		
9.3	Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD	3,062		
9.4	Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD	3,729		
9.5	Keberadaan *customer service* di BKD	3,966		
9.6	Kelengkapan jenis layanan *online*	3,333		

9.7	Ketersediaan informasi layanan di BKD	3,250		
	Total	**63,871**	**32,693**	**3,629**

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,629. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64.99	D	Tidak baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Dari hasil evalusi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

a. Nilai IKM setelah dikonversi = 3,629x25 = 90,72
b. Mutu Pelayanan = A
c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari satu unsur yaitu unsur ke-1 Biaya/tarif dengan skor 4000. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-16 yaitu Tata cara pengaduan layanan di BKD dengan perolehan skor 2,126.

Dari unsur biaya/tarif, mayoritas responden 100% menyatakan bahwa semua jenis layanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak ada biaya/gratis. Hal Ini membuktikan bahwa masyarakat merasa sangat puas dengan unsur ini karena untuk mendapatkan semua jenis layanan tidak dikenakan biaya/gratis. Sehingga unsur ini harus dipertahankan pada masa yang akan datang.

Sedangkan unsur yang memperoleh nilai terendah adalah unsur Tata cara pengaduan layanan di BKD sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan dating karena mendapatkan skor terendah.

Setelah ditampilkan nilai interval rata-rata 20 unsur pelayanan yang di survei, maka dapat dilihat bahwa 17 unsur tersebut berada pada 3 kelompok kelas interval berbeda yaitu kelas interval 4 dengan mutu pelayanan Sangat Baik, dan Kelas interval 3 dengan mutu pelayanan

Baik dan Kelas interval 1 dengan mutu pelayanan Tidak Baik. Adapun 3 kelompok unsur yang termasuk dalam masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Terdapat 13 unsur berada pada kelompok kelas interval 1 (3,5324-4,000) yaitu Unsur Biaya/tarif yang harus dikeluarkan untuk layanan (unsur ke-4) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,989, Unsur Kerapian petugas yang memberikan pelayanan (unsur ke-9) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,714, Unsur Sikap (misal: kesopanan dan keramahan) petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-8) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,703, Unsur Ketersediaan informasi layanan di BKD (unsur ke-17) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,684, Unsur Pemenuhan persyaratan layanan untuk jenis urusan (unsur ke-1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,671, Unsur Keberadaan customer service di BKD (unsur ke-16) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,658, Unsur Keberadaan pengaduan layanan di BKD (unsur ke-10) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,647, Unsur Sistem/ prosedur pelayanan untuk jenis urusan (unsur ke-2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,640, Unsur Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (unsur ke-5) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,640, Unsur Kemampuan komunikasi petugas layanan (unsur ke-7) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,594, Unsur Kelayakan sarana penunjang pelayanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) di BKD (unsur ke-13) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,560, Unsur Kelengkapan sarana penunjang layanan yang ada di BKD (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) (unsur ke-12) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,541, Unsur Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (unsur ke-6) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,537.

Terdapat 3 unsur berada pada kelompok kelas interval 3 (3,0644-3,532) yaitu Unsur Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD (unsur ke-15) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,526, Unsur Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (unsur ke-3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,502, dan Unsur Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD (unsur ke-14) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,414.

Dan terdapat 1 unsur berada pada kelompok kelas interval 1 (1,00 – 2,5996) yaitu Unsur Tata cara pengaduan layanan di BKD (unsur ke-11) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,548.

Untuk mempermudah dalam menentukan unsur pelayanan yang akan diprioritaskan akan ditingkatkan kualitasnya, maka unsur pelayanan akan dikelompokkan berdasarkan capaian nilai rata-rata tertinggi hingga terendah dan kategorinya.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 17 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh

Predikat A atau Sangat Baik, namun tetap saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah terutama unsur kelengkapan sarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat parker, tempat ibadah dll) unsur ke-16.

Pada capaian kinerja Tahun 2023, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3,594 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan "sangat baik") atau nilai indeks konversinya 89,85. Sedang capaian kinerja tahun 2022, hasil pengukuran sebesar 3,605 dengan mutu pelayanan A (kinerja pelayanan "Sangat Baik") atau Nilai Indeks Konversinya 90,14%.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra yang sebesar 91% BKD harus meningkatkan capaian Tahun 2024 untuk mencapai target tersebut melalui perbaikan dalam 16 sub unsur yang dinilai terutama dalam hal kelengkapan sarana prasarana layanan.

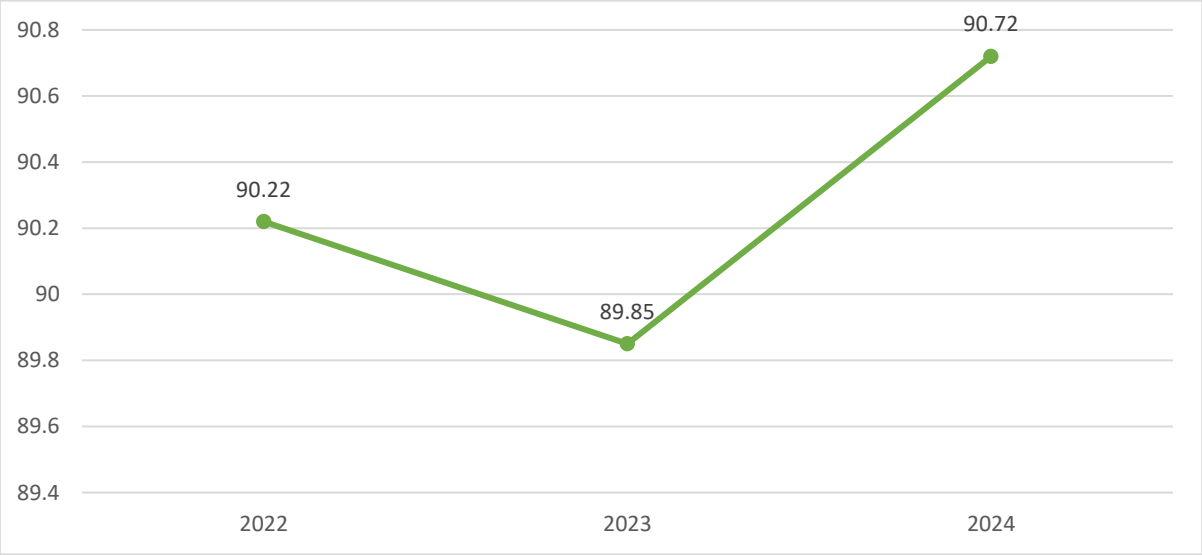
Tabel 16. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TARGET AKHIR RENSTRA	Capaian s.d Tahun 2024 Terhadap Target Akhir Renstra (%)
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU		
1	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90,72	90,09	90,15	90,10	91,00	99,69

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kepuasan pada BKD masih dibawah instansi terkait dan mendekati capaian akhir Renstra Tahun 2026.

Perkembangan tingkat kepuasan layanan organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar 8. Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024



Tabel Perkembangan Realisasi dan Capaian Indikator
Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi 2022-2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			REALISASI			% CAPAIAN		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89	89	90	90,22	89,85	90,72	101,37	100,95	100,8

Realisasi Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah berfluktuasi capainnya, sedikit menurun di tahun 2023 tapi dapat diperbaiki dan mengalami peningkatan pada tahun 2024. Beberapa faktor penghambat dan upaya untuk meningkatkan target yang dilakukan adalah sbb:

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Masih terdapat beberapa layanan yang mengalami keterlambatan dalam penerbitan surat keputusan.
2. Sarana prasarana pendukung layanan yang masih belum memadai.
3. Lambatnya tindak lanjut atas laporan secara daring.
4. Belum adanya SOP yang jelas terlait pelaporan secara daring.

Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Penyusunan kebijakan pendelegasian wewenang terhadap beberapa surat keputusan terkait kepegawaian, seperti penerbitan SK CPNS, Naik Pangkat dan Pindah PNS yang dahulunya disahkan oleh Gubernur atau Sekretaris Daerah sekarang cukup disahkan oleh Kepala BKD.
2. Penggunaan Sistem Informasi dalam pelayanan kepangkatan, pemindahan, pensiun, usul satya lencana dan karis/karsu. Dengan penggunaan aplikasi dapat memangkas waktu pemeriksaan administrasi, sehingga surat keputusan kepegawaian lebih cepat diproses dan diterbitkan.
3. Perbaikan atas musholla, pengadaan komputer, AC dan pengadaan beberapa kursi tamu untuk peningkatan pemberian pelayanan pada tamu BKD.

Rencana Aksi Perbaikan

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian nilai IKM adalah:

a. Melakukan perbaikan terhadap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parker dan tempat ibadah.
b. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kepegawaian melalui sistem informasi.
c. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.
d. Peningkatan kapasitas SDM aparatur yang bertanggung jawab dalam menindaklanjuti Q&A pada aplikasi.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten

   Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 70 PNS yang terdiri atas 7 orang PNS Struktural dan 25 orang pegawai fungsional (19 Analis SDM Aparatur, 1 orang Asesor Kepegawaian, 1 orang Analis kebijakan, 1 orang Perencana Ahli Muda dan 3 orang pranata komputer).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Jumlah Fungsional Analis SDM Aparatur yang dibutuhkan sesuai usulan peta jabatan 44 orang	- Jumlah Funsional Analis SDM Aparatur 19 orang	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Analis SDM Aparatur, maka ASN Pelaksana akan diikutkan dalam uji kompetensi yang diselenggarakan oleh BKN

2. Sarana dan prasarana yang memadai

   Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing individu dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

4. Ketersediaan Anggaran yang efektif

   Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi yang terealiasasi pada tahun 2024 sebesar 90,72% dari target 90% dengan tingkat capaian sebesar 100,80%, didukung dengan anggaran APBD/P Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp 2.745.567.368,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 2.621.455.100,13 atau sebesar 95,48%. Anggaran ini tersebar pada 5 kegiatan dengan 16 sub kegiatan, yakni:

I. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- *Pengadaan pakaian Dinas beserta Atribut kelengkapannya*

  Sub Kegiatan Pengadaan pakaian Dinas beserta Atribut kelengkapannya merupakan sub kegiatan yang mengakomodir pengadaan pakaian Dinas bagi PNS di Lingkup BKD yang berpengaruh langsung pada tingkat kedisiplinan PNS dalam berpakaian dinas. Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp131,260,000,00 dan terealisasi sebesar Rp129,685,000,00 atau realisasi fisik sebesar 100% dan realisasi keuangan sebesar 98,80%.

- *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi*

  Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi merupakan sub kegiatan yang mengakomodir peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang meliputi pelaksanaan Rapat Koordinasi antara pemerintah provinsi dengan kabupaten/kota di Sumatera Barat dan pelaksanaan Bimbingan Teknis terkait tugas pokok dan fungsi.

  Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp56,803,000,00 direalisasi sebesar Rp49,183,050,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

  Dari kegiatan ini teralaksanan kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian dengan kab/kota dan bimtek PNS, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

II. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

- *Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor*

  Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor adalah dalam rangka menunjang aktivitas perkantoran melalui penggantian komponen-komponen instalasi listrik. Alat-alat listrik tersebut disesuaikan dengan kebutuhan yang tertuang pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

  Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp21,080,300,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp20,968,000,00 atau capaian kinerja keuangan 99,47%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya alat-alat dan komponen listrik untuk penerangan bangunan kantor, dengan capaian kinerja 100%.

- *Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor*

  Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor adalah dalam rangka menunjang aktivitas perkantoran melalui pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor. Adapun dana yang tersedia untuk Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp5,000,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp5,000,000,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya satu unit kulkas dengan capaian kinerja 100%.

- *Penyediaan Bahan Logistik Kantor*

  Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor ini dilakukan untuk pembelian Alat Tulis Kantor, Penyediaan Makan Minum, Wirid Pengajian Bulanan dan Pelaksanaan

Senam. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor sebesar Rp159,632,150,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp144,242,700,00 atau capaian kinerja keuangan 90,36%. Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya satu unit kulkas dengan capaian kinerja 100%.

- *Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*

  Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

  Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan sebesar Rp172,449,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp150,380,000,00 atau capaian kinerja keuangan 87,20%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetakan seperti kertas kop, map, amplop, dan lain-lain, serta tersedianya biaya penggandaan untuk pelaksanaan kegiatan BKD yang akan menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

- *Fasilitasi Kunjungan Tamu*

  Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu mengakomodir anggaran untuk pelayanan tamu kantor. Alokasi anggaran sebesar Rp1,608,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp1,589,000,00 atau capaian kinerja keuangan 98,82%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya teh, kopi dan camilan untuk menfasilatasi kunjungan tamu dengan capaian kinerja 100%.

- *Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*

  Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD adalah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi terkait manajemen SDM Aparatur ke instansi pusat dan daerah.

  Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp870,480,443,00 direalisasi sebesar Rp864,558,000,00 atau capaian kinerja keuangan 99,32%. Dan capaian kinerja adalah sebesar 100%.

III. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- *Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya sebesar Rp30,130,160,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp27,200,000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 90,27% yang digunakan untuk pembelian alat pendingin berupa Air Conditioner (AC) sejumlah 2 (dua) unit dan alat pencetak *(Printer)* sejumlah 4 (empat) unit.

  Dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh beberapa output yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

- *Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya sebesar Rp9,000,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp6,885,000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 76,50%.

  Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini untuk pembelian spanduk dan bendera yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

IV. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- *Penyediaan Jasa Surat Menyurat*

  Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dilaksanakan dalam rangka tertib administrasi bidang kepegawaian. Sub Kegiatan ini memfasilitasi mekanisme persuratan, mulai dari surat masuk hingga surat keluar.

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp7,323,600,00 dan terealisasi sebesar Rp6,920,600,00 atau capaian kinerja keuangan 94,50%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengelolaan surat menyurat kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

- *Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*

  Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik merupakan suatu pemenuhan dasar akan kebutuhan listrik, air, telepon dan internet melalui jasa pihak ketiga yang menyediakannya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp261,000,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp213,123,068,00 atau capaian kinerja keuangan 81,66%.

- *Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*

  Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor adalah dalam rangka penyediaan jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang.

  Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum sebesar Rp861,269,715,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp851,991,410,00 atau capaian kinerja keuangan 98,92%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tenaga petugas jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

V. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- *Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan sebesar Rp108,225,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp99,041,210,00 dengan capaian kinerja keuangan sebesar 91,49%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (5 unit mobil dan 1 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

- *Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya sebesar Rp77,610,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp74,965,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,59%.

  Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya pemeliharaan gedung kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

- *Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya*

  Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya sebesar Rp160,728,000,00 dan dapat

direalisasi sebesar Rp154,591,112,13 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,18%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya pada Badan Kepegawaian Daerah dengan capaian kinerja 100%.

TINGKAT EFISIENSI

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi adalah sebagai berikut:

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(PA\ x\ CK) - RA}{(PA\ x\ CK)}\ x\ 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran = Rp2.745.567.368,00

CK = Capaian Kinerja (%) = 100,80%

RA = Realisasi Anggaran = Rp2.621.455.100,13

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{(\text{Rp}2.745.567.368x100{,}80\%) - Rp2.621.455.100{,}13}{(\text{Rp}2.745.567.368x100{,}80\%)}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = \frac{Rp\ 2.767.531.906{,}944 - Rp2.621.455.100{,}13}{Rp2.767.531.906{,}944}\ x\ 100\%$$

$$Tingkat\ Efisiensi = 63{,}30\ \%$$

NILAI EFISIENSI

Untuk mengetahui berapa Nilai Efisiensi, tingkat efisiensi perlu dikonversi menjadi skala 0%-100% dengan formula perhitungan sbb:

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{E}{20}\ x\ 50)$$

Keterangan:

E= Tingkat Efisiensi = 63,30%

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{63{,}30\%}{20}\ x\ 50)$$

$$Nilai\ efisiensi = 50 + 1.5825 = 51.5825$$

$$Nilai\ efisiensi = 51.59\%$$

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa BKD Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 51,59% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp2.745.567.368,00 yang terealisasi sebesar Rp2.621.455.100,13 untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dengan capaian indikator kinerja sebesar 100,80%.

4. REALISASI KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KEBIJAKAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN	REALISASI KEUANGAN	
							Rp	%
	TOTAL BELANJA DAERAH					**18.232.783.270**	**16.524.190.289.13**	**90,63**
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	**UU No.5 Tahun 2014**	**100**	**100**	**100.00%**	**14.436.409.620**	**13.374.935.594,13**	**92,65%**
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**A**	**A**	**100.00%**	**204.018.100**	**202.904.100,00**	**99.4**
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	UU No.5 Tahun 2014	[1] 2 dokumen [2] 1 Kali	[1] 2 dokumen [2] 1 Kali	100.00%	67.777.500	67.053.900,00	**98,93**
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	UU No.5 Tahun 2014	16 dokumen	16 dokumen	100.00%	136.240.600	135.850.200,00	**99,71**
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**100**	**100**	**100.00%**	**11.298.761.152**	**10.371.708.344,00**	**91,80**
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	UU No.5 Tahun 2014	90 orang	90 orang	100.00%	11.071.561.352	10.144.508.594,00	**91,63**
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	UU No.5 Tahun 2014	10 orang	10 orang	100.00%	227.199.800	227.199.750	**99,99**
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**[1] 100%**	**[1] 100%**	**100.00%**	**188.063.000**	**178.868.050,00**	**95,11**
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	UU No.5 Tahun 2014	2 stel	2 stel	100.00%	131.260.000	129.685.000	98.80
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasrkan Tugas dan Fungsi	UU No.5 Tahun 2014	2 kali	2 kali	100.00%	56.803.000	49.183.050	86.59
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**100%**	**100%**	**100.00%**	**1.230.250.093**	**1.186.737.700,00**	**96,46**
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	UU No.5 Tahun 2014	12 unit/set/buah	12 unit/set/buah	100.00%	21.080.000	20.968.000,00	99,47
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	UU No.5 Tahun 2014	4 jenis	4 jenis	100.00%	5.000.000	5.000.000	100,00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	UU No.5 Tahun 2014	3 Jenis	3 Jenis	100.00%	159.632.150	144.242.700,00	90,36
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	UU No.5 Tahun 2014	8 Jenis	8 Jenis	100.00%	172.449.500	150.380.000,00	87,20
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	UU No.5 Tahun 2014			100.00%	1.608.000	1.589.000,00	98,82
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	UU No.5 Tahun 2014	100 Laporan	125 Laporan	100.00%	870.480.443	864.558.000,00	99,32
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**100%**	**100%**	**100.00%**	**39.130.160**	**34.085.000,00**	**87,11**

	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	UU No.5 Tahun 2014	2 jenis	2 jenis	100.00%	9.000.000	6.885.000,00	76,50
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**100%**	**100%**	**100.00%**	**1.129.593.315**	**1.072.035.078,00**	**94,90**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	UU No.5 Tahun 2014	1200 Surat	1200 Surat	100.00%	7.323.600	6.920.600,00	94,50
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	UU No.5 Tahun 2014	[1] 2 buah [2] 10000 m3 [3] 8 kwh [4] 10 mbps	[1] 2 buah [2] 10000 m3 [3] 8 kwh [4] 10 mbps	100.00%	261.000.000	213.123.068,00	81,66
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	UU No.5 Tahun 2014	12 orang	12 orang	100.00%	861.269.715	851.991.410,00	98,92
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**UU No.5 Tahun 2014**	**100**	**100**	**100.00%**	**346.593.800**	**328.597.322,13**	**94,81**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	UU No.5 Tahun 2014	7 unit	7 unit	100.00%	108.255.800	99.041.210,00	91,49
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	UU No.5 Tahun 2014	12 unit/set/buah	12 unit/set/buah	100.00%	77.610.000	74.965.000,00	96,59
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	UU No.5 Tahun 2014	2 unit	2 unit	100.00%	160.728.000	154.591.112,13	96,18
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**UU No.5 Tahun 2014**	**325**	**353,50**	**106,47%**	**3.796.373.650**	**3.149.254.695,00**	**82,95**
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**UU No.5 Tahun 2014**	**52%**	**52%**	**100.00%**	**2.341.366.050**	**1.789.759.845,00**	**76,44**
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 2 buku [2] 1 dokumen	[1] 2 buku [2] 1 dokumen	100.00%	17.175.700	12.909.900,00	75,16
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	UU No.5 Tahun 2014	[1] 31000 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah ikatan dinas	[1] 31000 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah ikatan dinas	100.00%	181.293.050	154.431.600,00	85,18
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	UU No.5 Tahun 2014	700 Usul	560 Usul	100.00%	52.283.050	42.821.000,00	81,90
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 4 kali [4] 1 kali	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 4 kali [4] 1 kali	100.00%	2.000.000.000	1.490.701.745,00	74,54
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	UU No.5 Tahun 2014	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	100.00%	49.239.800	48.399.350,00	98,29
	Pengelolaan Data Kepegawaian	UU No.5 Tahun 2014	[1] 23000 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	[1] 23000 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	100.00%	41.374.450	40.496.250,00	97,88
	Mutasi dan Promosi ASN	**UU No.5 Tahun 2014**	**90**	**90**	**100.00%**	**724.902.400**	**685.750.950,00**	**94,60**
	Pengelolaan Mutasi ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 500 berkas	[1] 500 berkas	100.00%	57.591.800	57.204.300,00	99,33
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 5000 orang	[1] 5000 orang	100.00%	204.526.800	196.308.550,00	95,98
	Pengelolaan Promosi ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 8 JPT [2] 50 OPD	[1] 8 JPT [2] 50 OPD	100.00%	462.783.800	432.238.100,00	93,40
	Pengembangan Kompetensi ASN	**UU No.5 Tahun 2014**	**98%**	**98%**	**100.00%**	**430.694.550**	**417.176.000,00**	**96,86**
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	UU No.5 Tahun 2014	25 orang	25 orang	100.00%	45.290.700	38.345.000,00	84,66
	Pengelolaan Assessment Center	UU No.5 Tahun 2014	3600 aparatur	3600 aparatur	100.00%	115.679.300	114.878.550,00	99,31
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	UU No.5 Tahun 2014	50 orang	50 orang	100.00%	126.974.250	125.626.950,00	98,94
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	UU No.5 Tahun 2014	3 jenis	3 jenis	100.00%	20.127.550	17.649.050,00	87,69
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	UU No.5 Tahun 2014	4 jenis	4 jenis	100.00%	20.242.150	19.980.250,00	98,71
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	UU No.5 Tahun 2014	60 orang	60 orang	100.00%	43.902.450	43.335.200,00	98,71

	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	UU No.5 Tahun 2014	[1] 950 keputusan [2] 1 surat usulan	[1] 950 keputusan [2] 1 surat usulan	100.00%	38.061.550	37.094.000,00	97,46
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	UU No.5 Tahun 2014	4 jenis	4 jenis	100.00%	20.416.600	20.267.000,00	99,27
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**UU No.5 Tahun 2014**	**98%**	**98%**	**100.00%**	**299.410.650**	**256.567.900,00**	**85,69**
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	UU No.5 Tahun 2014	1 Laporan	1 Laporan	100.00%	44.968.600	44.781.750,00	99,58
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	UU No.5 Tahun 2014	[1] 12 orang [2] 1 laporan	[1] 12 orang [2] 1 laporan	100.00%	105.394.750	98.694.500,00	93,64
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	UU No.5 Tahun 2014	1000 orang	- orang	100.00%	18.161.500	17.919.050,00	98,67
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	UU No.5 Tahun 2014	4 kali sidang	4 kali sidang	100.00%	113.875.000	78.951.400,00	69,33
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	UU No.5 Tahun 2014	30 Orang	30 Orang	100.00%	13.510.800	12.781.200,00	94,60
	Evaluasi Disiplin ASN	UU No.5 Tahun 2014	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00%	3.500.000	3.440.000,00	98,29

5. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Sebagai wujud dalam berkinerja yang baik haruslah didukung dengan anggaran yang memadai dan bisa dipertanggungjawabkan penggunaannya secara efektif, efisien dan transparan. Perhitungan tingkat efisiensi menurut Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{PA x CK}) - \text{RA}}{(\text{PA x CK})} \text{ x } 100\%$$

<u>Keterangan:</u>

PA: Pagu Anggaran

CK: Capaian Kinerja (%)

RA: Realisasi Anggaran

<u>Sehingga :</u>

$$\text{Tingkat Efisiensi BKD 2024} = \frac{(\text{Rp}18.232.783.270 \text{ x } 102{,}42\%) - \text{Rp}16.524.190.289{,}13}{(\text{Rp}18.232.783.270 \text{ x } 102{,}42\%)} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi BKD 2024} = 11{,}51\%$$

NILAI EFISIENSI

Untuk mengetahui berapa Nilai Efisiensi, tingkat efisiensi perlu dikonversi menjadi skala 0%-100% dengan formula perhitungan sbb:

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{E}{20}\ x\ 50)$$

Keterangan:

E= Tingkat Efisiensi = 11,51%

$$Nilai\ efisiensi = 50\% + (\frac{11{,}51\%}{20}\ x\ 50)$$

$$Nilai\ efisiensi = 50 + 0.28775$$

$$Nilai\ efisiensi = 50.29\%$$

Dalam pencapaian target kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan beberapa efisiensi dalam pelaksanaan beberapa pekerjaan yakni:

a. Penggunaan loket satu pintu dalam pelayanan kepegawaian.

   Dalam pengurusan dokumen kepegawaian, pegawai yang berurusan cukup berkoordinasi dengan loket satu pintu, dimana pada loket satu pintu semua informasi terkait kepegawaian mulai dari pengurusan Dokumen pindah, pensiun, SK mutasi atau kenaikan pangkat tersedia disana, penyerahan dokumen juga cukup dilakukan pada loket satu pintu. Dengan adanya loket satu pintu terjadi efisiensi dalam hal waktu pelayanan, baik dari segi pelanggan ataupun pengolah dokumen kepegawaian.

   Manfaat lain dari loket satu pintu adalah pelanggan yang berurusan terhindar dari pungli, karena pelanggan tidak berurusan langsung dengan pengolah data.

b. Digitalisasi layanan kepegawaian

   Dengan diimplementasikannya beberapa layanan digital (Pindah, Pensiun, Kepangkatan) memangkas anggaran dan waktu tunggu pelayanan.

c. Bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informasi dalam hal pembangunan dan pengembangan aplikasi kepegawaian.

   BKD telah melakukan beberapa kali kerjasama dalam Dinas Kominfo terkait pembangunan aplikasi kepegawaian, seperti pembangunan absensi online, e-pindah, pengembangan SIMPEG BKD dan yang terbaru pembangunan aplikasi e-pangkat.

BAB IV PENUTUP

1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2024 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja BKD disusun berdasarkan realisasi program kegiatan bidang-bidang di lingkungan BKD. Dengan demikian LKjIP BKD merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi (*integrated and consolidated report*) terhadap pencapaian kinerja BKD secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dari bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra Lima Tahunan BKD 2021-2026. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.
2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasasaran strategis Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur capaian kinerja termasuk pada katagori "Memuaskan" atau rata-rata 106,47%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik tapi perlu ditingkatkan lagi, terutama di bidang penataan pegawai.
4. Pada sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi capaian kinerja termasuk kategori "Memuaskan" atau rata-rata 100%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian berhasil dengan sangat baik.
5. Pada sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi termasuk pada katagori "Memuaskan" atau rata-rata 100,80%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan tata kelola organisasi berhasil dengan sangat baik.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan mendatang.

2. SARAN

Untuk peningkatan capaian kinerja sabagai saran adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi pencapaian kinerja program kegiatan di Lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dapat dilakukan antara lain melalui:
   a. Sinkronisasi Perencanaan program dan kegiatan serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya.
   b. Peningkatan kompetensi SDM yang akan menjalankan program kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.

Padang, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT

AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19730524 199303 1 003

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan Batang Antokan No. 4 Telepon (0751) 7054124, 7054804 Fax (0751) 7054804 Padang
Email : bkd@sumbarprov.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : **AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Selanjutnya disebut pihak *Pertama*

Nama : **MAHYELDI**
Jabatan : Gubernur Sumatera Barat

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.

Padang, 6 November 2024

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
MAHYELDI	**AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**
	NIP. 19730524 199303 1 003

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

JABATAN : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
TAHUN : 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Nilai Penerapan Sistem Merit	332
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	b. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,37)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	c. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	14.436.409.520
2.	Program Kepegawaian Daerah	3.796.373.650
JUMLAH		**18.232.783.270**

Padang, 11 Oktober 2024

GUBERNUR SUMATERA BARAT

MAHYELDI

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.
NIP. 19730524 199303 1 003

LAMPIRAN

TINDAK LANJUT ATAS HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2023

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah tahun 2023, telah dilakukan tindak lanjut melalui perbaikan kinerja selama Tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 17. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023

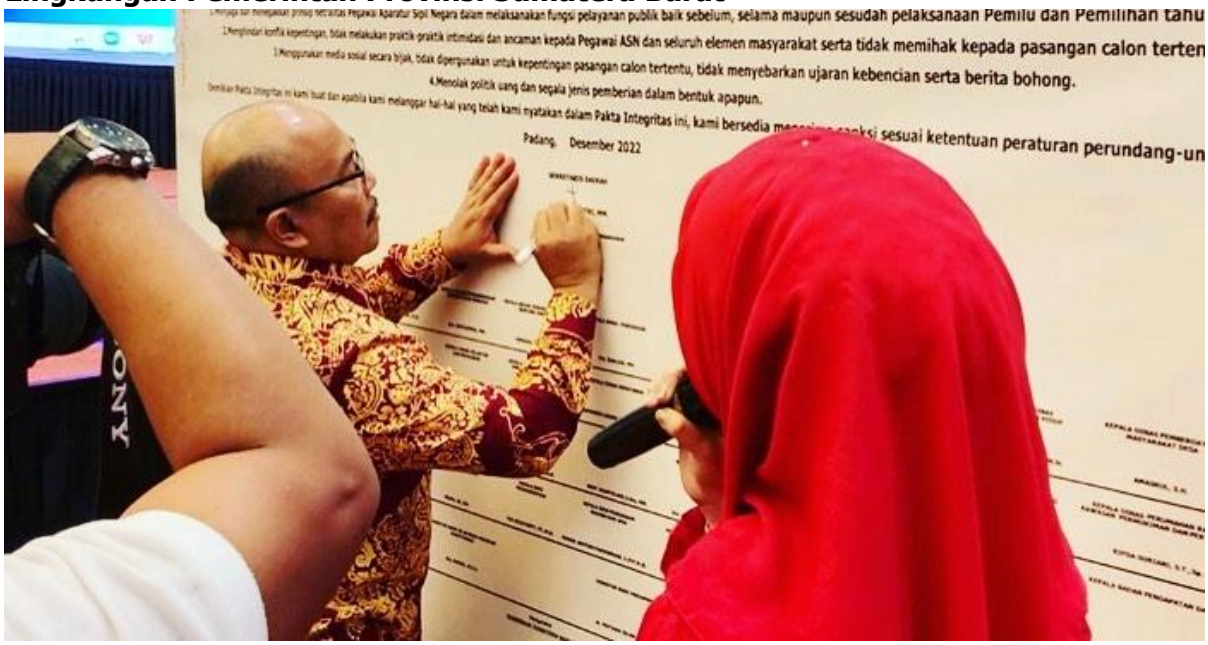
No.	Saran/Rekomendasi	Tindak Lanjut
A.	**Perencanaan Kinerja**	
1	Seluruh dokumen perencanaan kinerja (PK) untuk setiap level jabatan agar diselaraskan dengan dengan kondisi/hasil yang akan dicapai oleh Kepala BKD Provinsi Sumatera Barat (cascading).	Seluruh dokumen Perencanaan Kinerja setiap level jabatan telah selaras dengan Perencanaan Kinerja Kepala BKD dan telah sesuai dengan cascading.
2	Memperhatikan penetapan target dalam dokumen Perencanaan Kinerja (PK) berikutnya dengan kriteria target yang ditetapkan dapat dicapai *(achievable)*, menantang dan realistis.	Target dalam dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.
3	Melakukan pemantauan capaian kinerja dalam rencana aksi secara memadai, dan dimanfaatkan untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen perencanaan kinerja berikutnya.	Pemantauan Capaian Kinerja dalam rencana aksi telah dilakukan dan dimanfaatkan untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen PK berikutnya.
B.	**Pengukuran Kinerja**	
1	Memperhatikan pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, agar lebih baik dari pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.	Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, telah disesuaikan dengan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
2	Pengukuran kinerja dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dengan memperhatikan keselarasan dokumen perencanaan kinerja disetiap level jabatan.	Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dan telah selaras dokumen perencanaan kinerja disetiap level jabatan.
3	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja secara periodik untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.	Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

4	Seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat agar terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja serta memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.	Seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja dan memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.
C.	**Pelaporan Kinerja**	
1	Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam perencanaaan kinerja berikutnya	Laporan Kinerja telah dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam perencanaaan kinerja berikutnya
2	Informasi dalam laporan kinerja agar diinformasikan kepada seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.	Informasi dalam laporan kinerja telah diinformasikan kepada seluruh pegawai dilingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.
D.	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**	
1	Melaksanakan pemantauan capaian kinerja secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.	Capaian Kinerja telah dilakukan pemantauan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.
2	Berkoordinasi dengan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk pengembangan aplikasi E-Sakip sampai level staf	Telah dilakukan koordinasi dengan Biro Organisasi terkait dengan pemanfaatan aplikasi e-Sakip.
3	Meningkatkan implementasi Sakip pada BKD Provinsi Sumatera Barat dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabiitas kinerja.	Telah dilakukan tindak lanjut seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabiitas kinerja.
4	Memanfaatkan implementasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja berikutnya.	Hasil evaluasi SAKIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja tahun berikutnya.

SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADA TAHUN 2024

FOTO KEGIATAN YANG DILAKLSANAKAN PADA TAHUN 2024

Penandatanganan Pakta Integritas oleh setiap Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



Penyerahan Piagam Penghargaan Pensiun kepada Pegawai Negeri Sipil Purna Tugas

Penyerahan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat

Penyerahan Piagam Penghargaan, Trophy dan hadiah bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Sosialisasi dan Pembekalan PPPK

DATA DUKUNG CAPAIAN PK

SISTEM MERIT

INSTANSI PEMERINTAH DENGAN KATEGORI "SANGAT BAIK"

No	INSTANSI	NILAI SM	KATEGORI
1	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	390	Sangat Baik
2	Kementerian Perindustrian	330.5	Sangat Baik
3	Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)	365	Sangat Baik
4	Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	367.5	Sangat Baik
5	Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial (KY)	352.5	Sangat Baik
6	Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR)	325	Sangat Baik
7	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	400	Sangat Baik
8	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	380	Sangat Baik
9	Badan Pusat Statistik (BPS)	336	Sangat Baik
10	Badan Standardisasi Nasional (BSN)	334.5	Sangat Baik
11	Badan Informasi Geospasial (BIG)	333	Sangat Baik
12	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	333	Sangat Baik
13	Provinsi Jawa Barat	400	Sangat Baik
14	Provinsi Jawa Timur	383	Sangat Baik
15	Provinsi Sumatera Barat	353.5	Sangat Baik
16	Provinsi Sumatera Utara	343.5	Sangat Baik
17	Provinsi Kalimantan Barat	336	Sangat Baik
18	Provinsi DKI Jakarta	330.5	Sangat Baik
19	Provinsi Riau	325.5	Sangat Baik
20	Kota Surabaya	393	Sangat Baik
21	Kota Tangerang	373	Sangat Baik
22	Kabupaten Badung	361.5	Sangat Baik
23	Kabupaten Bandung	356	Sangat Baik
24	Kabupaten Buleleng	347.5	Sangat Baik
25	Kabupaten Sidoarjo	337.5	Sangat Baik
26	Kabupaten Bandung Barat	333.5	Sangat Baik
27	Kota Gorontalo	333.5	Sangat Baik
28	Kabupaten Ngawi	329	Sangat Baik
29	Kabupaten Majalengka	328.5	Sangat Baik

LAPORAN KEGIATAN
SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN ANGGARAN 2024

Tim Penyusun :

Dr. Ria Ariany, M.Si	**(Ketua)**
Kusdarini, S.IP, M.PA	**(Anggota)**
Misnar Sitriwanti, S.AP, M.Si	**(Anggota)**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian
kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Andalas
2024

BAB 4 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat antara lain:

1. Nilai IKM pada Pelayanan Pensiun Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 89,84.**
2. Nilai IKM Pada Pelayanan Mutasi Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 91,58.**
3. Nilai IKM pada Pelayanan Kepangkatan Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 90,80.**
4. Nilai pada Pelayanan Tugas Belajar Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 90,60.**
5. Nilai pada Pelayanan Penilaian Kinerja Aparatur Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 90,58.**
6. Nilai pada Pelayanan *Online* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 92,60.**
7. Nilai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat **kategori mutu pelayanan A atau Sangat Baik dengan Nilai Indeks Kepuasan sebesar 90,72.**

Adapun Kesimpulan dari hasil survei kepuasan masyarakat 9 unsur pokok sebagai berikut:

HASIL EVALUASI LKJiP

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
INSPEKTORAT
Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841
e-mail : itprovsumbar@gmail.com

HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITASI KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA	:	**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**
SATUAN/UNIT KERJA	:	**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**
TAHUN	:	**2024**

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
6. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/422/2024 tanggal 6 Juni 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor ST-700/1126/Insp/2024 tanggal 26 April 2024.

B. Latar Belakang Evaluasi

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

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat untuk

	yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada BKD Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai **81,37** kategori **A** dengan pengertian **Memuaskan**, dengan nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	23,96
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	24,32
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	13,13
4.	Evaluasi Internal	25,00	19,96
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		81,37
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		**A**

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **23,96** dengan uraian sebagai berikut :

a. BKD Provinsi Sumatera Barat telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra), dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT dan PK), dokumen perencanaan aktivitas dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. Seluruh dokumen perencanaan tersebut telah diformalkan dan di upload di website resmi http://bkdsumbarprov.go.id.

b. Dokumen perencanaan kinerja telah memperhatikan hubungan kinerja antar bidang dengan tugas dan fungsi yang saling berkaitan *(crosscutting)*.

c. Kualitas rumusan tujuan/sasaran telah menggambarkan kondisi kerja yang akan dicapai, serta ukuran keberhasilan telah memenuhi kriteria SMART.

d. Seluruh pegawai telah menetapkan dan merumuskan dokumen perencanaan kinerja.

e. Target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja Tahun 2023 dapat dicapai dengan baik dengan rata-rata capaian 101,04 %.

f. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian BKD Provinsi Sumatera Barat untuk penyempurnaan perencanaan kinerja sebagai berikut:

1) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Relevance, Timebound)*, namun belum sepenuhnya memperhatikan keselarasan disetiap level jabatan, terutama pada level eselon IV/JFT (jabatan fungsional tertentu). Terdapat beberapa sasaran pada level eselon IV/JFT yang tidak selaras dengan sasaran eselon III/Kepala Bidang.

2) Target untuk indikator kinerja sasaran nilai penerapan sistem merit belum memenuhi kriteria target yang baik. Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 target untuk indikator tersebut sebesar 332 sama