



LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2024

**BADAN
KEPEGAWAIAN
DAERAH**

PROVINSI SUMATERA BARAT



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
INSPEKTORAT**

Jl. Bukit K. 11 Bukit Kiri, Kota Padang, Kota Padang, Sumatera Barat 25115
Telp. (075) 713411234, Fax (075) 713411234
Lihat informasi terbaru pada situs inspektoratprovsumbar.go.id

**PERBUKUAN TELAP DENDU
LAPORAN KENDERAAN MOTORISMAN DI DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT
Tahun 2018**

Kepada kami telah diajukan Kertas (Surat) permohonan Denda Phosfor Dendurik
Berkas untuk tahun anggaran 2018 oleh Penerima Pajak, atau Laporan Kendu. Saluran
informasi yang dibuat oleh Laporan Kendu akan di unggah secara langsung ke
Aksesibilitas (Surat) Provinsi Sumatera Barat.

Pada tanggal 12 Maret 2018, telah diterima Surat Denda Laporan Kendu (Surat) Denda
Surat Denda 1, untuk tahun 2018.

Peraturan ini akan berlaku untuk seluruh kendaraan yang terdaftar di dalam Laporan Kendu ini.

Padang, 12 Maret 2018

PI, Inspektorat



ASDIY PRABU, SH. M.HW, CECISB
Direktur 1 Inspektorat
NPT. 512-45016701803

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
Daftar Singkat	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. GAMBARAN ORGANISASI	1
1.1. Uraian Pendirian Organisasi	1
1.2. Tugas Pokok dan Fungsi	1
1.3. Struktur Organisasi	2
1.4. Misi dan Visi Organisasi	6
2. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI	7
3. PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIC ISSUE) YANG SEDANG Dihadapi Organisasi	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	1
1. TUJUAN DAN SASARAN DPD	1
2. PRIORITASI KINERJA KEDUA KEMERDEWAAN (DARI PRIORITAS KEMERDEWAAN SARAT TAHUN 2024)	5
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	5
1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA	6
2. HASIL PENGUKURAN KINERJA	6
3. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	7
3.1. Tujuan 1: Meningkatkan ASN yang Profesional, dengan Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN	8
3.2. Tujuan 2: Meningkatkan Organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan Indikator Nilai akuntabilitas kinerja dan Tingkat Kepuasan atau pelayanan Organisasi	46
4. REALISASI KINERJA	72
5. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA	76
BAB IV PENUTUP	1
1. KESIMPULAN	1
2. LAMPIRAN	2
PERENCANAAN PENJUALAN KINERJA TAHUN 2024	vi
LAMPIRAN	ix

TINDAK LANJUT AKIBAT HASIL EVALUASI GSKIP TAHUN 2023	ix
SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADA TAHUN 2024	xi
FOTO KEGIATAN YANG DELAKSARAKAN PADA TAHUN 2024	xii
DATA DUKUNG CAPKIRAN PK	xv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023	4
Tabel 2. Daftar Gaji dan Tunjangan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024	6
Tabel 3. Target Capaian Indikator SP 454 tahun 2023-2025	5
Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Sumatera Barat	2
Tabel 5. Penetapan Perjanjian Kinerja Badan Kepogawahan Daerah	2
Tabel 6. Keistimewaan dan Kategori Capaian	8
Tabel 7. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2024	7
Tabel 8. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tahun: Melingkupinya ASN Yang Profesional	9
Tabel 9. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain	10
Tabel 10. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Penguasaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2024	11
Tabel 11. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain	10
Tabel 12. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Melingkupinya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2024	11
Tabel 13. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain	10
Tabel 14. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Melingkupinya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2024	11
Tabel 15. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepogawahan Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024	10
Tabel 16. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain	10
Tabel 17. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAMKP Tahun 2023	10

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	3
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. Indeks Profesionalitas ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024	11
Gambar 6. Nilai Pemasaran Sistem Merit Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	11
Gambar 7. Nilai Indeks Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2024	19
Gambar 8. Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023-2024	41

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 memberikan 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 Peraturan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024. Pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

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

Rata-rata capaian tiga sasaran strategis berdasarkan realisasi tiga indikator kinerja adalah 101,43 yang dalam termasuk kategori keberhasilan "Memuaskan". Dari tiga sasaran strategis yang dilakukan, sasaran strategis yang teringgi adalah Meningkatkan kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dimana telah mencapai keberhasilan hingga 108,47% dengan kategori "Memuaskan".

BAB I PENDAHULUAN

1. GAMBARAN ORGANISASI

1.1. Dasar Pembentukan Organisasi

Berdasarkan Dasar dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 48 Tahun 2021 tentang (tentukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat).

1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Ketebikan yang membentuk Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 48 Tahun 2021 tentang (tentukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat).

Berdasarkan peraturan daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Bupati/ Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Peraturan ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan ketebikan administratif Badan Kepegawaian Daerah;
- b. Perumusan ketebikan formal, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitas profil ASN;
- c. Realisasikan ketebikan formal, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitas profil ASN;
- d. Realisasikan evaluasi dan analisis ketebikan daerah di bidang ketebikan formal, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitas profil ASN; dan
- e. Realisasikan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur/ Walikota dengan tugas dan fungsinya. Revisi akan akan untuk membantu menjalankan apa yang diberikan dalam ini.

Dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, organisasi ketebikan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan Formal dan Informasi Pegawai.

Aspek-aspek format dan informasi Pegawai meliputi pelayanan format pegawai, pengisian Data Pegawai Negeri Sipil serta informasi CPNS menjadi PNS, pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja yang kurang. Selain itu, pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan pemberian Kartu Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kartu kartu Pegawai Negeri Sipil.

d. Pelayanan Kependidikan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kependidikan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan administrasi kepegawaian yang berkaitan Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian tanda kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peningkatan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun gratifikasi Pegawai Negeri Sipil.

e. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN

Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN meliputi pelayanan penempatan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan, jabatan fungsional, kinerja ASN dan kebijakan terkait Tambahan Penghasilan bagi PNS.

f. Pelayanan Pendidikan dan Keagamaan Pegawai

Pelayanan Pendidikan dan Keagamaan Pegawai meliputi pelayanan administrasi kepegawaian dalam PTK, pelayanan pemberian penghargaan PTK berprestasi dan pelayanan pemberlakuan PTK penuh tugas. Pelayanan penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan, penilaian prestasi ASN.

1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 28 Tahun 2012 tentang Reduksi, 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;

1. Bidang Pengadaan, Pemenuhan dan Informasi Kepegawaian;
2. Bidang Mutasi dan Promosi;
3. Bidang Pengembangan Aparatur;
4. Bidang Peningkatan Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

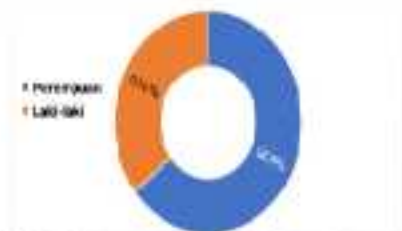
Untuk melaksanakan tugas tersebut, Gubernur melaksanakan tugas tersebut untuk penempatan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Penjabaran 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) Pemeliharaan sistem administrasi tugas kepegawaian untuk Pemeliharaan Daerah di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;

1.4. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang sebelumnya merupakan menjadi tugas pokok dan fungsi inspektorat daerah provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data tersebut terdapat berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 15 orang (84,29%) perempuan dan 3 orang (15,71%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 4x,224, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerja.

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



Sumber: Data umum dan data BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai pada BKD pada tahun 2024:

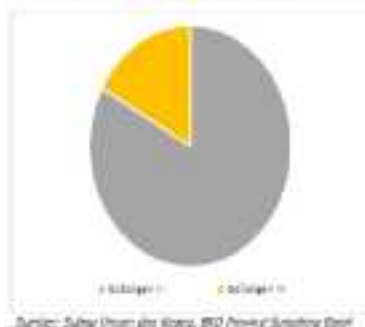
Tabel 1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	1	4%
2	DIPLOMA III	4	6%
3	DIPLOMA IV	1	1%
4	STRATA 1	27	52%
5	STRATA 2	24	34%
	JUMLAH	78	100%

Sumber: Data umum dan data BKD Provinsi Sumatera Barat

bagaimana diuraikan pada tabel di atas, sekitar 81% pegawai BKO adalah golongan II. Adapun disamping dengan berbagai kualitas pelayanan pegawai, maka sebagai salah satu indikator yang dipertimbangkan BKTA telah memasukkan golongan II yang telah lebih dari memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah FGD BKO per golongan.

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



2. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Badan Kelembagaan Daerah merupakan elemen MRA I Kabupaten pada APBD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2024 yang berkontribusi langsung dalam pencapaian kualitas sumberdaya manusia Aparatur Sipil Negara pada Provinsi Sumatera Barat, dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN)

IP-ASN adalah jumlah statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kompetensi, kualitas, kompetensi, kinerja dan kepatuhan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pengukuran IP-ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2014 tentang Peraturan Tipe C dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara diarah

pengukuran menggunakan indikator data (individu) pegawai yang terdiri atas 4 indikator: kualitas, kuantitas, kinerja dan disiplin.

Adapun target standar nilai skor Indeks Profesionalitas ASN sesuai arahan dari tabel di bawah:

Tabel 3. Target Capaian Indikator IP ASN tahun 2023-2026

NO	INDIKATOR KIBERJA	TARGET KIBERJA					
		2023	2024	2025	2026	2027	2028
1	Indeks Profesionalitas ASN	71	74	76	78	80	81

Sumber: RTMD Provinsi Sumbar 2022-2028

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

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi RTMD sejumlah beberapa permasalahan pokok yang akan dihadapi RTMD ke depan diuraikan dalam pembahasan masalah strategis RTMD, yaitu:

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

Tugas utama RTMD sebagai badan asesor akan menjadikan sumber daya manusia yang terampil dalam melaksanakan pekerjaan pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk bisa melaksanakan RTMD yang terampil RTMD melakukan tugas yang akan dilaksanakan, 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 dapat berdampak negatif terhadap penyediaan pegawai yang dibutuhkan kebutuhan organisasi.

2. Struktur pelaksanaan organisasi Pemerintahan Kabupaten akan memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi.

Tujuan pelaksanaan pelayanan sebagaimana dimandatkan oleh UU No. 22 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengharuskan pelayanan yang cepat, tepat, murah, transparan dan akuntabel. Tujuan strategis pemerintah tersebut membutuhkan struktur pelaksanaan pelayanan pelayanan yang ringkas dan memiliki ketergantungan pekerjaan yang rendah antara tahapan pekerjaan satu bidang ke tahapan pekerjaan bidang lainnya.

bagian besar pelaksanaan program pada Badan Kepegawaian Daerah sangat berkaitan dengan sistem dan struktur serta standar prosedur dan metode kerja pemerintah tingkat tersebut. Diambil dari Keputusan Menteri, Peraturan, Prosidir PTD, Penempatan PTD sesuai Jabatan Struktural dan Fungsional sangat berkaitan dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri dan Kalsik, akan itu perlu dibuat kebijakan tentang pendelegasian wewenang sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas serta meningkatkan ketepatan.

2. Implementasi reward and punishment sebagai alat pembinaan dan kedisiplinan pegawai)

Penerapan 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 profesionalisme seperti: pendidikan tinggiya tingkat angka putus sekolah 9% sementara sebagai gantinya yakni CPNS baru, PPPK dan tenaga PTT belum mampu untuk bekerja profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Penerapan sistem merit dengan menggunakan talent pool dalam penempatan PTD dalam suatu jabatan sangat penting dalam masa seperti sekarang ini. Sistem merit yaitu adanya kecapaian antara kecapaian yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya. Melalui tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/keahlian, keahlian dan keahlian lainnya, tingkat pengetahuan yang ada tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, faktor ekonomi dan komitmen politik.

Talent Pool adalah sekumpulan kandidat yang dikembangkan berdasarkan keahlian keahlian kandidat yang berkualitas dan berbakat (keberhasilan sebagai kandidat lainnya. Secara umum istilah talent pool merujuk pada subsektor individu yang diidentifikasi sebagai pegawai kandidat dengan potensi tinggi untuk suatu organisasi/ perusahaan, talent pool bertujuan untuk membantu mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan organisasi melalui adanya proses identifikasi dan pengembangan talent talent yang ada (Dunbar & Day) Merupakan berkualitas pada aspek potensial dan diorganisasi.

5. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

Diperlukan integrasi 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 pemerintahan. Dengan adanya Teknologi Informasi akan menjadi pelayanan masyarakat yang semakin dengan cepat dan meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pelayanan. Penguasaannya dibutuhkan tingkat tinggi untuk penggunaan teknologi informasi dalam setiap pelayanan masyarakat.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

1. TUJUAN DAN SASARAN OPD

Dalam hal RPJPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertanggungjawab dalam pencapaian Hal 7 (tujuh) yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel serta Berkualitas”. Hal 7 ini memiliki 1 tujuan yaitu Terwujudnya KURIR TIK. Salah Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani dengan 2 (dua) sasaran yaitu:

1. Terwujudnya kualitas tata kelola birokrasi yang bersih dan akuntabel.
2. Meningkatkan kapasitas birokrasi.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dari 3 (tiga) sasaran tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu sasaran 2 (dua) yaitu Meningkatkan Kapabilitas Organisasi.

Untuk mencapai sasaran ini, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan 2 (dua) tujuan yang akan dicapai dalam hal berikut ini sebagai berikut:

1. Meningkatkan KDR yang Profesional dengan indikator tujuan yaitu Indeks Profesionalitas KDR.
2. Meningkatkan organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan indikator tujuan yaitu a) Nilai Akuntabilitas Kinerja, dan b) Tingkat Keuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

Salah satu ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan melakukan upaya-upaya berikut untuk menghasilan outcome perencanaan daerah yang berkualitas dalam arti bahwa outcome perencanaan daerah tersebut harus konsisten, komprehensif, terukur dan dapat diukur.

Salah satu tujuan khusus adalah yang menggambarkan terwujudnya tujuan, terdapat hasil pembangunan daerah/tingkat daerah yang diberikan dari pendanaan hasil (outcome) program Perangkat Daerah. Dalam sasaran tersebut pula indikator sasaran disertai dengan rencana tingkat capaian untuk diwujudkan pada tahun berikutnya. Selain itu, dapat untuk dapat dicapai pada tahun berikutnya, terdapat terdapat outcome pembangunan sebagai

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

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat BOK ASN/PPN
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi, dengan indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Organisasi
3. Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi, dengan indikator kinerja Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan tujuan dan sasaran dalam Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama periode rencana 2021-2026 dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
I	Meningkatnya nilai nilai profesional		Indeks Profesionalitas ASN	71	74	75	78	80	82
I		Meningkatnya kualitas pelayanan masyarakat BOK ASN/PPN	Nilai pelayanan masyarakat	270	300	320	330	350	370
II	Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani		Nilai Indeks Akuntabilitas Kinerja	6 (64,1)	6 (64,1)	6 (64,1)	6 (64,1)	6 (64,1)	6 (64,1)
			Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	80	80	80	90	90	90
I		Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja organisasi	6	6	6	6	6	6
I		Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	80	80	80	90	90	90

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://eag.mengas.go.id/>.

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

Tabel 8. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah

NO	SARANAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Misi Pelayanan Sistem MHS	100
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Misi Akuntabilitas Kinerja OPD	8 (81,37)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan Internal Pelayanan Organisasi	100%

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KPI
1	Program Penguatan Uraian Pemerintahan Daerah	14.435.409.820,00	
1	Program Kepegawaian Daerah	8.194.879.990,00	
	JUMLAH	18.232.732.270,00	

Sumber: Rancangan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dilakukan untuk menyesuaikan dengan Perubahan Anggaran Tahun 2024 dan menyesuaikan target kinerja yang terdapat pada akhir tahun 2023.

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

1) Misi Pelayanan Sistem MHS

Misi Pelayanan
Sistem MHS = Dimensi Pelayanan Masyarakat 20% + Dimensi Pengadaan 10% + Dimensi Pengembangan KPI 10% + Dimensi Penguat, Rukun, dan Prinsip 10% + Dimensi Manajemen Kinerja 10% + Dimensi Pengembangan dan Disiplin 10% + Dimensi Perlindungan dan Keayahan 10% + Dimensi Sistem Informasi 10%

2) Misi Akuntabilitas Kinerja OPD

Realisasi indikator kinerja akan diukur melalui kinerja OPE diartikan dari hasil evaluasi pelaksanaan terhadap hasil SAOP RKD Tahun 1-3 yang diukur dari aspek berikut:

KGPE Rendah = • Omenal Realisasi Kinerja 10% + Omenal Penguatan Kinerja
Efektif UGP 25% + Omenal Pelaksanaan Kinerja 10% + Omenal Efektivitas Indent
10% + Omenal Pemetaan Sasaran Kinerja Organisasi 20%

3) Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi

Realisasi indikator kinerja Keabsahan Terhadap Pelayanan Organisasi diukur 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 dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kemampuannya, tingkat kemampuannya, kinerja yang telah ditentukan, kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, dan lain-lain. Menurut Senge, dalam "Mendukung Kinerja", disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan pencapaian aktivitas dalam organisasi. Waktu kerja berkaitan dengan waktu pelaksanaan pencapaian kinerja. Metode pengukuran kinerja kinerja yang digunakan dalam mengukur kinerja ini adalah membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja dengan formula sebagai berikut:

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

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

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

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

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja sebagai indikator dan standar, mengacu pada Formula Tabel 1-4.1 dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2017 tentang Tata Cara Arahannya, Pelaksanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka 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	81% s.d. 100%	Sangat Tinggi
4	70% s.d. 80%	Tinggi
3	60% s.d. 70%	sedang
2	51% s.d. 60%	Rendah
1	≤ 50%	Sangat Rendah



2. HASIL PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja menilai seberapa jauh kinerja yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu dapat tercapai. Berikut ini akan diuraikan sebagai berikut hasil dari suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan sumber kinerja.
3. Pengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Penilaian kinerja.

Berikut dengan berdasarkan kinerja Badan Kesegapulan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari tiga sasaran strategis yaitu:

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

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

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

1. Nilai Realisasi Sistem HR.
2. Nilai Akuntabilitas Kinerja CFO.
3. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

Capaian kinerja Badan Koperasi dan Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut.

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

NO	Subsistem	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	REMARK
1.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Manajemen SKD Daerah	Nilai Realisasi Sistem HR	100	100,00	100,00	Tercapai 100%
	Rata-rata persentase capaian kinerja dalam aspek peningkatan kualitas pelayanan manajemen SKD daerah				100,00	
2.	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja CFO	1	1 (100%)	100	Tercapai 100%
	Rata-rata persentase marngkatnya akuntabilitas kinerja organisasi				100	
3.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90%	90,00%	100,00	Tercapai 100%
	Rata-rata persentase marngkatnya kualitas pelayanan organisasi				100,00	

Sumber: data hasil analisis SKD capaian kinerja SKD Tahun 2024.

3. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dari hasil realisasi dan capaian kinerja terkait dengan peningkatan pembangunan dan kinerja Badan Koperasi dan Daerah Provinsi Sumatera Barat pada Tahun Anggaran 2024 dapat dilihat pada analisis berikut.

2.1. Tujuan 1: Meningkatkan ASN yang Profesional, dengan Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN

Salah 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 merupakan salah satu kaidah keberhasilan ASN dalam pelaksanaan tugasnya sebagai abdi negara, pembantu keputusan publik, serta sebagai dan sebagai warga negara. 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 ia ahli dalam bidang yang diaukuri dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme mencakup aspek sikap seseorang, perilaku sebagai individu, dan kemampuan yang lebih sistematis, 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 (Dewi dan Lestono, 2000: 344-345).

Manfaat profesionalisme berlaku untuk semua aparat negara dan tingkatnya sampai tingkat bawah. Profesionalisme merupakan kesediaan untuk melaksanakan yang dimiliki orang-orang kebutuhan tugas dalam organisasi, terpenuhinya kesediaan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya seorang yang profesional. Artinya kesediaan dan kemampuan seorang melaksanakan akan ada tujuan yang ingin di capai oleh organisasi (Kurniasih, 2003:74).

Profesionalisme dibuktikan dengan hasil kerja yang akurat dengan standar kerja atau etika profesi. Pada pendirian kader profesionalitas dalam pelaksanaan misi organisasi, syarat yang harus dipenuhi adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang handal, pelaksanaan yang terarah dengan baik, waktu yang terakumulasi untuk melaksanakan program tersebut, dan adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai (Djauhari, 1997:77). Satu pendirian lain terkait profesionalisme menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemandirian dalam pelaksanaan tugas sehingga terdapat dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, akurat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diakui oleh pelanggan (Kagari, 2000:143).

Tingkat profesionalisme profesionalitas ahli baru dikuatkan dengan pengakuan masyarakat standar dan kriteria tertentu. Hasil pengakuan tersebut Profesionalitas akan dipandang sebagai dasar standar dan prosedur sebagai upaya peningkatan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi.

Berkas, Jurnal Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN), Tahun 2024 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, berdasarkan pada Peraturan Daerah Kalimantan

Negara Nomor 6 Tahun 2018 tentang Rencana Tata Kerja dan Pelaksanaan Pengembangan Indeks Pembangunan Manusia 2019-2024, serta sebagai acuan pengukuran pencapaian indikator data (Indikator Output), sebagai berikut, yaitu:

1. **Kualifikasi:** mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal P12 dan jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Data yang digunakan adalah data yang diolah formal dengan indikator pendidikan formal terakreditasi.
Bobot penghitungan: 25 %
2. **Kompetensi:** mengukur data/informasi mengenai tingkat penguasaan kompetensi yang pernah diikuti oleh P12.
Data yang digunakan adalah data penguasaan kompetensi dengan indikator tingkat penguasaan kompetensi (misal: dapat diinstruksikan, dapat fungsional, dapat teknis, keahlian/terampil).
Bobot penghitungan: 40%
3. **Energi:** mengukur data/informasi mengenai penilaian energi yang dilakukan berdasarkan perencanaan energi pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, cakupan, hasil dan manfaat yang dicapai serta pemenuhan P12.
Data yang digunakan adalah data hasil penilaian energi dengan indikator hasil penilaian kinerja (nilai sasaran kinerja regional (ISKR), Nilai Perilaku Kerja Regional (NPKR)).
Bobot penghitungan: 20 %
4. **Disiplin:** mengukur data/informasi kepatuhan yang memuat hukuman yang pernah diterima P12, dengan indikator data/informasi hukuman disiplin (seperti: tidak pernah terkena hukuman disiplin, pernah terkena hukuman disiplin ringan, sedang, berat).
Bobot penghitungan: 15 %

Tabel 6. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tingkat Managisnya
K2K Yang Profesional

NO	TUGAS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI Tahun 2022	TARGET 2024	REALISASI 2024	PERKENTRAN CAPAIAN
1	Managisnya K2K yang Profesional	Indeks Penguasaan K2K	61,40	75,00	62,60	100,62%

Sumber data: Direktorat JAB. K2K BAK

Harapan target indikator Kinerja Indeks Profesionalitas akan disampaikan pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis Daerah Tahun 2021-2026.

Dari tabel dapat dilihat, indikator energi Indeks Efektifitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 78,00 meningkat 80,81 dengan target tahun 100,00%. Hasil penilaian tahun 2024 masih tinggi apabila dibanding 100,00, sehingga dapat tercapai indikator kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan energi dapat dengan pengakuan IP-ASN kemudian bersikap pada indikator peningkatan kompetensi ASN.

Pada tahun 2024, pengakuan diberikan sebanyak 16.470 nilai di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Tindaklanjut untuk pada tahun 2024 ini diberikan penghargaan capaian atas energi indikator pengakuan. Capaian IP-ASN tahun 2024 ini termasuk tinggi dan sudah dibandingkan dengan beberapa instansi dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 8. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

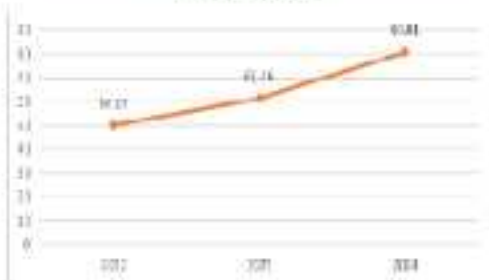
No	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TAMBAH ASAS KIPRO	% CAPAI TAMBAH KIPRO
		PERINGKAT SUMBAR	PERINGKAT KEP. KABU	DIKIN	KOMENDAGRI		
1.	Indeks Efektifitas ASN	80,81	77,89			81	81,24%

Sumber: Data Ditjenbina Jati. 2024. BKKV

Untuk tahun 2024, Realisasi capaian IP-ASN Pemprov Sumatera Barat tinggi daripada Provinsi Kab. Riau, tapi dibandingkan dengan Realisasi GPN dan Komendagri, capaian kita sedikit dibawah Komendagri dan BKKV. Jika dibandingkan realisasi tahun 2024 kemudian tahun 2023 KIPRO di tahun 2023 di angka 81,00 Riau 78,04%

Perbandingan IP-ASN dalam kurun waktu tiga tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 3. Tren Nilai Kualifikasi ASN Berdasarkan Jumlah Pegawai ASN di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012-2021



Pada tahun 2012, nilai IP ASN sebesar 50,27. Hingga 2021 naik menjadi 61,14 dan pada tahun 2024 naik ke 65,81.

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

a. Strategi Meningkatkan Kualifikasi Pegawai ASN

Strategi peningkatan kualifikasi ASN dari Provinsi QADID penting untuk mendukung profesionalisme dan kinerja dalam pelayanan publik. Beberapa strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualifikasi ASN yaitu Mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program S1, S2, atau S3. Melalui beasiswa atau IPN sebagai

Salah satu Penerimaan Sumbar juga telah bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi Negeri untuk program pendidikan khusus bag- KDI.

a. Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai ASN

Kepagawarna team sadar diperlukan di atas, dimana kompetensi dalam penguasaan madae sertifikasi ASN dilaksanakan untuk mendapatkan informasi tentang materi program dengan kompetensi yang sesuai diikuti oleh PIG dan memiliki keaslian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Salahsnya dengan hal tersebut, termasuk dalam kompetensi antara lain adalah keterbacaan pegawai dalam bidang kepemimpinan, Disiplin, Kemandirian dan atau Disiplin Kerja atau disiplin sendiri. Selain itu, termasuk pula di dalamnya keterbacaan pegawai dalam suatu seminar, workshop, magang, kursus dan lain sebagainya.

Intervensi pemerintah sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi paguyuban adalah dengan memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi para anggota untuk dapat mengikuti proses. Ruang tersebut dapat diberikan dalam bentuknya sebagai tempat yang bisa dikelola dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi paguyuban, serta dukungan anggaran untuk mencapai maksud tersebut.

Dengan perkembangan teknologi dan informasi, pola penelitian dan keahliannya serta bentuk dan wilayah sebaran orang Jawa terus mengalami perubahan. Hal ini dapat dilihat dari pola migrasi penduduk Jawa yang semakin meningkat ke kota-kota besar di Indonesia.

Sebenarnya, masalah yang masih terus dibutuhkan untuk dapat memfasilitasi informasi tentang seminar daring yang banyak dilaksanakan oleh instansi-instansi maupun organisasi pemerintahan saat ini.

c. Strategi Marketing dan Operasi Pegawai & SW

Energi kinetik diukur oleh laju gerak, bagaimana perbandingan energi yang terkandung dalam Sebaran Energi Pegawai (SEP). Untuk mengukurnya, tentu sangat tergantung dari bagaimana pelaksanaan tugas-tugas (aktivitas sehari-hari).

Kerangka SOK pada karya dengan membandingkan antara realisasi karya dengan target yang telah ditetapkan meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Semua juga terkait dengan perilaku karya meliputi aspek etimologi, integritas, komitmen, disiplin, karya seni dan kekomunitasan.

18. <http://www.mhhe.com/9780130262246>

Kecelakaan terjadi pada 12.18.1984 sebagai akibat jatuhnya pesawat 439 saat sedang melakukan manuver dengan melakukan Pertunjukan Penerbangan Nomor 99 Tahun 1983. Insiden terjadi di Pulau Selayar.

Link itu, tentu perlu adanya sosialisasi secara masal tentang apa yang menjadi perhatian dan keinginan tag sebagai, agar seluruh sebagai dapat benar-benar memahaminya. Dengan begitu, tentunya Merti.

Sumber Data 2.5	Metode kuantitatif Pengumpulan Data dengan DSR Analisa
---------------------------	--

Dalam hal ini, pengembangan manajemen asertif, (kepercayaan akan usaha-usaha sendiri) Di Beyer bagaimana manajemen kepemimpinan merupakan salah yang komprehensif yang berbentuk usaha atau upaya-usaha yang bertujuan melindungi dan melindungi efektivitas, efektivitas dan tingkat produktivitas penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban pelaksanaan. Bidang yang diarahkan secara sistematis yang dilakukan secara sistematis.

masyarakat dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah membedakan dan memperlebar kesenjangan sosial. Pemerintah sebagai fasilitator yang ada diharapkan mampu berperan sebagai mediator atau fasilitator yang bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme tentunya sudah jadi bagaimana pemerintah dengan manajemen keapapun yang diharapkan agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban keprofesionalan.

Dalam organisasi manajemen kewirausahaan menyatakan bahwa manajemen kewirausahaan berarti keberanian melakukan atau melakukan sesuatu yang baru.

(2) Formulieren des berechneten relativen Risikos

Penyusunan PIG di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pola penetapan kebutuhan PIG. Dalam Penyusunan Perencanaan Tahun 2018 melalui Penyusunan PIG Series Initial, Pemerintah juga menyajikan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PIG berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PIG dilakukan untuk jangka waktu 4 (lima) tahun yang dimulai per 1 (satu) tahun berdasarkan proyeksi kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PIG harus mendukung protokol bisnis Internal Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PIG untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Internal Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PIG dengan mempertimbangkan efisiensi, perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga Internal Pemerintah.

Rencana PIR merupakan indikator utama menjadi indikator yang signifikan

Journal Administration: Volume 10, Number 1, Winter 2003

2. Definieren Sie die Begriffe: *„Kultur“* und *„Kulturpolitik“*.

Although Elixhauser indicates that the coding is not a diagnostic procedure, it is not clear that the coding is not a diagnostic procedure.

Equal amounts of carbon may have similar carbon isotope

1. Peta jaringan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan keterkaitan dan jumlah sekretariat PDB untuk setiap instansi tersebut dan
2. Memaparkan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan status ekonomi anggotanya secara umum.

Erhalten Sie noch weitere Vorteile durch den Kontakt mit uns. Wir sind Ihnen jederzeit gerne bei allen Fragen und Problemen zur Seite. Bitte kontaktieren Sie uns über das Kontaktformular oder telefonisch unter 030 200 99 99 99. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

keputusan PHS 4 (lima) tahun yang telah disampaikan oleh PHS Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN sebagai pertimbangan dalam rangka seleksi Instansi Pemerintah berkecukupan diumumkan oleh PHS Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun berikutnya.

2) Pengisian PHS

Pengisian PHS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan Administrasi dan/atau jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengisian PHS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan pendekatan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengisian PHS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, penerimaan, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengisian menjadi PHS.

3) Pengisian dan Jedaan

Pengisian Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilakukan berdasarkan pertimbangan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.

Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan jedaan dan antara jabatan PHS lain, jabatan Administrasi dan jabatan Fungsional di instansi Pusat dan instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan hasil dan lain-lain kinerja superior yang bersangkutan akan nilai penilaian kinerja aparatur dimana penilaiannya dilakukan secara 360 derajat.

4) Pengembangan Karir PHS

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (jenis, material dan sosial kultural), penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan memperhatikan integritas dan moralitas, tidak mengabaikan kemampuan. Pegawai Negeri Sipil diberikan kesempatan untuk melakukan jabatan kerja di instansi lain di pusat dan daerah, khususnya antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

5) Pola Kerja

Untuk menjamin keberhasilan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyalenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu dibuat pola kerja PHS yang terintegrasi secara nasional.

Berikut Instansi Pemerintah mempunyai pola kerja PHS untuk sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola kerja nasional.

4) **Prinsip:**

Prinsip PIG adalah berdasarkan pendekatan konsep prima kompositus, keefisien, dan pelayanan yang diberikan oleh instansi, sehingga bisa prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertolongan dari tim serial kinerja PIG pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jenis, suku, agama, ras, dan golongan.

5) **Hubung**

Defisi PIG dapat dimulai tugas dan cara, yaitu dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke pelayanan kepada masyarakat (monev) di luar negeri.

6) **Realisasi Kinerja PIG:**

Realisasi kinerja PIG merupakan uraian mengenai kemampuan dalam pencapaian PIG, dan sebagai sebagai pemerintah dalam pencapaian prestasi dan kinerja sebagai, pencapaian lapangan dan serial, monev, dan prestasi serta untuk mengikuti pencapaian dan prestasi.

7) **Pengujian dan Tindakan:**

Pemerintah juga membayar gaji yang ada dan akan kepada PIG serta menjamin berdasarkan PIG. Gaji tersebut diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan.

PIG juga menerima lapangan dan prestasi yang melalui lapangan kinerja dan lapangan tindakan.

8) **Penghargaan:**

PIG yang telah menunjukkan prestasi, pencapaian, keaktifan, kejujuran, keadilan, dan prestasi kerja akan mendapatkan tugasnya dapat diberikan penghargaan, berupa:

- a. Tanda kehormatan;
- b. Kenaikan pangkat jabatan;
- c. Kenaikan pangkat untuk pengembangan karir; dan atau
- d. Kenaikan penghasilan atau gaji sesuai dengan ketentuan;
- e. PIG yang dipilih akan diberikan tingkat hasil berupa penghargaan hasil dengan nama atau tanda untuk memotivasi dan menghormati berdasarkan Undang-Undang ini.

129 *Endnotes*

Untuk membantu pengembangan usaha kecil, pemerintah mengeluarkan UU, PLS, dan berbagai regulasi PLS. Tahun 1994 Pemerintah mengeluarkan kebijakan kredit untuk membantu PLS untuk melaksanakan program usaha. PLS yang memiliki kemampuan akan status sebagai usaha kecil.

120 *Penelope Ventresca*

FIG. 6. Mathematics: a person's number of correct answers.

- a. Menunggu suntik
- b. Atas permintaan dokter
- c. Menjawab belati saat operasi
- d. Perawatnya ingin lihat atau melakukan pemeriksaan yang mengakibatkan cedera diri atau
- e. Tidak dapat bekerja karena kondisi rumah sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

PKS sebagai berkah akan dengan hormat dan tidak dibarengkan karena di dalam 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 dikenakan tidak beres. PKS akan diberikan pengantar normal tidak PKS perantara untuk karena merupakan pengalihan status. PKS tidak dapat, PKS diberikan tidak dengan normal karena.

- a. Pasukannya berselubungan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dirukuk sebagai atau kurang bertanggung jawab pengorban yang telah memiliki keadilan hukum tetapi karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Berpelanggaran dan/atau pengrusak partai politik; atau
- d. Dirukuk sebagai bertanggung jawab, pengadilan yang telah memiliki keadilan hukum tetapi karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana uang denda dengan besarnya.

FIG. 6. *Chlamydomonas reinhardtii* acrobatic.

- Desagun menjadi pejabat negara;
- Desagun menjadi komisaris atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- Tindakan lainnya yang dapat merugikan negara.

13) Pembiayaan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Peserta PDB yaitu:

- a. 18 (delapan) tahun sebelum tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b. 55 (lima puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional;

14) Perlindungan;

Pemertuaan kerja memberikan perlindungan berupa:

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

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

Namun, dalam rangka penciptaan standar meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur akan dilaksanakan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang diberi dampak oleh kondisi kebutuhan, produktifitas kinerja pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Table 18. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2024

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REKORD TAHUN 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	% CAPAIAN KINERJA
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Rasio Perencanaan Sistem Hart	111	112	103,70	100,47
Rata-rata pencapaian capaian kinerja dalam aspek peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur						100,47

Sumber: JPRS, Hasil Penelitian P4.58

Penetapan target pada Indikator Rasio Perencanaan Sistem Hart berasal dari Peraturan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang berdasarkan pada Rencana Strategis Daerah Tahun 2021-2026. Sasaran kinerja pada aspek meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM

aparat, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan propak positif yaitu 128,47% atau berarti dengan kategori nilai "Sangat Tinggi".

Berdasarkan arahan "Tingkatkan Kualitas Penanganan masalah SDN daerah", yaitu Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai arahan tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

Berikut secara detail evaluasi indikator kinerja daerah dan sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Misi Pemerintahan Sistem Merit

Daerah Merit merupakan suatu dalam manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan aspek fungsional bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosi dan diberhentikan sesuai kebutuhan yang berlaku. Menurut pasal 1 undang-undang Nomor 5 Tahun 2019 tentang aparatur Sipil Negara, dalam Administrasi kepegawaian dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kompetensi, fungsional dan kinerja adalah ASN dan tidak dengan hanya berdasarkan 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 8-444/KASN/VI/2021 tanggal 23 Maret 2021 tentang Penilaian Mandiri Pelaksanaan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui Aplikasi SIPSTER, dimana secara seluruh Indikator Pemerintahan melakukan penilaian secara mandiri dengan memanfaatkan Aplikasi SIPSTER. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan mengirimkan surat permohonan pembuatan Akun SIPSTER, kemudian memperoleh nomor akses login dari bag unit kerja atau perangkat Daerah. Kemudian melalui perangkat Akses, dan melakukan registrasi pada 3 Akun manajemen ASN sebagai bahan dasar dalam penilaian mandiri. Pemerintah Kabupaten Bangkulu melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah melaksanakan akun aplikasi SIPSTER dan komisi ASN.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat telah mengaktifkan melakukan penilaian Mandiri Penilaian Sistem Merit, yang hasilnya diupload oleh KASN.

Adapun 3 Akun yang menjadi kriteria Penilaian Mandiri Sistem Merit pada Aplikasi SIPSTER.

[illegible]

		Informasi yang akan di jelaskan mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	1.1	0	0	0	0	Informasi 1. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	1.1
		Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	1.2	0	0	0	0	Informasi 2. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	1.2
Jumlah skor yang akan diberikan										Total
0	Program	Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0	0	0	0	0	Informasi 3. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0
		Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0	0	0	0	0	Informasi 4. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0
		Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0	0	0	0	0	Informasi 5. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0
		Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0	0	0	0	0	Informasi 6. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0
		Informasi mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	Siswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan secara sistematis dan terstruktur mengenai sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0	0	0	0	0	Informasi 7. Deskripsi sistem operasi dan cara instalasi, konfigurasi, pemeliharaan dan pemantauan sistem.	0

[illegible]

		Waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan dilaksanakan di Gedung Pertemuan 2 (Lapangan Pahlawan) Provinsi Lampung dan Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Selatan sesuai jadwal yang tertera pada 2019-2020 yang tertera dalam undangan.			tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.			
	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	11	1	1	1		
	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	12	1	1	1	1	1
	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	13	1	1	1	1	1
	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	14	1	1	1	1	1
	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	tema-tema kegiatan ini meliputi: budaya, ekonomi, pariwisata, kesehatan, olahraga, lingkungan, dan lain-lain.	15	1	1	1	1	1

[illegible]

	Keberhasilan dalam pencapaian kompetensi peserta didik harus didukung oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, yaitu: 1. Keberhasilan dalam pencapaian kompetensi peserta didik harus didukung oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, yaitu: 2. Keberhasilan dalam pencapaian kompetensi peserta didik harus didukung oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, yaitu:	1. Keberhasilan dalam pencapaian kompetensi peserta didik harus didukung oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, yaitu: 2. Keberhasilan dalam pencapaian kompetensi peserta didik harus didukung oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, yaitu:
--	---	---

Desain penilaian berbasis data. RACI memberikan rekomendasi untuk perencanaan dan pelaksanaan penilaian sebagai berikut.

L. Pengembangan Diri

- Mengidentifikasi kebutuhan dasar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan;
- Mengajukan usulan penjabatan kompetensi pada pegawai yang belum terakumulasi;
- Menganalisis profil kompetensi pegawai pada setiap jabatan/kegiatan yang memuat informasi kompetensi kompetensi dan kinerja pegawai;
- Mengajukan dan menyampaikan penjabatan talent pool dan rencana sukses kerja dengan konsep, parameter, dan aspek hukum kompetensi pegawai dengan ketentuan nasional;
- Mengajukan rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka sedang dengan mengkomposisi metode pengembangan kompetensi secara individu dan kolektif berdasarkan hasil analisis pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- Mengajukan rekomendasi jabatan penjabatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan mengidentifikasi sumber daya pegawai terakumulasi pengembangan kompetensi pegawai;
- Mengajukan rekomendasi coaching dan mentoring yang komprehensif, serta mengajukannya secara konsisten dan berkelanjutan.

M. Peningkatan Mutu

- a. Menetapkan kebijakan internal tentang pola kerja, promosi dan mutasi serta manajemen kinerja yang sesuai dengan visi misi organisasi.
 - b. Menekskutasi kebijakan jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan dan talenta.
3. **Manajemen Kinerja**
Menyusun analisis kebutuhan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan strategi penyelesaiannya.
4. **Pengukuran, Penetapan dan Dukung**
Menyediakan internalisasi kode etik dan kode perilaku secara berkala.
5. **Peningkatan dan Pelayaran**
Menyusun kebijakan internal tentang peningkatan pegawai dan melaksanakannya secara konsisten.
6. **Sistem Informasi**
Mengintegrasikan data kinerja, disiplin, absensi, 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

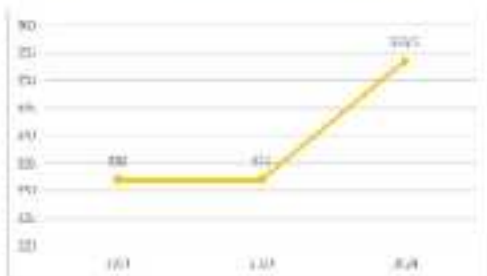
No	Indikator Kinerja	CAPAIAN GEMUKA TAHUN 2024				TARICET AKHER SEMESTER	% CAPAIAN DARI TARGET AKHER SEMESTER
		PEMPROV SUMBAR	PEMPROV BUKU	DN	KOMITMAN		
1.	Nilai Perolehan Badan Hark	211,42	115,90	280	280	270	61,34

Sumber: 2024, Hasil Pengukuran KPI

Pada hasil diatas dapat dilihat walaupun berkategori "Sangat Tinggi" dan skor tinggi capaian Pemprok Rau, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih tertinggal 60% dan keterbatasan. Begitu pula dengan target nilai kinerja kinerja pada tahun 2024 tercapai 2024 dari 270, yaitu 211,42. Pencapaian tersebut pada tingkat aspek penilaian terdapat 2024 dari 2024 tercapai 2024 dari 2024.

Adapun perbandingan capaian Sistem Hark dapat dilihat pada grafik di bawah:

Gambar 4. Nilai Penetrasi Sistem Merit Badan Kepegawaian Daerah
Pondoh Sawatiro Selay



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

No	Kategori	Indikator Kinerja	TARGET			REALISASI			% CAPAIAN		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat SDH Selay	Nilai Penetrasi Sistem Merit	50	50	50	50	50	90.00	100.00	100.00	100.00

Dari tabel diatas dapat kita lihat, cakupan sistem Merit mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan jabatan dikebutkan kemudian selanjut Badan Kepegawaian Daerah dalam mengimplementasikan Merit Sistem dalam promosi dan penempatan PEG di area jabatan. Adapun faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mencapai Target Kinerja dapat dijelaskan sbb:

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Beracorde faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Pengembangan Diri

- Sebelum adanya pelatihan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan.
- Sebelum adanya pelatihan kompetensi terapan untuk seluruh pegawai.
- Sebelum adanya profil komersial pegawai pada aplikasi manajemen talenta yang memuat informasi kemampuan kompetensi dan kinerja pegawai.

- d. Menjabarkan dan menyempurnakan pendauran ulang dari dan rencana siklus kerja dengan fungsi, parameter, dan hasil akhir komprehensif sesuai dengan kebutuhan nasional
 - e. Belum adanya dokumen pengembangan kompetensi pegawai yang sejalan dengan mengkomodifikasi metode pengembangan kompetensi secara klasikal dan non klasikal berdasarkan hasil analisis kekurangan kompetensi dan kinerja pegawai
 - f. Belum adanya dokumen kebijakan pelaksanaan magang sesuai kebutuhan dan menggunakan dampak program magang terhadap pengembangan kompetensi pegawai
 - g. Belum adanya dokumen pedoman coaching dan mentoring yang komprehensif serta pelaksanaannya secara konsisten dan menyeluruh
2. Promosi dan Motivasi
- a. Belum adanya kebijakan internal tentang pola karir, promosi dan mutasi serta manajemen talenta yang sejalan dengan kebutuhan 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 indikator kode etik dan kode perilaku secara tertulis
5. Pendidikan dan Pelatihan
- Belum adanya kebijakan internal tentang penyelenggaraan pegawai dan pelaksanaannya secara konsisten
6. Sistem Informasi
- Belum terintegrasinya data kinerja, disiplin, asesmen, dan profil talenta ke dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian dan dapat diketahui oleh manajemen pegawai untuk pengambilan karir

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja

1. Penilaian Kebutuhan
 - a. Melakukan audit kebutuhan pegawai (KASV) yang berdasarkan pada dokumen Rencana Jangka dan Anggaran (RJA)
2. Pengembangan Karir
 - a. Melakukan asesmen/evaluasi pegawai dengan menyelaraskan 760 orang pegawai

(JAK yang telah dilaksanakan online &PA, adanya dan dilakukannya assessment beasiswa berbasis digital tahun 2024)

- b. Peninjauan Dokumen Standar Kompetensi Jabatan (Pusdiklat Dikti II, sebagai acuan cara pelaksanaan pada Tahun 2024)
- c. Penyelesaian pembangunan aplikasi talent pool
- d. Penyusunan Rencana Kegiatan untuk mendukung pengembangan karir JAK, diantaranya:
 - Peninjauan Dokumen Atribusi (Capita Development Plan) JAK II sudah selesai pada tahap rangkaiannya akhir menunggu pendataan dokumen;
 - Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Soal Kadar-Ped (sudah selesai) sudah sampai pada tahap rangkaiannya akhir Penguj;
 - Peninjauan Peraturan Gubernur tentang Menetapkan Teknik (JAK III sudah selesai pada tahap rangkaiannya akhir Penguj);
 - Penyusunan Peraturan Gubernur tentang Tugas Belajar PIG (sudah selesai) sudah sampai pada tahap rangkaiannya akhir Penguj;
 - Penyusunan LKPD Pengembangan Kompetensi (sudah selesai) sudah sampai pada tahap rangkaiannya akhir;

2. Promosi dan Mutasi

- a. Pelaksanaan Pengisian IPT melalui aplikasi terdistribusi dan jobfit, berdasarkan pada wilayah yang tertentu;
- b. Pelaksanaan pengisian Pejabat Administrator dan pengisian berdasarkan rekomendasi dari Panitia Kriteria PNT yang diujikan oleh gubernur
- c. Mutasi dan Rotasi PIG berdasarkan pada Renc Jabatan dan Dokumen Anjab/ADN.

Kecara Aksi Peningkatan Kapasitas

Kecara ini berkaitan yang akan dilakukan dalam kepegawaian dengan Aspek Kurikulum Berisi untuk meningkatkan kualitas PNT Pendidikan Daerah yang dilaksanakan dengan disiplin ada:

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Peningkatan Kapasitas
 - a. Relyuran dan kebutuhan pelatihan (TASN) yang berdasarkan pada dokumen Renc Jabatan dan Anjab/ADN
2. Pengembangan Karir
 - a. Pelaksanaan Assessment berbasis pegawai Ramporn sebanyak 900 orang pegawai (sudah pegawai yang sudah dilakukan pemerintah daerah)

2. Penyusunan Dokumen Standar Kompetensi Jabatan (Regulasi Standar II, dan Bagian 4)
3. Penyusunan Dokumen Kebijakan Utama Mendukung Pengembangan KPI ADK, diantaranya:
 - Penetapan Dokumen Arah Kebijakan Development Plan
 - Penetapan Peraturan Gubernur tentang Pola Kerja PHS
 - Penetapan Peraturan Gubernur tentang Penetapan Timbale
 - Penetapan Peraturan Gubernur tentang Tugas dan Fungsi PHS
 - Ronggongan UPTD Pengembangan Komptensi dalam rangka pengembangan kompetensi diri di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
4. Proses dan Mekanisme
 - a. Pengumpulan informasi tentang hasil dan kemajuan sebagai dasar dalam menyusun PHS untuk standar
 - b. Pengimplementasian Sistem Kerja dalam hal promosi dan rotasi ADK
5. Sistem Informasi
 - a. Pengumpulan informasi tentang Standar Informasi dalam Penetapan Pengembangan

Author's Note: Please do not send me your manuscript.

Selanjutnya, pemecahan masalah strategi Hestingsnya Kualitas Pendidikan Paralelisme
JEM Asosiasi dengan Indikator Kinerja Hasil Perencanaan Sistem Manaj, diperlukan sumber daya
yang material, termasuk:

1. Sumber daya manusia yang kompeten
 Dalam mengelola Sistem Akademi Sistem Menegistive Kurikulum Pendidikan Masyarakat
 SDH Apertur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 72
 PNS yang terdiri atas 5 orang PNS Disiplinair dan 67 orang pegawai fungsional (18 Kepala
 SDH Apertur, 1 orang Asesor Kepegawaian, 1 orang Asesor Keagamaan, 1 orang Asesor
 dan 64 orang lainnya).

Kendali Ideal	Kendali Saat Ini	Tindakan Lanjut
Jumlah Pungutan Aspek SDH operator yang diturunkan sesuai jumlah pole position-44 orang	Jumlah Pungutan Aspek SDH Aspekur 18 orang	Untuk memenuhi kebutuhan Pungutan Aspek SDH operator maka 40% Position dan 60% SDH 18 Aspekur yang dilaksanakan dan 26

1. **Salah prosedur yang memadai**

Alat uji terdapat 31 ASN, BKO Office dan 31 orang BKO sudah menerima BKO dalam rangka perawatan pelayanan keagamaan kepada Abahabduh.

2. **Sistemasi anggaran yang efektif**

Dari tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran kerangkaanya kerangkaanya jumlah pelaksanaan melebihi 50% Aspeknya dengan indikator kinerja 50% pelaksanaan nilai mark yang terakumulasi pada tahun 2021 adalah 101,00 dari target 101 dengan tingkat capaian sebesar 100,47%, didukung dengan anggaran APBD-OT Provinsi Sumatera Barat melalui Program Keagamaan Daerah sebesar Rp1.746.171.610,00 dan dari sumber lain sebesar Rp1.149.194.949,00 atau sebesar 82,49%. Anggaran ini sebesar rata 4 kegiatan dengan 23 sub kegiatan yaitu:

1. **Pengadaan, Pemberian dan Informasi Keagamaan ASN, disertai dengan pelaksanaan sub kegiatan:**

- **Pengadaan Kebutuhan kebutuhan, jenis dan jumlah layanan untuk pelaksanaan kegiatan ini**

Dari pelaksanaan sub kegiatan ini telah dilaksanakan Nomor 43 tahun 2008 tentang Pokok pokok keagamaan, dijabarkan bahwa untuk memilih orang yang baik dan dilaksanakan pada satu melaksanakan pekerjaan yang baik, harus dibuat formal pegawai dengan melakukan kegiatan perhitungan kebutuhan pegawai yang berdasarkan hasil "Analisis jabatan dan beban kerja" yang kemudian disertai dengan Keputusan Provinsi Nomor 33 Tahun 2013 kemudian bahwa standar/keputusan pada tiap-tiap tahun anggaran harus mempunyai daftar susunan keorganisasian pegawai (formasi) setiap satu organisasi.

melalui dan kegiatan Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN adalah untuk mempunyai daftar susunan kebutuhan pegawai (formasi) setiap satu organisasi yang merupakan perencanaan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dan data pelaksanaan pegawai dalam rangka penyusunan formasi di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat.

Adapun nilai yang terakumulasi untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Rencana kebutuhan Pegawai Tahun 2021 adalah Rp17.171.700 dan sudah dibelanjakan sebesar Rp12.909.900,00 atau sudah terlaksana sebesar 75,16%.

Kegiatan ini dilaksanakan untuk penempatan PUS sesuai dengan pelaksanaan dan terdapat dalam penyusunan formasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintahan

komunitas adat, yang akan menjadikan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, terarah dan lebih akurat 100%.

➤ **Konfirmasi dan Realisasi Pengadaan PNS dan PPPK**

Data yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumatra Barat sebesar Rp41,381,30 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp41,408,30 atau sebesar 100% dengan nilai selisih sebesar 27,00%.

Untuk tahun 2024 Pemerintah Provinsi Sumatra Barat mencairkan 1300 formasi ASN dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis	Konfirmasi	Realisasi	Formasi Ketinggian
1	PPPK Terbatas Guru	1.244	1.244	
2	PPPK Tenaga Keperawatan	34	34	
3	PPPK Tenaga Teknik	36	36	
4	STNDA angka 30312	42	42	-

➤ **Konfirmasi Pelaksanaan Implementasi Rekrutmen**

Data yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pengadaan ASN sebesar Rp2.203.000,00 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp2.221.000,00 atau dengan nilai selisih sebesar 0,80%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengadaan Personel dan Gerakan Pengikat Pengabdian Pegawai negeri sipil ini akan menghasilkan dua kegiatan Pengikat Pengabdian dan Personel Pegawai Negeri Sipil akan dilaksanakan sebanyak 300 unit Surat Keputusan terdistribusi sebanyak 300 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 100,70%.

➤ **Kegiatan Lainnya Monev ASN**

Kegiatan Lainnya Monev ASN merupakan sub kegiatan yang bertanggung jawab pengelolaan Lembaga Profesi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatra Barat yang terdiri dari:

1. Pengiriman Kordinan untuk mengikuti MTQ Kordin tingkat nasional yang dilaksanakan di Kota Banda Aceh
2. Riset teras pendirian KORDA ORGANISASI Monev ASN

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp2.000.000.000,00 dan terrealisasi sebesar Rp1.450.701.740,00 atau 72,50%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini adalah terlansekanya pengumuman 10 orang peserta, 8 orang peserta, 1 non peserta dan 1 orang tidak lulus 1 orang.

terdiri dari 1 orang sekretaris kabup, Jawa meliputi 9 cabang kota dan 14 rumah sakit RTG hasil studi nasional. Selain itu, akan ada dua jenis jenis rumah RTG lain, dengan biaya sebesar 100%.

➤ **Programas Substansi Informasi Kesehatan**

Untuk anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp49,139.600,00 dan terdapat sebesar Rp45.399.300,00 atau 92,29%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terdapatnya Sistem Informasi Kesehatan pada Penerimaan Sumbat dengan capaian hasil kegiatan sebesar 100%.

➤ **Programas Data Kepegawaian**

Penyediaan Data Kepegawaian untuk dan Penyediaan Kartu Identitas Pegawai service Kab. Klatu, Klatu, Klatu dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp1,271,400.000 dan akan direalisasi sebesar Rp40,484,340,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 91,68%.

Hasil dari kegiatan ini akan diperoleh data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang terintegrasi dengan baik, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

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

➤ **Programas Mutasi ASN**

Kegiatan ini merupakan penyediaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

1. Pindah antar kabupaten/kota
2. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
3. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
4. Pindah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
5. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
9. Cuti besar PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp17.791.300,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp17.204,300,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 96,68%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terakutannya proses mutasi PNS sebanyak 418 Surat Keputusan (SK) dengan jumlah biaya sebesar Rp24.000.000,00. Berikut jumlah Surat Keputusan (SK) mutasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Mutasi guru dan tenaga kependidikan (MAG/2000/LB) dalam Provinsi Sumatera Barat sebanyak 111 Surat Keputusan (SK).
- Mutasi antar kabupaten/kota dalam Provinsi Sumatera Barat sebanyak 118 Surat Keputusan (SK).
- Mutasi antar OPD di lingkungan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 25 Surat Keputusan (SK).
- Mutasi dari provinsi lain atau pemerintah/lembaga pemerintah ke kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat (LAK) sebanyak 46 Surat Keputusan (SK).
- Mutasi dari kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain atau pemerintah/lembaga pemerintah sebanyak 25 Surat Keputusan (SK).
- Mutasi dari kabupaten/kota provinsi lain ke pemerintah/lembaga pemerintah ke Provinsi Sumatera Barat sebanyak 14 orang.
- Mutasi dari Provinsi Sumatera Barat ke kabupaten/kota provinsi lain ke pemerintah/lembaga pemerintah sebanyak 22 Surat Keputusan (SK).
- Pemindahan PNS lulusan IPDN di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 2 Surat Keputusan (SK).

g. Pengeluaran kasbon pengikat AGN

Dana yang tersedia untuk koordinasi sub kegiatan ini adalah Rp124.524.800,00 dan dapat dialokasikan sebesar Rp156.300.000,00 atau mencapai 125,5% sehingga mencapai sebesar 50,50%. Dalam upaya pengalokasian kasbon pengikat AGN, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat melaksanakan kegiatan sebagai berikut:

a. Kenaikan Pangkat PNS

Pengalokasian Kasbon Pangkat PNS dilakukan melalui DA-AGN dialokasikan dalam 6 (enam) periode dalam tahun 2024. Rasio Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada tahun 2024 adalah 8.87% surat keputusan dan 6.88% surat keputusan yang diterbitkan sehingga dengan demikian akan sebesar 145,31%. Berikut jumlah awal kasbon pangkat PNS tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Periode	Acc. BBN Prib	Acc. BBN Warga
1.	1-02-2024 Februari	181	46
2.	1-04-2024 April	1.222	31
3.	1-06-2024 Juni	1.184	92
4.	1-08-2024 Agustus	1.432	463
5.	1-10-2024 Oktober	1.481	242
6.	1-12-2024 Desember	1.089	741
	Jumlah	6.789	1.185

Sumber: Laporan Kegiatan Tim Subkegiatan Pengumpulan Data dan Pengabdian Masyarakat

B. Ujian Dinas

Realisasi Ujian Dinas Tingkat I dan Ujian Dinas Tingkat II bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan selama dua hari, yaitu pada tanggal 5 s.d. 6 Oktober 2024 bertempat di aula Kantor Kecamatan Pauh Kabupaten Padang Pariaman.

Ujian Dinas dibagi dalam dua tingkat yaitu:

- Ujian Dinas Tingkat I ditujukan untuk seleksi tingkat dari Pengabdi Tn.I (Gol. Ruang III/c) menjadi Penata Muda (Gol Ruang III/a). Diikuti oleh 104 orang peserta, dengan seluruh peserta dinyatakan lulus dan 6 (enam) peserta tidak lulus.
- Ujian Dinas Tingkat II ditujukan untuk seleksi tingkat dari Penata Tn.II (Gol. Ruang III/c) menjadi Penata (Gol Ruang III/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 angka ulultha.

C. Ujian Penyelesaian Masalah Peningkat

Regulasi Seleksi Peningkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kabupaten Padang Pariaman.

Jumlah Pili yang mengikuti Seleksi Peningkat tahun 2024 sebanyak 44 orang.

➤ Program Studi Formal-458

Salah satu upaya pemenuhan, pengembangan dan peningkatan hasil kerja peningkatan mutu kepemimpinan dan jabatan struktural, maka untuk menjamin kualitas dan kompetensi dalam pengabdian, pemenuhan dan pemertahanan keagamaan pegawai sipi

dalam dan dari jabatan struktural maka perlu dilakukan penataan dan pengaturan yaitu dalam mengembangkan jabatan dan fungsionalisasi untuk memberikan penempatan kepada Pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan.

Untuk kelancaran pengangkatan, penempatan dan pemberhentian PNS dan/atau dalam jabatan struktural, kerangka pangkat pejabat struktural, serta dalam jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, maka akan dilaksanakan secara berkala untuk tugas membantu pejabat Pimpinan Eksekutif dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Tahun 2024, jumlah pengangkatan dalam jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pertama mencapai 11 jumlah dan target 8 jabatan (capaian kinerja sebesar 137,5%) sementara itu, jumlah pengangkatan dalam jabatan administratif mencapai 311 jabatan dan target 335 jabatan (capaian kinerja sebesar 133,33%). Data yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Formal ASN sebanyak 462.782.800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp462.319.100,00 atau 91,40%.

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

➤ *Penggiatan Kegiatan Akademi ASN*

Tujuan dari dua kegiatan ini adalah:

- Meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan punya tugas di bidang pemerintahan.
- Menumbuhkan semangat berprestasi dan rasa bangga diri bagi PNS untuk tugas sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih produktif dalam memenuhi masa depan.

Data yang tersedia untuk pelaksanaan dua kegiatan ini sebesar Rp46.180.700,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp46.146.000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,93%.

Hasil dari kegiatan ini diharapkan berpengaruh dan meningkatkan PNS yang akan memiliki punya tugas sebanyak 40 orang, dengan capaian kinerja 100%.

➤ *Penggiatan Akademi Career*

Suatu Kegiatan Pengelolaan Akademi Career dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga mendapatkan Pegawai Negeri Sipil dapat satu bidang tugas sesuai dengan kompetensinya sehingga pencapaian target yang ditetapkan akan tercapai.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemasaran Potensi Regulasi adalah sebesar Rp113.679,120 dan dapat direalisasi sebesar Rp114.675.380,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terdapatnya informasi mengenai potensi pegawai melalui penerapan potensi dengan target untuk 131 orang dan realisasi 100 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

g. Pengadaan Perangkat Lunak ADN

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Pendidikan Lanjutan ADN adalah sebesar Rp118.914,100,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp115.638.890,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,94%.

Kegiatan pengurusan Pendidikan lanjutan bagi Asisten Dirut Regas (ASR) telah terlaksana dengan baik. Pelayanan terkait pengurusan ini berupa, tugas belajar, sursid pendidikan, pembeasiswa tugas belajar, serta pembeutan dan penyediaan rekomendasi disetujui dengan utama. Selain itu, juga telah dilaksanakan seminar "One Lurus We Learn" dan sosialisasi mengenai studi Kependidikan di Lingkungan Dinas Dinas Pendidikan I melalui VII. Capaian Kinerja untuk subkegiatan ini adalah 100%. Adapun rincian pelaksanaan layanan terkait pengurusan Pendidikan lanjutan adalah sebagai berikut:

No.	Jenis Layanan	Jumlah
1.	DK Tugas Belajar	20
2.	MT dan MGR	361
3.	Sursid Pendidikan	33
4.	Sursid Pendidikan Tobik Tobel	30
5.	Rekomendasi Wekasan	33
6.	Pembeasiswaan Tobel	34
7.	Rekomendasi Menkes KB	1
8.	Pembeutan SDP	3

Sumber : Laporan Kegiatan Tim Koordinasi Pengurusan Pendidikan Lanjutan (Juni 2019)

h. Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN adalah sebesar Rp20.127.330,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp17.648.000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 87,60%. Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 2 jenis dengan realisasi 2 jenis, maka capaian kinerja adalah 100%.

g. *Asas dan Fungsi Fungsi ADN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Festival Bertindak Fungsional ADN sebesar Rp11.140.130,00 dan dapat dibelanjakan sebesar Rp10.983.130,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%. Festival Bertindak Fungsional ADN telah dilaksanakan melalui 40 kelompok jabatan fungsional yang mencakup proses pengabdian pertama dalam jabatan fungsional, pengabdian dalam jabatan fungsional dan pelatihan sampai akhir jabatan fungsional. Sebanyak 137 orang yang telah diterima dari organisasi serempik daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah diproses dengan baik, sehingga capaian kinerja sebesar 100%.

h. *Asas dan Fungsi dan Penyelenggaraan Jabatan Fungsional ASN*

Suatu Sub Kegiatan Seleksi dan Penyelenggaraan Informasi Jabatan Fungsional ADN dengan Dana yang tersedia sebesar Rp41.302.400,00 dan dapat dibelanjakan sebesar Rp41.300.200,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,71%. Pada tahun 2024, telah dilaksanakan dua kegiatan seleksi dan Penyelenggaraan Informasi mengenai Jabatan Fungsional ASN, yang dipimpin oleh pejabat, sehingga terdapat capaian kinerja sebesar 100%.

i. *Penyusunan Jabatan Fungsional ASN*

Realisasi Sub kegiatan Penetapan Jabatan Fungsional ASN bertujuan untuk seleksi jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp20.981.330,00 dan dapat dibelanjakan sebesar Rp20.294.080,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 97,46% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

j. *Penilaian Pengembangan Diri dalam Jabatan Fungsional*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp20.943.000,00 dan dapat dibelanjakan sebesar Rp20.940.080,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 100%, dengan tingkat capaian kinerja 100%.

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

a. *Penilaian Kinerja 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 PNS

PKS, pejabat publik dan pejabat lain yang berpengaruh dalam melaksanakan program prestasi kerja untuk membantu Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan Bantuan Peningkatan Penerimaan Prestasi Kerja sebesar Rp4.368.800,00 dan dapat dihabiskan sebesar Rp4.172.750,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,52%.

Kepa yang dicapai akan berdampak positif untuk meningkatkan prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat capaian kinerja 100%.

4. **Program Bantuan Peningkatan Bagi Pegawai**

Kepada ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS yang bertugas sebagai pemborong/instansi PNS untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Dana yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan Peningkatan Penerimaan Penghargaan Bagi Pegawai sebesar Rp25.314.132,00 dan dapat dihabiskan sebesar Rp19.494.300,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 77,04%.

Jumlah PNS yang diberikan penghargaan sebanyak 8 orang. PNS tersebut dengan capaian kinerja sebesar 100%.

5. **Program Bantuan Dana Bagi Pegawai**

Kepada ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS yang berprestasi yang diberikan sebagai pemborong/instansi PNS untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Dana yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan Bantuan Dana Peningkatan Bagi Pegawai sebesar Rp18.141.400,00 dan dapat dihabiskan sebesar Rp17.165.000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 94,62%.

Terdapat beberapa Dana Peningkatan Bagi Pegawai merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdikan selama 10 tahun (bernama perunggu), 20 tahun (bernama perak) dan 30 tahun (bernama emas). Jumlah Dana Peningkatan Bagi Pegawai yang telah pada 2024 sebanyak 112 orang laki-laki dan tiga orang perempuan dengan capaian kinerja sebesar 100%.

6. **Program Peningkatan Peningkatan Bagi PNS**

Untuk meningkatkan daya capaian PNS dan untuk meningkatkan PNS yang berhasil, produktif, berprestasi untuk diberikan penghargaan kepada PNS yang dapat diberikan

pedoman dalam melaksanakan disiplin. Sehingga dapat menjamin tercapainya target serta akan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai PMS untuk lebih produktif melaksanakan disiplin serta akan lebih kreatif lagi. Namun keterbatasan keterbatasan pelaksanaan disiplin PMS tidak akan dapat menjadi proses untuk penerapannya sesuai aturan yang berlaku.

Aspek dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Perencanaan Kibao-Casus Perencanaan Disiplin PMS sebesar Rp113.875.000,00 dan dapat diestimasikan sebesar Rp122.411.000,00 atau dengan capaian Kinerja Keuangan sebesar 90,70%.

Hasil dari kegiatan ini akan dilaksanakan Ditang Majelis Perimbangan Pegawai (MP) sebanyak 4 kali dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dengan rincian jumlah ke yang diberikan adalah Perencanaan disiplin sebanyak 28 ke.

• Pelaksanaan Proses Lm Perencanaan Pegawai

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pelaksanaan Proses Lm Perencanaan Pegawai sebesar Rp13.810.000,00 dan dapat diestimasikan sebesar Rp12.761.100,00 atau dengan capaian Kinerja Keuangan sebesar 94,40%.

Hasil dari kegiatan ini akan dilaksanakan secara berkala dari PMS sebanyak 31 kasus diberikan dari target 30 kasus dengan capaian kinerja sebesar 170%.

• Evaluasi Disiplin Diri

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin Diri sebesar Rp1.038.000,00 dan dapat diestimasikan sebesar Rp1.441.000,00 atau dengan capaian Kinerja Keuangan sebesar 100%.

INDIKATOR KINERJA

Sebelum analisis perhitungan tingkat efisiensi anggaran digunakan indikator sebagai berikut: $\text{Rendek} = \frac{\text{Realisasi Anggaran}}{\text{Anggaran}} \times 100\%$. Maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Indeks Kualitas Pemerintahan adalah sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi Anggaran} = \frac{(FA + CK) - RA}{(FA + CK)} \times 100\%$$

Keterangan:

FA = Pagu Anggaran = Rp 3.795.375.000,00

CK = Capaian Kinerja (%) = 100,47%

RA = Realisasi Anggaran = Rp3.149.214.493,00

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp}2.796.373.420 \times 104,47\%) - \text{Rp}2.145.224.885}{(\text{Rp}2.796.373.420 \times 104,47\%)} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp}4.041.599.029,155 - \text{Rp}2.145.224.885}{\text{Rp}4.041.599.029,155} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 46,15\%$$

Nilai Efisiensi

Untuk mengetahui berapa nilai efisiensi tingkat efisiensi yang diarsipkan menjadi nilai 50% dengan rumus perhitungan sebagai berikut

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{5}{20} \times 50\right)$$

Sehingga:

$$6 = \text{Tingkat Efisiensi} = 56,25\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{56,25\%}{20} \times 50\right)$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50 + 1,3875 = 51,3875$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 51,39\%$$

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa 840 Aparatur Sumatera Barat akan berhasil memenuhi efisiensi sebesar 51,39% dalam melaksanakan anggaran sebesar Rp2.796.373.420,00 yang tersalisasi sebesar Rp2.145.224.885,00

untuk mendukung pencapaian indikator kinerja RKA Pemrosesan Sistem Hent dengan capaian indikator kinerja sebesar 104,47%.

3.3. Tujuan 2i Meningkatkan Organisasi yang Akuntabel dan Melayani, dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja dan Tingkat Kepuasan atas Pelayanan Organisasi

Tujuan ke 2 Rencana Kerja Keprovinsi Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 Meningkatkan Organisasi yang Akuntabel dan Melayani 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	Tajuan	Indikator Tujuan	Realisasi Tahun 2023	Tahun 2024			Target Akhir Rencana	Capaian 6.6 Tahun 2024 terhadap Target Akhir Rencana (%)
				Target	Realisasi	Capaian (%)		
1	Memperkuat organisasi yang Akutatisasi dan Profesional	Hasil Akutatisasi Kerja CPO Tingkat Kabupaten Tingkat Penguasaan Organisasi	85,11	4 (81,37)	3 (81,37)	100	4 (81,37)	99,11
			99,11	90	81,72	100,00	91	99,99
Rata-rata Capaian Kinerja Tujuan 1						100,00		

Sumber: Hasil Analisis Capaian Kinerja BMD Tahun 2024

Rencana indikator tujuan dan sasaran bertumbuh dari Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2021-2026 yang terintegrasi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Dari analisis rencana kinerja tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan sudah telah dicapai dengan baik, dengan rata-rata capaian kinerja tujuan sebesar 100,00%. Namun, realisasi capaian Tahun 2024 melebihi target kinerja, capaian tahun 2024 ini turun dari capaian Tahun 2023. Jika dilihat pada target akhir Rencana, diperoleh target tujuan ini akan dapat tercapai. Ketercapaian target kinerja tujuan tahun ini direalisasikan dengan 3 strategi utama, yaitu: memperkuat Akutatisasi Kerja Organisasi dan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi. Berikut analisis capaian sasaran kinerja pada Tahun 2024.

Kategori Strategi 2.1	Memperkuat Akutatisasi Kerja Organisasi

Akutatisasi Kerja adalah kumpulan kegiatan atau tindakan pemerintah untuk mempertinggi/pendukung keberhasilan/kegiatan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan pada peningkatan/kegiatan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan.

Memperkuat akutatisasi kerja organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam pencapaian strategi ini. Tahunan indikator indikator dengan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

Table 11. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatkan 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	Rata-rata Akuntabilitas Kinerja OPD	81,71	81,37	81,37	100
Rata-rata pencapaian capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi						100

Sumber data: Hasil Penelitian Kualitatif Dengan Poin Sumber

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja berdasar dan Peraturan Perjanjian Kerja Tahun 2024 dan Rencana Strategis Daerah Tahun 2021-2026 yang berkesesuaian dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Pengukuran capaian kinerja Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi menggunakan indikator Nilai Efektifitas Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024. Untuk indikator Nilai Efektifitas Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menetapkan kategori A (nilai 81,37) dan kategori B (81,37) sehingga capaian kinerja yaitu 100% atau mencapai progress positif dengan kategori "Kategori Tinggi".

Capaian pada Tahun 2023 merupakan penurunan dari Tahun 2022, yaitu pada Rata-rata Pencapaian Kinerja dan Pengukuran Kinerja untuk itu berdasarkan data diatas rencana dan untuk pencapaian diatas dua aspek tersebut.

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

1. Pemantauan, Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Berikut adalah dari evaluasi indikator kinerja capaian Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi sebagai berikut:

Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 85 tahun 2014 tentang Peraturan Teknik Peraturan Perundang-undangan. Evaluasi kinerja dan TSP (Self Review) akan mengukur kinerja internal pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah melakukan Laporan Kinerja dan

selanjutnya telah dilakukan evaluasi dan Indikator Kinerja. Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan jenis dan indikator terhadap pencapaian manajemen kinerja oleh Badan Kependidikan Daerah. Adapun hasil dari seluruh Rencana, RKT, Pelaksanaan Kinerja OFD, Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Pelaksanaan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (20%), Pelaksanaan Kinerja (20%), Kualitas Internal (20%) dan pencapaian kinerja organisasi (10%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori stabilitas kinerja internal pemerintah adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>40-50
D	>30-40

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Stabilitas Kinerja Internal pemerintah SKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2023/2024 LHB/TKIP/2024 04/2024, LHB-SKIP/2023-2024 tanggal 28 Juni 2024 oleh Inspektori Daerah Provinsi Sumatera Barat. Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 81,37% kategori "A" dengan pencapaian memuaskan yaitu: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan risiko

No	Aspek Penilaian	Nilai (2023)	Nilai (2024)
1	Pelaksanaan Kinerja	27,30%	23,00
2	Pengukuran Kinerja	20,77%	24,21
3	Pelaksanaan Kinerja	19,24%	18,11
4	Evaluasi Internal	20,00%	19,00
	Nilai Rata-Rata	81,37% (A)	81,37 (A)

Indikator kinerja nilai 84,37% tergolong nilai 4, sesuai dengan pencapaian nilai di atas rata-rata capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100% dengan kategori "sangat tinggi". SKD Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kampanan RI memperoleh nilai 88. Hal ini menunjukkan nilai SKD Tahun 2023, pencapaian hasil laporan evaluasi dari SKD Nomor 705/04/LHB/TKIP/2023 tanggal 20 Juni 2023 oleh Inspektori Daerah Provinsi Sumatera Barat. Nilai Selisih BPD sebesar 81,71% kategori A dengan pencapaian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

Tabel 1.5. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

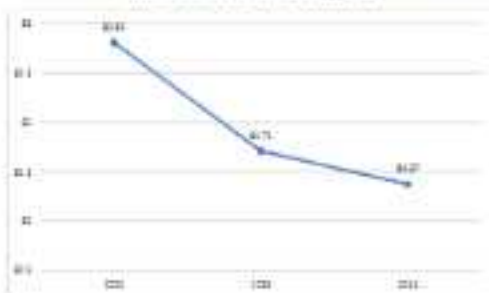
NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TAMBAH AKHIR RANGKAI	Capaian c.d Tahun 2024 Terhadap Target Akhir RENCANA (%)
		SKD	SPKDN	RIND ORGANISASI	RIND PEMERINTH DAER		
1.	Nilai akuntabilitas kinerja SKD	81,37	71,30	80,00	77,31	81,90	80,00

Sumber: Data Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja SKD

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian nilai Akuntabilitas SKD sudah lebih baik daripada peringkat daerah terkait pengalihan Manajemen SKD Aparatur pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat dan mencapai target akhir RENCANA 2024, capaian 81,90% dan target akhir RENCANA

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

Gambar 1. Rincutan 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	tercapainya Murnitas Garis Organis	Nilai Akuntabilitas Garis OPD	99,91	91,71	91,39	91,91	91,71	91,91	92,44	100	100

Realisasi nilai akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah cenderung menurun dari tahun 2022. Akutaps faktor penghambat dan upaya untuk meningkatkan target yang diberikan adalah sbb:

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Adapun faktor penghambat dalam pencapaian Target kinerja :

1. Perencanaan kinerja

- Sebelum disusun perencanaan kinerja OPD untuk setiap level jabatan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan bentuk *Workload* yang akan dibuat oleh *Head of BGD Provinsi Sumatera Barat* (ascending).
- Menetapkan target dalam dokumen Perencanaan kinerja (PK) belum sepenuhnya dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.
- Menentukan standar kinerja dalam rencana job belum memadai dan belum dimanfaatkan secara optimal untuk penyempurnaan/penyusunan dokumen perencanaan kinerja berikutnya.

2. Pengukuran kinerja

- Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, belum sepenuhnya dapat baik dan mencapai target kinerja tahun sebelumnya.
- Pengukuran kinerja belum dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dengan memperhatikan pelaksanaan dokumen perencanaan kinerja sesuai level jabatan.
- Hasil pengukuran kinerja secara periodik belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyusunan strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- Salah satu pegawai di lingkungan BGD Provinsi Sumatera Barat belum terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja serta memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.

3. Laporan Kinerja

- a. Seluruh informasi kinerja harus diinformasikan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) dan disajikan oleh pemangku kinerja tersebut.
- b. Informasi dalam laporan kinerja akan sepenuhnya diinformasikan kepada seluruh pejabat di lingkungan SKD Provinsi Sumatera Barat.

4. Pelaksanaan Kinerja Internal

- a. Pemertuaan capaian kinerja akan dilakukan secara internal dan minimal satu siklus unit/ bidang serta memajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat di antaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.
- b. Seluruh informasi pelaksanaan kegiatan BKO Gerakan Nasional Daerah Provinsi Sumatera Barat terkait dengan pembangunan siklus BKO sampai level distrik.
- c. Meningkatkan implementasi siklus pada SKD Provinsi Sumatera Barat dengan mengintegrasikan seluruh rekomendasi dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
- d. Meningkatkan pemahaman SKD tentang pertalian dan peringkasan akuntabilitas kinerja berikutnya.

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Sebagai upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja

1. Penguatan Kinerja

- a. Seluruh jajaran Penguatan Kinerja telah melaksanakan secara internal dalam pencapaian kinerja kepada SKD dan akan sesuai dengan cascading/Column Pergerakan Kinerja AGN pada Badan Keagamaan Daerah Provinsi Sumatera Barat, akan dapat capainya per triwulan.
- b. Target dalam jajaran Penguatan Kinerja yang dilaksanakan dapat sesuai (achieved), Monitoring dan realisasi.
- c. Penguatan Capaian Kinerja telah rencana aksi telah dilakukan dan dimonitoring untuk pencapaian/pertalian skema PK berikutnya.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Penguatan target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, telah dilakukan dengan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
- b. Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai dengan level distrik secara periodik dan telah dapat dilakukan pemantauan kinerja dengan menggunakan.
- c. Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyusunan strategi, kebijakan,

aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

- a. Seluruh pejabat eselon II dan III di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik telah melaksanakan kegiatan koordinasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan kinerja.

2. Laporan Kinerja

- a. Laporan kinerja telah disampaikan dalam penyusunan strategi, kegiatan, aktivitas dan anggaran dalam melaksanakan kinerja berikutnya.
- b. Informasi dalam laporan kinerja telah diformasikan kepada seluruh pejabat di lingkungan BKB Provinsi Sumatera Barat.

3. Stabilitas Kinerja Internal

- a. Capaian kinerja telah dilakukan pemantauan secara optimal dan menjadi dasar untuk melakukan kerja berikutnya dalam rangka meningkatkan 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 BKK Kabupaten terkait dengan pemantauan kinerja kinerja.
- c. Telah dilakukan tindak lanjut seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi stabilitas kinerja.
- d. Hasil evaluasi BKKP telah disampaikan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja kinerja tahun berikutnya.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian hasil evaluasi BKKP:

- a. Peningkatan Koordinasi ATK dengan BKKP.
- b. Penetapan Target Kinerja yang dilaksanakan secara disiplin dan didukung penguatannya.
- c. Mengukur kinerja dilaksanakan sebagai dasar pemetaan reward and punishment.
- d. Evaluasi Rencana dan dampak ke arah perbaikan.
- e. Peninjauan BKP yang selalu disiplin, disiplin, dan Rencana Aksi dengan lengkap.

Analisis Kritis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatkan Kualitas Kinerja Organisasi dengan Strategi Kinerja PBM Akuntabilitas Kinerja OPD, diperlukan sumber daya yang memadai, antara lain:

1. Sumber daya manusia yang kompeten terhadap Sistem AKIP

Badan Keadayaan Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 76 PLS yang terdiri atas 7 orang PHS Struktural dan 25 orang pejabat fungsional (19 orang ASN Aparatur, 5 orang tidak ASN Aparatur, 1 orang ASN teknisi, 1 orang ASN teknisi, 1 orang Penerima Asn Mula dan 2 orang operator komputer).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Jumlah Fungsional Aspek SDM Aparatur yang diturunkan sesuai dengan pola jabatan 44 orang	Jumlah Fungsional Aspek SDM Aparatur 25 orang	Lulus memenuhi kebutuhan Fungsional Aspek SDM Aparatur, maka dari itu Aparatur akan diturunkan dalam 21 kompetensi yang dibutuhkan oleh BSK

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Keadayaan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai. Tindak lanjut kedepan akan mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dengan memanfaatkan fungsi pokok dan fungsi ada masing-masing individu dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan anggaran yang memadai

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatkan Kualitas Kinerja Organisasi dengan Strategi Kinerja PBM Akuntabilitas Kinerja OPD yang telah selesai pada tahun 2020 sebesar 81,37% dari target 81,37% dengan tingkat capaian sebesar 100%, didukung dengan anggaran APBD/DP Provinsi Sumatera Barat melalui Program Perungjung Urutan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp12.883.778.212,08 dan telah terlaksana sebesar Rp50.574.612.444,80 atau sebesar 91,92%, anggaran ini termasuk pada 2 (dua) kegiatan dengan 4 sub kegiatan yaitu:

1. Kegiatan Peningkatan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, BAKAM-PEKADIN-PEMANGKAMAN dan Kegiatan:

g. **Penyusunan Dokumen Perencanaan Pengaplikasian**

Pelebaran kapasitas Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan BPO akan berupa penyusunan Rencana Strategis (RST) tahun 2021-2026, Rencana Kerja (RDOK), Rencana Kerja Tahunan (RKT), RKJ, DPA dan dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya, sesuai pola yang berlaku untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan BPO sebesar Rp87.777.500,00 dan akan terdapat subyek Rp67.222.500,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan akan sebesar 76,63%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran pada RKD seperti Rencana, Kerja, RKY, R&L, DPA dan DPPs, dengan capaian kinerja 100%.

h. **Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Jumlah Realisasi Kinerja BPO**

Pelebaran Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Jumlah Realisasi Kinerja BPO akan berupa penyusunan laporan capaian kinerja tahunan dan triwulanan, penyusunan Perencanaan Kinerja (PK), penyusunan letter LUP Gubernur, UPPD dan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dan Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat. Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp136.342.600,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp123.833.130,00 atau dengan capaian kinerja keuangan akan sebesar 90,71%.

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

II. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, meliputi dengan subkegiatan:

g. **Optimalisasi Daya dan Tuntutan APD**

Sub Kegiatan ini mengoptimasi penyediaan barang-barang dan Fasilitas Pengadaan bagi 10 orang PIA di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Akumulasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp11.071.565.321,00 dan terrealisasi sebesar Rp12.144.306.284,00 atau 91,62% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

4. **Penyusunan Administrasi Pelaksanaan Tugas 450**

Salah kegiatan Penyelenggaraan Administrasi Pelaksanaan Tugas 450 (diyakini untuk keharmonisan struktur organisasi dan struktur IPA, RPA, Benda, RPA, RPTG dan Penerima Benda) dengan alokasi anggaran sebesar Rp127.300.000,00 dan terakumulasi sebesar Rp127.300.000,00 atau 99,99%.

Kadaluarsa kegiatan ini menunjukkan pengalokasian anggaran kantor sesuai dengan kebutuhan yang sesuai dengan standar kinerja 100%.

TINGKAT EFISIENSI

Besarnya dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 114/MK.01/2017, maka untuk perhitungan standar efisiensi anggaran dalam perhitungan indikator kinerja Nilai Akumulatif Kinerja (NAK) adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA + CA) - KA}{(PA + CA)} \times 100\%$$

Keterangan:

$$PA = \text{Pagu Anggaran} = \text{Rp} 127.300.000,00$$

$$CA = \text{Cadangan Kinerja (\%)} = 100\%$$

$$KA = \text{Kelembagaan Anggaran} = \text{Rp} 127.300.000,00$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp} 127.300.000,00 + 100\%) - \text{Rp} 127.300.000,00}{(\text{Rp} 127.300.000,00 + 100\%)} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp} 127.300.000,00 - \text{Rp} 127.300.000,00}{\text{Rp} 127.300.000,00} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 0,00\%$$

Nilai Efisiensi

Untuk mengetahui standar nilai efisiensi, tingkat efisiensi akan diukur dengan cara 0% - 100% dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{0}{100} \times 50 \right)$$

Keterangan:

$$50 = \text{Tingkat Efisiensi} = 50\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{0}{100} \times 50 \right)$$

Nilai/fisikal = 80 + 111728

Nilai/fisikal = 51,31%

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa BMD Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 51,31% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp11.302.179.232,00 yang tersedia setelah Rp12.874.612.444,00 APBA. Hal ini menunjukkan pencapaian indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja DPC dengan capaian indikator kinerja sebesar 100%.

Kategori Kinerja II	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 adalah upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat dan aspirasi pemerintah daerah tingkat 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 serangkaian tahapan pelayanan yang sederhana mudah dipahami dilihat dari sisi keadannya dan dipatuhi.
- b. Perwujudan pelayanan, yaitu penyediaan tenaga dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
- c. Kedisiplinan pelayanan, yaitu tingkat waktu pelayanan dapat dilaksanakan dalam waktu yang telah ditetapkan dan jam penyelenggara pelayanan.

Peningkatan kualitas pelayanan organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam pencapaian strategi lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.6. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatkan 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	89,87%	90%	90,70%	100,00
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan organisasi						100,00%

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja bersumber dari Peraturan Perjanjian Kerja dan Rencana Strategis Daerah Tahun 2021-2026 yang direvisi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Dari pengukuran sasaran kinerja meningkatkan kualitas pelayanan organisasi, untuk indikator Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, Badan Kepegawaian Daerah menunjukkan sebesar 89% dan tercapai 90,70 sehingga capaian kerjanya yaitu 100,00% atau memenuhi progress 2024 dengan kinerja target 90% atau memenuhi progress 2024 dengan kategori "Sangat Tinggi" dan Capaian tahun 2023 nilai 89,87% dari tahun 2023.

Pada Rencana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026, indikator-indikator terdapat pencapaian sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi telah diuraikan, yaitu di antaranya pencapaian tingkat pencapaian pencapaian sebesar nilai tercapai tahun 2024 dengan nilai 90% atau lebih yang tercapai atau lebih mencapai targetnya.

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

1. Administrasi Pegawai dan Perilaku Daerah
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
3. Kegiatan Bekerja Misi Daerah Berujung Unsur Peningkatan Daerah
4. Kegiatan Jasa Berujung Unsur Peningkatan Daerah
5. Peningkatan Bekerja Misi Daerah Berujung Unsur Peningkatan Daerah

Berikut adalah dan wujud indikator kinerja secara tiga sebagai berikut:

Tingkat Keberhasilan Tingkat Kualitas Terhadap Pelayanan Organisasi

Pemerintah sebagai agen pelayanan diberikan untuk seluruh warga, serta memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Misi utama Pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi pemerintah saat ini makin sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan sangat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki layanan untuk meningkatkan Reformasi Birokrasi yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu aspek sebelumnya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

Salah satu upaya yang terus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan survei/kuesioner kepuasan masyarakat adalah untuk mengukur Tingkat Keberhasilan Terhadap Pelayanan Organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Kesatuan Sadan Provinsi Sumatera Barat.

Acara tahun 2024 Badan Kesatuan Sadan Provinsi Sumatera Barat menerima sebanyak 104 orang responden pada 6 jenis layanan guna mengukur tingkat kepuasan masyarakat Badan Kesatuan Sadan Provinsi Sumatera Barat. Pertanyaan terdapat 18 unsur mutu pelayanan yang diuangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kinerja kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) akan tiga tahapan atau langkah yaitu melalui pengisian data yang telah disediakan. Pertama adalah menilai jumlah kualitas pelayanan yang diberikan dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-18 unsur kualitas pelayanan.

Formulir mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KIRNED-PAK No.14 tahun 2017, yang menganggap masih relevan dan dapat dianggunkan sebagai acuan yang dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 artinya kualitas pelayanan tidak memuaskan atau tidak sesuai. Skor 2 adalah prosedur pelayanan kurang memuaskan. Skor 3 (matok) dan skor 4 (sangat matok). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat nilai survey kepuasan masyarakat yang diambil dengan menggunakan tabel nilai kuantitatif terbimbing. Dimana formulirnya sudah sudah unsur pelayanan dari 18 unsur memiliki skoring yang sama dengan rumus:

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Jumlah Unsur}}$$

$$\begin{aligned}\text{Beban Nilai rata - rata Terimbang} &= \frac{2}{16} \\ \text{Beban Nilai rata - rata Terimbang} &= 0,0625\end{aligned}$$

Padahal ketiga, yakni dengan melihat nilai Survei Kepuasan Masyarakat yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata terimbang dengan total dari nilai persentase penunsa dibagi dengan total unsur yang terdapat dalam dengan nilai penimbang yaitu 16.

Hasil 1 melalui hasil sheetku ini 3,1 dari Keuasan Masyarakat dari Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan diberikan dengan nilai penimbang 16 maka hasil pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perhitungan dengan nilai pelayanan sesuai dengan unsur dibawah ini:

1. Nilai Internal Koneksi (NDC) = $1,00 \times 2,8996 = 28,996444 = 29$ (Tinggi skor)
2. Nilai Internal Koneksi (NDC) = $2,60 \times 2,894 = 75,284 = 75$ (Tinggi skor)
3. Nilai Internal Koneksi (NDC) = $3,084 \times 2,331 = 70,81908 = 71$ (Tinggi skor)
4. Nilai Internal Koneksi (NDC) = $2,1224 \times 4,02 = 85,32008 = 85$ (Tinggi skor)

Hasil 1 tetap masih hasil nilai Survei Kepuasan Masyarakat pada semua jenis layanan yang diberikan di Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berikut diberikan untuk terdapat 16 unsur pelayanan NDC dari Badan Kependidikan Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diberikan dari 104 responden. Untuk mendapatkan 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 Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	Unsur Pelayanan	Batas- Batas Nilai Unsur	Nilai rata- rata Nilai Kualitatif Unsur	Indeks Rata-Rata
1	Pengyediaan Layanan		4,288	6,861
1.1	Pemenuhan persyaratan layanan untuk jasa urusan (online dan offline)	2,000		
2	Kelemb, Mekanisme, dan Prosedur Layanan		3,125	6,904
2.1	Kelemb, pemenuhan persyaratan untuk jasa urusan (online dan offline)	2,728		
3	Kelemb, Pelayanan Layanan		4,788	6,821

6.1	Kuota yang dibutuhkan pada bagian regenerasi korisi dan instrumen yang dibutuhkan dalam mengoperasikan unit (offline dan online)	1.722		
4	Bayu/Tanah		0,380	0,380
6.2	Desain lift yang harus disediakan untuk layanan (offline dan online)	1.000		
2	Produk Sediaan dan Layanan		1,000	0,992
6.3	Inspeksi hasil layanan yang diterima dengan yang sistemnya di berikan (offline dan online)	1.000		
4	Tempat dan Fasilitas		0,348	0,348
6.1	Pengukuran yang harus di lakukan dalam proses produksi (offline dan online)	1.011		
6.2	Kontrol kualitas kontrol produk layanan (offline dan online)	1.000		
1	Perilaku Manusia		1,000	0,401
7.1	Ukuk / model bangunan dan perumahan / struktur dalam memahami pekerjaan (offline)	1.074		
7.2	Struktur struktur yang memberikan pekerjaan (offline)	1.000		
4	Peraturan Pengaturan, Desain, dan Mekanik		1,100	0,100
6.1	Kontrol kualitas kontrol layanan di DTD dan online (offline dan online)	1.100		
6.2	Desain pengaliran layanan di DTD (offline)	1.000		
4	Desain dan Fasilitas		1,100	0,100
6.1	Kontrol kualitas kontrol layanan yang ada di DTD (struktur ruang, tempat, desain, dan DTD)	1.071		
6.2	Struktur layanan perumahan perumahan (struktur ruang, tempat, desain, desain, dan DTD)	1.718		
6.3	Struktur perumahan perumahan layanan (struktur ruang, tempat, desain, desain, dan DTD) yang disediakan di DTD	1.000		
6.4	Struktur perumahan perumahan layanan (struktur ruang, tempat, desain, desain, dan DTD) yang disediakan di DTD	1.718		
6.5	Struktur perumahan perumahan di DTD	1.000		
6.6	Struktur perumahan perumahan online	1.000		

2.7	Demokratisasi informasi layanan di BPD	1.200		
	Total	61.871	21.583	1.629

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Indeks Total adalah 1.629. Dengan demikian, maka untuk mendapatkan nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah nilai Indeks dikali dengan standar unit pelayanan yang ditetapkan standardsnya = 25. Hasil dari perhitungan nilai Indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan standar:

No	Nilai Interval Konversi BOM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25.00 – 54.99	2	Tidak baik
2	55.00 – 74.99	3	Kurang baik
3	75.00 – 94.99	4	Baik
4	95.00 – 100.00	5	Sangat baik

Dari hasil mutasi Indeks Kepuasan Masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:
 Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kependidikan Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- Nilai BOM setelah konversi = $1.629 \times 25 = 40,75$
- Mutu Pelayanan = 4
- Kategori unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari unsur unsur yaitu unsur ke-1 Kelayakan dengan skor 4000, ketangguhan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-14 yaitu Tata cara pengajuan layanan di BKD dengan persentase skor 1,134.

Dari unsur Belayatiff, mayoritas responden 100% menyatakan bahwa akan ada peningkatan yang ada di Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak ada belayatiff. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat merasa sangat puas dengan unsur ini karena untuk mendapatkan sebuah jenis layanan tidak diberikan belayatiff. Sehingga unsur ini harus diperhatikan pada masa yang akan datang.

Sedangkan unsur yang mendapatkan nilai terendah adalah unsur Tata cara pengajuan layanan di BKD sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan terendah.

Selanjutnya dengan nilai interval rata-rata 44 unsur pelayanan yang di survey, maka dapat dilihat bahwa 17 unsur mendapat skor pada 3 kelompok kelas interval berbeda yaitu kelas interval 4 dengan mutu pelayanan Sangat Baik, dan Kelas Interval 3 dengan mutu pelayanan

Berdasarkan Gambar Interval 1 dengan mutu pelayanan Fisik Bank. Adapun 5 kelompok unsur yang termasuk dalam aspek Fisik yang telah internal sebagai berikut:

Terdapat 13 unsur berada pada ketertarikan skala Interval 1 (3.5314-4.5000) yaitu Unsur Biaya/tarif yang harus dikeluarkan untuk layanan (Unsur ke-7) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.988, Unsur Ketersediaan 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-10) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.703, Unsur Ketersediaan informasi layanan di BKO (Unsur ke-17) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.624, Unsur Pemenuhan persyaratan layanan untuk jasa keuangan (Unsur ke-1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.611, Unsur Ketersediaan customer service di BKO (Unsur ke-14) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.608, Unsur Ketersediaan pengaduan layanan di BKO (Unsur ke-22) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.597, Unsur SWAMI prosedur pelayanan untuk jasa keuangan (Unsur ke-2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.540, Unsur Ketersediaan hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (Unsur ke-3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.440, Unsur Ketersediaan komposisi petugas layanan (Unsur ke-8) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.394, Unsur Ketersediaan sarana penunjang pelayanan (Ruang tunggu, toilet, tempat sampah, kursi, dll) di BKO (Unsur ke-13) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.360, Unsur Ketersediaan sarana penunjang layanan yang ada di BKO (Ruang tunggu, tempat sampah, kursi, dll) (Unsur ke-12) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.340, Unsur Ketersediaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (Unsur ke-4) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.337.

Terdapat 3 unsur berada pada ketertarikan skala Interval 2 (3.0894-3.5311) yaitu Unsur Ketersediaan sarana penunjang layanan (Ruang tunggu, toilet, tempat sampah, dll) yang disediakan di BKO (Unsur ke-15) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.526, Unsur Waktu yang dibutuhkan pada tagar registrasi bank (Unsur ke-6) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.330, dan Unsur Ketersediaan sarana penunjang layanan (Ruang tunggu, toilet, tempat sampah, kursi, dll) yang disediakan di BKO (Unsur ke-16) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.404.

Dari terdapat 1 unsur berada pada ketertarikan skala Interval 3 (2.5894-3.0894) yaitu Unsur Tata cara pengaduan layanan di BKO (Unsur ke-11) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.046.

Unsur yang termasuk dalam ketertarikan unsur sekunder yang akan diartikan akan dipengaruhi 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 berada indeks kepuasan pelanggan di Bank Kasejahtera (Bank BKO) Provinsi Sumatera Barat memperoleh

Realitas & atau kinerja baik, namun tetap saja harus ada upaya bersama untuk meningkatkan unsur yang menghambat nilai tambah sehingga unsur keunggulan sistem administrasi keuangan terdapat, terukur, terdapat secara, terdapat secara dan unsur ke-25.

Pada capaian kinerja Tahun 2022, hasil pengukur yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kapasitas Masyarakat dengan indeks sebesar 1,54 dengan mutu pelayanan & (jangan untuk pelayanan "sangat baik") atau nilai indeks konversinya 88,36. Dengan capaian kinerja tahun 2022, nilai tercapai sebesar 1.803 dengan mutu pelayanan 4 (jangan pelayanan "sangat baik") atau nilai Indeks Konversinya 92,14%.

Jika dibandingkan dengan target akhir rencana yang sebesar 91% BKO harus meningkatkan capaian Tahun 2024 untuk mencapai target tersebut melalui perbaikan sistem & atau unsur yang ada sehingga dalam hal keunggulan sistem administrasi.

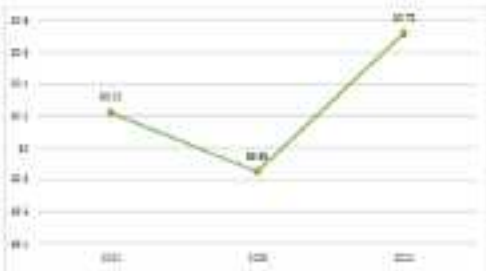
Tabel 16. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Realisasi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024				TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN 2024 Tahun 2024 Terdapat Target Akhir Realisasi (%)
		BKD	SP2DH	SIRO ORGANISASI	BKD PENTROV KIAI		
1	Target Kapasitas pelayanan Masyarakat Organisasi	90,71	90,00	90,10	88,10	91,00	88,36

Dari tabel data dapat dilihat tingkat kapabilitas pada BKO masih dibawah standar terdapat dan mendekati capaian akhir rencana Tahun 2024.

Perbandingan tingkat kapabilitas layanan organisasi dapat dilihat pada gambar berikut:

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



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

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET			REALISASI			% CAPAIAN		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89	86	90	89.11	86.95	96.75	100.00	100.00	100.00

Realisasi Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi pada Sektor Responsivitas Daerah berturut-turut mencapai, sedikit menurun di tahun 2023 tapi dapat diartikan dan mengalami peningkatan pada tahun 2024. Sehingga dapat disimpulkan dari data yang tertera bahwa target yang diberikan akan tercapai.

Faktor Penyebab Realisasi Pencapaian Target Kinerja

Berikut faktor penyebab dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Tim yang bertugas sebagai unit kerja yang memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan.
2. Dengan adanya pendampingan dari pemerintah yang masih belum memadai.
3. Lambatnya proses lanjut atas laporan secara daring.
4. Belum adanya SOP yang jelas terkait pelayanan secara daring.

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

Menurut uraian yang diberikan oleh pejabat target kinerja:

1. Melakukan kegiatan sosialisasi mengenai terdapat layanan sputik keputusan terkait kesehatan, seperti prosedur SK CPNS, Kalk Pengkat dan Prosek PIS yang selanjutnya diadopsi oleh Gubernur atau Sekretaris Daerah sebagai acuan diadopsi dan kapro BPD.
2. Pengumuman dalam informasi dalam layanan terintegrasi, sosialisasi, seminar, atau setiap rencana dan kalkulasi. Dengan penggunaan aplikasi dapat meningkatkan video pemrosesan administrasi, sehingga akan keputusan kesehatan akan dapat diadopsi dan diadopsi.
3. Melakukan studi masalah, pengaduan komputer, AI, dan pengaduan beberapa akan terdapat untuk meningkatkan pelayanan publik dan data terdapat BPD.

Rencana Aksi Perbaikan

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan layanan masyarakat adalah:

- a. Melakukan perbaikan terhadap penanganan pelayanan pelanggan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parkir dan tempat duduk.
- b. Melakukan inovasi terhadap pelayanan informasi layanan kesehatan melalui sistem informasi.
- c. Melakukan perbaikan peralatan pelayanan melalui training, seminar, bimbingan teknis dan lain-lain.
- d. Melakukan perbaikan SOP prosedur yang bertanggung jawab dalam meningkatkan Q&A pada aplikasi.

Analisa Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

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

1. Sumber daya manusia yang komprehensif:
Badan Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 75 PNS yang terdiri atas 7 orang PNS Struktural dan 25 orang pejabat fungsional (10 Analo SDN Aparatur, 1 orang Kepala Kesehatan, 1 orang kepala bagian, 1 orang Perencana Ahli Muda dan 3 orang kepala komputer).

KUANTITAS	KUALITAS	TRUK LAFU
Jumlah Anggota Analis GDM Aparatur sibid diturunkan sekar jumlah peta jenderal 16 orang	+ Jumlah Anggota analis GDM Aparatur 18 orang	terlalu memenuhi kebutuhan Kategori Analis GDM Aparatur, Rata 40% Peta yang ada diturunkan sekar 40% kompetensi yang dibutuhkan oleh GDM

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Kantor sat ppk, sarana dan prasarana yang ada di Kantor kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja akan terus memadai. Untuk lebih kelengkapan adalah meningkatkan pemeliharaan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing individu dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Efektifitas anggaran yang efektif

Dalam rangka pencapaian keberhasilan secara meningkatkan kinerja Pelayanan Organisasi dengan Indikator Kinerja Tingkat Keuasan Terhadap Pelayanan Organisasi yang terrealisasi pada tahun 2024 sebesar 80,72% dari target 90% dengan tingkat capaian sebesar 100,86%, selisih dengan anggaran APBD-P Provinsi Sumatera Barat melalui Program Belanja untuk Peningkatan Daerah Provinsi sebesar Rp 1.745.961.348,00 dan telah terrealisasi sebesar Rp 2.621.455.100,13 atau sebesar 93,45%. Anggaran ini terdistribusi pada 7 kegiatan dengan 15 sub kegiatan, yaitu:

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

a. Mengurangi jumlah atau biaya atau akibat keterbatasan

Sub Kegiatan Penerimaan gaji dan Tunjangan Akibat keterbatasan merupakan sub kegiatan yang mengakibatkan pengalihan anggaran Dinas bagi PTD di Lingkungan DKO yang berpengaruh langsung pada tingkat kecapaian PTD dalam pencapaian dinas. Untuk anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp121.244.000,00 dan terrealisasi sebesar Rp129.485.000,00 atau mencapai 79% dari realisasi anggaran sebesar 99,00%.

g. *Penyediaan dan Pemeliharaan Peralatan Kesehatan Tugor dan Fungsi*

Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Pemeliharaan Peralatan Kesehatan Tugor dan Fungsi bertujuan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten BOM Agribisnis yang melalui pelaksanaan Rapat Koordinasi antara pemerintah provinsi dengan kabupaten/kota di Sumatera Barat dan pelaksanaan Widyatama terkait tugas tugas dan fungsi.

Keluaran anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp36.000.000,00 (三十六 juta) dengan biaya Rp40.100.000,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

Dari kegiatan ini dilaksanakan kegiatan Rapat Koordinasi Kabupaten dengan kabupaten dan tingkat PMS, bertujuan untuk mencapai kinerja sesuai dengan 100%.

II. Kegiatan Administrasi Umum Peningkatan Daerah

a. *Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor akan melaksanakan kegiatan meliputi pengadaan material, pembelian komponen-komponen instalasi listrik, alat-alat listrik termasuk pelaksanaan dengan kelengkapan yang terdapat pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

Anggaran yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp20.000.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp20.000.000,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

Hasil dari kegiatan ini akan terdapatnya instalasi dan komponen listrik untuk pemeliharaan bangunan kantor, dengan capaian kinerja 100%.

a. *Penyediaan Perawatan dan Pemeliharaan Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Perawatan dan Pemeliharaan Kantor akan melaksanakan kegiatan meliputi perawatan dan pemeliharaan instalasi penyediaan Perawatan dan Pemeliharaan Kantor. Anggaran yang tersedia untuk Sub Kegiatan Penyediaan Perawatan dan Pemeliharaan Kantor sebesar Rp5.000.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp4.000.000,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

Hasil dari kegiatan ini akan terdapatnya data untuk kegiatan dengan capaian kinerja 100%.

a. *Penyediaan Bahan Logistik Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor ini dilakukan untuk pembelian alat tulis kantor, perlengkapan makan minum, perlengkapan kesehatan dan perlengkapan

berarti. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dilaksanakan melalui proses tender sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

Akumulasi dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor sebesar Rp119,431,118.00 dan dapat direalisasi sebesar Rp144,341,718.00 atau capaian kinerja keuangan 91,34%. Hasil dari kegiatan ini akan terdistribusi ke seluruh siklus dengan capaian kinerja 100%.

g. **Penyediaan Barang Cetak dan Penggantian**

Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggantian dilaksanakan melalui proses tender sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024.

Akumulasi dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggantian sebesar Rp172,449,300.00 dan dapat direalisasi sebesar Rp182,181,608.00 atau capaian kinerja keuangan 97,10%.

Hasil dari kegiatan ini akan terdistribusi barang-barang seperti kertas kop, nota, surat, dan lain-lain, serta terdistribusi ke seluruh siklus dengan capaian kinerja 100% yang akan menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

h. **Penyediaan Katering Tamu**

Sub Kegiatan Penyediaan Katering Tamu dilaksanakan anggaran untuk pelayanan tamu kantor. Alokasi anggaran sebesar Rp1,408,000.00 dan dapat direalisasi sebesar Rp1,309,000.00 atau capaian kinerja keuangan 93,04%.

Hasil dari kegiatan ini akan terdistribusi ke, kopi dan camilan untuk menyambut tamu-tamu yang datang dengan capaian kinerja 100%.

i. **Pengembangan Rapor Kinerja dan Analisis SWOT**

Sub Kegiatan Pengembangan Rapor Kinerja dan Analisis SWOT akan dilaksanakan melalui proses tender dengan manajemen risiko apabila ada risiko yang ada di kantor.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp870,453,141.00 dan dapat direalisasi sebesar Rp864,359,000.00 atau capaian kinerja keuangan 99,32%. Dan capaian kinerja akan sebesar 100%.

III. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

A. Pengadaan Perbaikan dan Hasil Lainnya

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Perbaikan dan Hasil Lainnya sebesar Rp10.100.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp15.200.000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 81,17% yang digunakan untuk perbaikan alat pendingin ber merk Air Conditioner (AC) ruangan 2 (dua) unit dan alat pendingin (Pintor) sejumlah 4 (empat) unit.

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

B. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemukung Gedung Kantor milik Bangunan Lainnya

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya sebesar Rp4.000.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp4.884.000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 19,30%.

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini untuk menyediakan sarana dan prasarana yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BMD, dengan capaian kinerja 100%.

IV. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

A. Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dilaksanakan dalam rangka untuk administrasi bidang kepegawaian. Sub kegiatan ini menghasilkan materialnya persurutan, mulai dari surat masuk hingga surat keluar.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp7.123.000,00 dan terrealisasi sebesar Rp6.500.000,00 atau capaian kinerja keuangan 91,30%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengelolaan surat menyurat kantor sebagai layanan, dengan capaian kinerja 100%.

B. 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.

asapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan jasa konsultasi, sebesar Rp 50.000.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp213.123.000,00 atau capaian kinerja keuangan 51,48%.

g. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor akan akan sangat bermanfaat bagi sebagian kantor sebanyak 7 orang, satu kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebidanan sebanyak 4 orang.

Asapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum sebesar Rp861.146.715,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp811.661.410,00 atau capaian kinerja keuangan 94,92%.

Hasil dari kegiatan ini akan dilaksanakan terkait dengan jasa pelayanan kantor sebanyak 7 orang, satu kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebidanan sebanyak 4 orang pada Kantor Badan Kesagowahan Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

V. Peningkatan Kualitas Hasil Binaan Peningkatan Kualitas Peningkatan Daerah

f. Peningkatan Jasa Peningkatan, Biaya Peningkatan, Hasil dan Peningkatan Kualitas

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Peningkatan Jasa Peningkatan, Biaya Peningkatan, Hasil dan Peningkatan, berdasarkan Biaya Operasional atau Lapangan sebesar Rp108.223.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp298.041.110,00 dengan capaian kinerja keuangan sebesar 51,48%.

Hasil dari kegiatan ini akan terwujudnya peningkatan kondisi dinas (5 unit mobil dan 1 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

g. Peningkatan Fasilitas dan Peningkatan Lainnya

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Peningkatan Fasilitas dan Peningkatan Lainnya sebesar Rp77.610.000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp74.962.000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,64%.

Hasil dari kegiatan ini akan terwujudnya peningkatan gedung kantor dengan 1 buah, dengan capaian kinerja 100%.

h. Peningkatan Fasilitas Gedung Kantor dan Peningkatan Lainnya

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Peningkatan Fasilitas Gedung Kantor dan Peningkatan Lainnya sebesar Rp140.718.000,00 dan dapat

direalisasi sebesar Rp54.341.112,12 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 88,33%.

Hasil dari kegiatan ini akan terkompilasi ke Perhitungan Efektifitas Penggunaan Anggaran dan Anggaran Lainnya pada Sistem Pengawasan Daerah dengan capaian kinerja 100%.

TINGKAT EFISIENSI

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

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(Pa \times CR) + RA}{(Pa \times CR)} \times 100\%$$

Keterangan:

Pa = Pagu anggaran = Rp2.749.947.388,00

CR = Capaian Kinerja (%) = 100,00%

RA = Realisasi Anggaran = Rp2.011.400.100,12

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(Rp2.749.947.388 \times 100,00\%) + Rp2.011.400.100,12}{(Rp2.749.947.388 \times 100,00\%)} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{Rp2.767.331.306,44 + Rp2.011.400.100,12}{Rp2.749.947.388,00} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 88,33\%$$

NILAI EFISIENSI

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

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50 \right)$$

Keterangan:

E = Tingkat Efisiensi = 88,33%

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{88,33\%}{20} \times 50 \right)$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 80 + 1,8818 = 81,8818$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 81,93\%$$

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa APBD Provinsi Sumatera Barat tahun 2024 telah melaksanakan efisiensi sebesar 31,38% dalam pelaksanaan anggaran sebesar Rp2.143.357.585,00 yang terdistribusi sebesar Rp2.811.103.109,13 untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dengan capaian indikator kinerja sebesar 100,00%.

4. REALISASI KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran dalam Kemampuan Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024, setiap anggaran dan realisasi belanja langsung unsur sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis akan sebagai berikut:

NO	KETERANGAN KEGIATAN DAN KEMERDEKAAN	KEMERDEKAAN	KEMERDEKAAN	KEMERDEKAAN	KEMERDEKAAN	PERCENTASE	
						Anggaran	Realisasi
1	TOTAL BELANJA DAERAH					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
2	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
3	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
4	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
5	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
6	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
7	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
8	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
9	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
10	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
11	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
12	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
13	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
14	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
15	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
16	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
17	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
18	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
19	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
20	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
21	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
22	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
23	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
24	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
25	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
26	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
27	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
28	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
29	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
30	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
31	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
32	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
33	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
34	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
35	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
36	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
37	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
38	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
39	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
40	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
41	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
42	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
43	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
44	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
45	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
46	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
47	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
48	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
49	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00
50	BELANJA KEMERDEKAAN					10.000.000.000,00	10.000.000.000,00

Konsumsi Listrik (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Gas (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Air (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh
Konsumsi Bahan Bakar (KWh)	12.762 Tahun 2017	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh	12.762 KWh

5. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Sebagai wujud dari komitmen yang baik terhadap lingkungan dengan anggaran yang memadai dan bisa meningkatkan efisiensi penggunaannya secara efektif, efisien dan transparan. Perhitungan tingkat efisiensi menurut Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 20/PMK.01/2017:

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

dimana:

PA: Pagu Anggaran

OC: Capaian Kinerja (%)

RA: Realisasi Anggaran

Sehingga:

$$\text{Tingkat Efisiensi BPD 2004} = \frac{(Rp12.762.762.170 - 100\% \times Rp12.762.762.170) - Rp12.762.762.170}{(Rp12.762.762.170 - 100\% \times Rp12.762.762.170)} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi BPD 2004} = 11,51\%$$

Nilai Efisiensi

Untuk mengetahui berapa Nilai Efisiensi, tingkat efisiensi akan diukur dari hasil skala 0% - 100% dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \left(\frac{R}{20} \times 50 \right)$$

dimana:

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

$$K_{\text{luas/finansial}} = 20\% + \left(\frac{11,819}{20} \times 10 \right)$$

$$K_{\text{luas/finansial}} = 80 \pm 0,28778$$

$$K_{\text{luas/finansial}} = 50,25\%$$

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

1. Pengubahan keat satu pintu dengan sistem terintegrasi.

Dalam terintegrasi dokumen kepegawaian, seperti yang berwujud cukup terkoordinasi dengan keat satu pintu, dimana pada keat satu pintu semua informasi terkait kepegawaian mulai dari pengajuan dokumen pindah, pensiun, ke mutasi atau perubahan pangkat terdapat disana, pelayanan dokumen juga cukup dilakukan pada keat satu pintu. Dengan adanya keat satu pintu terdapat efisiensi dalam hal waktu pelayanan, baik dari segi pelayanan ataupun pengaliran dokumen kepegawaian.

Manfaat lain dari keat satu pintu adalah anggaran yang berkurang terhitung dari pengaliran, karena anggaran tidak berkurang langsung dengan pengaliran data.

2. Integrasi layanan kepegawaian

Dengan sistem terintegrasi layanan beberapa layanan seperti (Pindah, Pensiun, Kepegawaian) merupakan anggaran dan waktu tunggu pelayanan.

3. Bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika dalam hal pembangunan dan pengembangan aplikasi kepegawaian

BKD telah melakukan beberapa kali kerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk kepegawaian, seperti pembangunan sistem online, e-sistem, sistem berbasis ERP/HRM dan yang terbaru pembangunan aplikasi e-canggih.

BAB IV PENUTUP

1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Utama Pemerintah (LKUP) Badan Kependidikan Daerah Tahun 2024 merupakan gambaran capaian kinerja kegiatan dan capaian Tahun 2024 berdasarkan Rencana Strategis (Rencana) dan Rencana Kerja (Rencana) yang telah dibuat sebelumnya. Laporan Kinerja BKG dibuat berdasarkan realisasi program kegiatan yang sedang di implementasikan BKG. Dengan demikian LKUP BKG merupakan laporan terintegrasi dan terkomprehensif (*integrated and comprehensive report*) terhadap pencapaian kinerja BKG secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dan bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Rencana dan Rancangan dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh bidang berdasarkan data Rencana Pelaksanaan Kerja Kegiatan Daerah (RPKGD) dan Rencana Lima Tahunan BKG 2021-2026. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM kearsifan.
2. Rencana Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dan suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasaran Strategi Peningkatannya kualitas pengelolaan mencapai 80% sesuai capaian kinerja termasuk pada kategori "Memuaskan" atau rata-rata 100,47%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen KHR apaspek di Akademisi Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik dan telah dilaksanakan sepenuhnya di tingkat organisasi sebagai.
4. Pada sasaran Peningkatannya efektivitas kinerja organisasi capaian kinerja termasuk kategori "Memuaskan" atau rata-rata 100%, ini berarti upaya Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kependidikan berhasil dengan target dan.
5. Pada sasaran Peningkatannya kualitas pelayanan organisasi termasuk pada kategori "Memuaskan" atau rata-rata 100,00%. Ini berarti bahwa Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan tata kelola organisasi berhasil dengan target dan.

Berbagai pendekatan target daerah-daerah lainnya Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran tentang pelaksanaan dan capaian kinerja Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat dipengaruhi oleh sumberdaya, ketersediaan informasi dan dukungan staff regional semua bidang dan instansi yang terkait sangat dirasakan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan mendatang.

2. SARAN

Untuk peningkatan capaian kinerja sebagai saran berikut sebagai berikut:

1. Optimalisasi pendekatan metode kegiatan kegiatan di lingkungan BKB Provinsi Sumatera Barat.
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKB dapat dilakukan antara lain melalui:
 - a. Intensifikasi perencanaan program dan kegiatan serta koordinasi sehingga dapat meningkatkan pemerataan dan kepastian dalam pelaksanaan.
 - b. Peningkatan komposisi DGN yang akan mendukung program kegiatan di lingkungan BKB Provinsi Sumatera Barat.

Padang, Januari 2017

**KEPALA BADAN KEPERAWATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**



AHMAD ZAMRI, S.Sos., M.Si.
Pondok Uluwatu Medika
NIP. 19730504 200003 1 001



PESERTAAN PEGAWAI SAMUDRA UTARA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Daring Anekar No. 4 Teluk (0711) 704024, 704004 Fax (0711) 704004 Padang
Email: bkdsamutbarat@gmail.com

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan Monev dan Peningkatan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang beranda menginformasikan ini.

Nama : **ARMAD TARKI S. Ika, M.Si**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Selanjutnya di sebut sebagai **Perwakilan**

Nama : **MAHYUDI**
Jabatan : **Gubernur Sumatera Barat**

Selanjutnya sebagai **perwakilan selanjutnya di sebut sebagai **Ketua****

Ditak pertama beranjak akan mewujudkan target kinerja yang diharapkan sesuai dengan ketentuan ini, dalam rangka mencapai target kinerja yang diharapkan sesuai yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Efektifitas dan kejelasan pencapaian target kinerja tersebut akan di tanggung jawab kami.

Ditak kedua akan melakukan kegiatan yang diharapkan akan akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari tahun ini dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi dalam rangka perbaikan pelaksanaan dan kerja.

PERKEDAH

MAHYUDI

Padang, 8 November 2024
PERAK PERTAMA


ARMAD TARKI S. Ika, M.Si
NIP. 99720024-090001-080

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

JABATAN : Kepala Badan Kependidikan Daerah Provinsi Sumatera Barat
 TAHUN : 2013

NO	KARAKTER	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Indeks Penguasaan manajemen SDI di tingkat	1. Nilai Penguasaan Index Man	311
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	2. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	4 (11,37)
3.	Meningkatnya Kualitas pelayanan masyarakat	3. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Peningkat Utusan Peningkat Daerah	4.400.430.220
2.	Program Kependidikan Daerah	1.796.173.610
Jumlah		6.196.603.830

GUBERNUR SUMATERA BARAT



M. H. H. H.

Sedang, 11 Oktober 2013
 KEPALA BADAN KEPENDIDIKAN DAERAH
 PROVINSI SUMATERA BARAT



AHMAD LATRI, S.Sos, M.M.
 NID. 19780124 100001 1 001

LAMPIRAN

TINDAK LANJUT ATAS HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022

Terkait hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Keagamaan Islamiah tahun 2022, telah dilakukan tindak lanjut melalui pemetaan kinerja selama Tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 17. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022

No	Saran/Rekomendasi	Tindak Lanjut
A. Perencanaan Kinerja		
1	Seluruh indikator perencanaan kinerja (PK) untuk setiap level (padan agar disesuaikan dengan dengan kondisi/real yang akan dicapai oleh fokus BKO Pwntal Sunatob Bone (padding).	Seluruh indikator Perencanaan Kinerja setiap level (padan) telah selaras dengan Perencanaan Kinerja Kepala BKO dan telah sesuai dengan cakupan.
2	Menetapkan penjelasan target pada column Perencanaan Kinerja (PK) berikutnya dengan kriteria target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.	Target pada column Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis.
4	Melakukan penentuan capaian kinerja pada rencana aksi secara mendalam dan dinamisitas untuk seluruh/tertentu/terbatas capaian perencanaan kinerja berikutnya.	Penentuan Capaian Kinerja dalam rencana aksi telah dilakukan dan diperbarui untuk seluruh/tertentu/terbatas column PK selanjutnya.
B. Pengukuran Kinerja		
1	Memperhatikan pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, agar lebih baik dan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.	Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, telah dicatatkan dengan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
2	Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala dengan melibatkan seluruh, dengan memperhatikan berdasarkan column perencanaan kinerja diatas level padan.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dengan melibatkan seluruh, dan telah sesuai dengan perencanaan kinerja diatas level (padan).
3	Memfasilitasi hasil pengukuran kinerja secara berkala untuk seluruh indikator, sebagai aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.	Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyusunan strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

4	Sebut pegawai di lingkungan BGD Provinsi Sumatera Barat apa terlibat dalam penyusunan dokumen pengumpulan data kinerja serta memahami terkait cara mengukur dan mendata kinerja.	Sebut pegawai di lingkungan BGD Provinsi Sumatera Barat terkait dengan penyusunan dokumen pengumpulan data kinerja dan memahami terkait cara mengukur dan mendata kinerja.
C. Penguatan kinerja		
1	Memahami informasi dalam laporan kinerja untuk penyusunan strategi, kebijakan, rencana dan program serta pemantauan kinerja berikutnya.	Laporan kinerja akan dimanfaatkan dalam penyusunan strategi, kebijakan, rencana dan program serta pemantauan kinerja selanjutnya.
2	Informasi dalam laporan kinerja agar dimanfaatkan sebagai seluruh pegawai di lingkungan BGD Provinsi Sumatera Barat.	Informasi dalam laporan kinerja akan dimanfaatkan kepada seluruh pegawai di lingkungan BGD Provinsi Sumatera Barat.
D. Penguatan kemampuan kinerja		
1	Melakukan pembinaan dalam kinerja secara sistematis dan menyeluruh pada seluruh unit/organisasi serta mengikutinya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang menjadi dasar untuk target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta akan diberikan untuk pencapaian target kinerja.	Secara kinerja akan dilakukan pembinaan secara sistematis dan menyeluruh pada seluruh unit/organisasi serta mengikutinya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang menjadi dasar untuk target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta akan diberikan untuk pencapaian target kinerja.
2	Berkontribusi dengan tim Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk pengembangan sistem IT/Infrastruktur e-Gov.	Tidak dilakukan kontribusi dengan tim Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk pengembangan sistem IT/Infrastruktur e-Gov.
3	Meningkatkan implementasi Sistem BGD Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan seluruh implementasi sistem evaluasi kinerja.	Tidak dilakukan untuk meningkatkan implementasi sistem evaluasi kinerja.
4	Mendukung implementasi untuk peningkatan dan pengoptimalan kinerja berikutnya.	Hasil evaluasi kinerja akan dimanfaatkan untuk perbaikan dan pengoptimalan kinerja tahun berikutnya.

**SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADJ
TAHUN 2024**



KOTA KEGIATAN YANG DELAKSANAKAN PADA TAHUN 2024

Pemangatanan Panta Integrasi oleh Ketua Pegawai Pimpinan Tinggi di
Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



Penyataan Plaque Penghargaan Penerima kepada Pegawai Negeri Sipil Ruma
Tinggi



Penyerahan Surat Keputusan Pemadatan Pongkat



**Penyedahan Plaque Penghargaan, Trophy dan hadiah bagi PMS Sekretariat di
Unggahan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat**



Gelar dan Pembekalan PPPK



DATA DUKUNG CAPAIAN PK

SISTEM MERIT

DAFTAR INSTRUMEN PENGUKUR KETERANGAN YANG TERDAPAT

NO	INSTRUMEN	SKOR MAX	SKOR MIN
1	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
2	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
3	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
4	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
5	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
6	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
7	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
8	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
9	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
10	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
11	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
12	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
13	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
14	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
15	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
16	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
17	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
18	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
19	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
20	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
21	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
22	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
23	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
24	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
25	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
26	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
27	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
28	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
29	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0
30	Pengetahuan dan pemahaman (kompetensi kognitif) tentang sistem merit	100	0

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



Tim Penyusun :

Dr. Hia Ariany, M.Si	(Ketua)
Kusnurhid, S.P., M.P.A	(Anggota)
Muhammad Shamsul, S.P., M.Si	(Anggota)

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



**Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
INSPEKTORAT**

*Inspeksi dan pengawasan atas pelaksanaan
kegiatan pemerintahan*

**AKRIL EVALUASI
AKSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**TEMA : PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI
DAFTAR PUSTAKA : HASAN EFFENDI DAN RAHMAN
TAHUN : 2024**

1. PENDAHULUAN

A. Fungsi dan Tujuan

1. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL (Akreditasi Kinerja) adalah untuk menilai kinerja organisasi.
2. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
3. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
4. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
5. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
6. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
7. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
8. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
9. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.
10. Fungsi dan Tujuan dari AKRIL adalah untuk menilai kinerja organisasi.

B. Latar Belakang

Perubahan struktur organisasi adalah salah satu aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perubahan struktur organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap perubahan struktur organisasi. Evaluasi ini dapat membantu organisasi untuk memahami dampak dari perubahan struktur organisasi terhadap kinerja organisasi.

Evaluasi ini akan dilakukan oleh tim evaluasi yang akan menilai kinerja organisasi sebelum dan sesudah perubahan struktur organisasi.

