



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

**Sulbar
MajuTerus**

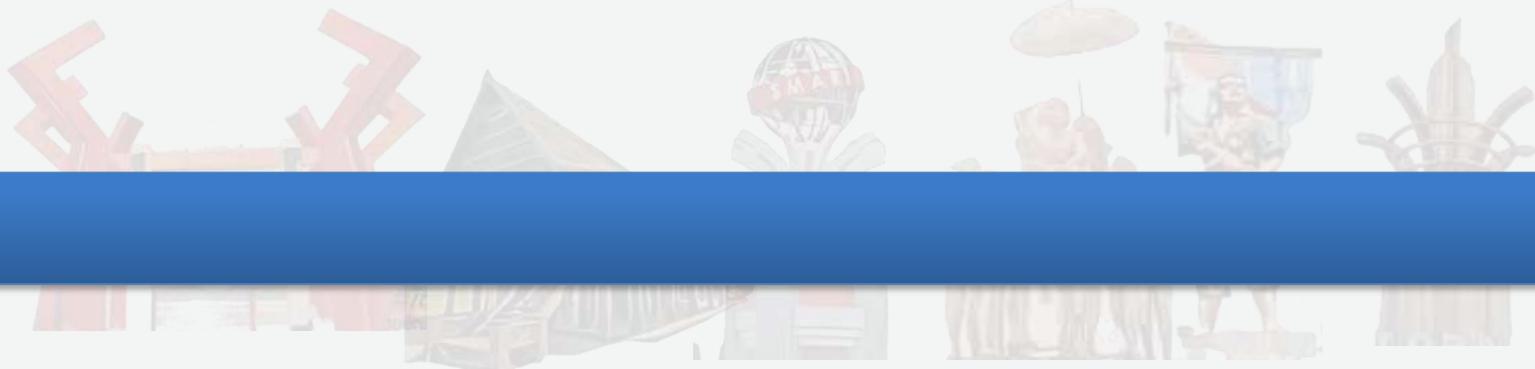
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

LAPORAN EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2024



LAPORAN KINERJA TAHUN 2024

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 disusun untuk memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam ketentuan amanat Pasal 257 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD, bahwa evaluasi terhadap hasil rencana pembangunan tahunan daerah lingkup provinsi mencakup hasil Renja-PD provinsi, khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Laporan Evaluasi Hasil Kinerja Pelaksanaan Renja Tahun 2024 memiliki dua fungsi sebagai media pertanggungjawaban kinerja dan sebagai sumber inspirasi bagi perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dengan adanya Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Tahun 2024 dapat mewujudkan adanya pemerintahan yang lebih efektif dan akuntabel melalui penguatan akuntabilitas kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Disadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kami serta informasi yang disajikan, Olehnya itu saran yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak tetap kami nantikan. Semoga laporan ini bermanfaat dalam mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik (Good Governance).

Mamuju, 31 Januari 2025
Kepala Badan,



Bujaeramy Hassan, SH., M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 197506302002121010

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	2
✚ Tugas dan Fungsi.....	2
✚ Struktur Organisasi.....	8
C. Sumber Daya	9
D. Sarana dan Prasarana.....	13
F. Sistematika Penyajian.....	12
BAB II. EVALUASI HASIL TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH.....	15
A. Evaluasi Hasil Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	15
BAB III. EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH.....	20
A. Capaian Perbandingan antara Target dan Kinerja Organisasi.....	20
BAB IV. PERMASALAHAN DAN TINDAKLANJUT.....	30
A. Permasalahan dan Tindaklanjut.....	30
BAB V. PENUTUP.....	33
A. Ringkasan Hasil Evaluasi	33
B. Rekomendasi dan Tindaklanjut.....	33
C. Kesimpulan.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam Penjelasan Umum Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Pada hakikatnya Otonomi Daerah diberikan kepada rakyat sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Daerah dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh kepala daerah dan DPRD dengan dibantu oleh Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur Perangkat Daerah pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional. Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Mengacu pada pasal 564 Nomor 151 pada Peraturan Gubernur tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan ketentuan amanat Pasal 257 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD, bahwa evaluasi terhadap hasil rencana pembangunan tahunan daerah lingkup provinsi mencakup hasil

Renja-PD provinsi berupa Laporan Evaluasi Hasil Kinerja Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024.

Penyusunan Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2024, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Target kinerja yang harus dicapai Tahun 2024 merupakan penjabaran dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Periode Tahun 2023-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024 dan Rencana Kerja Perubahan (Renja-P) Tahun 2024. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Sulawesi Barat sebagai berikut :

✚ TUGAS DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang kepegawaian;

- b. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- c. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
- g. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada Gubernur;
- h. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
- i. Pelaksanaan fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia /Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah;
- j. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- k. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada Gubernur; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Susunan Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah terdiri atas :

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- c. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi;
- d. Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, serta fasilitasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota khususnya Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur. Sekretariat dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;

- b. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi; dan
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Sekretariat Badan terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
- c. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang perencanaan, pengadaan, dan pemberhentian ASN serta informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan Program Kegiatan, Penyusunan Petunjuk Teknis dan Naskah Dinas di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- b. Merumuskan bahan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- c. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi Kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- d. Pembinaan dan pengendalian Kegiatan pengadaan dan pemberhentian pegawai serta informasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Kegiatan pengadaan dan pemberhentian pegawai serta informasi kepegawaian;
- f. Penyusunan rencana kegiatan administrasi pengadaan dan pemberhentian pegawai serta informasi kepegawaian;
- g. Pelaksanaan dan fasilitasi mengoordinasikan penerimaan ASN dan praja/taruna melalui pendidikan kedinasan di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota;

- h. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- i. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- j. Pelaksanaan koordinasi pengolahan data, pengembangan, dan pembangunan sistem informasi manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- k. Pelaksanaan pembinaan perencanaan, pengembangan sistem informasi dan pengadaan ASN;
- l. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- m. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- n. Penyusunan pemetaan potensi pegawai; dan
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan menyiapkan bahan pengelolaan Mutasi, Kepangkatan dan Promosi, pengusulan dan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai dalam jabatan, di lingkungan Provinsi/Kabupaten/Kota dalam/antar provinsi sesuai formasi yang telah ditetapkan dan penyiapan bahan pelantikan, serah terima jabatan, serta pembinaan jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pemrosesan perpindahan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan dan kepangkatan;
- b. Pelaksanaan koordinasi perpindahan dan pemberhentian ASN dalam jabatan dan kepangkatan;
- c. Pelaksanaan pelantikan dan serah terima jabatan;
- d. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan Pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional serta pertimbangan

penetapan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan;

- e. Pembinaan jabatan administrasi dan fungsional;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan hasil analisis data pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan Pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional serta pertimbangan penetapan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan di lingkungan Provinsi/Kabupaten/Kota dalam/antar provinsi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Susunan Organisasi Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

4. Bidang Pengembangan Aparatur

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan pengembangan karier, peningkatan kapabilitas ASN, pengembangan dalam jabatan fungsional dan pengembangan aparatur, pengelolaan pendidikan lanjutan serta fasilitasi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah. Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Merumuskan bahan kebijakan pengembangan karier ASN;
- b. Mengelola administrasi pengembangan karier ASN;
- c. Mengevaluasi pelaksanaan pengembangan karier ASN;
- d. Membuat kajian kebijakan pengembangan kompetensi PNS;
- e. Merumuskan bahan kebijakan dan pengelolaan penilaian potensi dan kompetensi;
- f. Melaksanakan pengelolaan penilaian potensi dan kompetensi ASN (*assessment center*);
- g. Melaksanakan pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Aparatur terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan, pelayanan proses izin perceraian, penyelenggaraan dan penegakan disiplin, serta cuti ASN. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Merumuskan bahan kebijakan penilaian kinerja, penghargaan, disiplin dan pemberian izin perkawinan/perceraian;
- b. Mengoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- c. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- d. Mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- e. Mengevaluasi penilaian kinerja dan penghargaan;
- f. Membuat kajian kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- g. Mengoordinir pembinaan dan penegakan disiplin;
- h. Mengoordinasikan pemberian izin perkawinan/perceraian; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

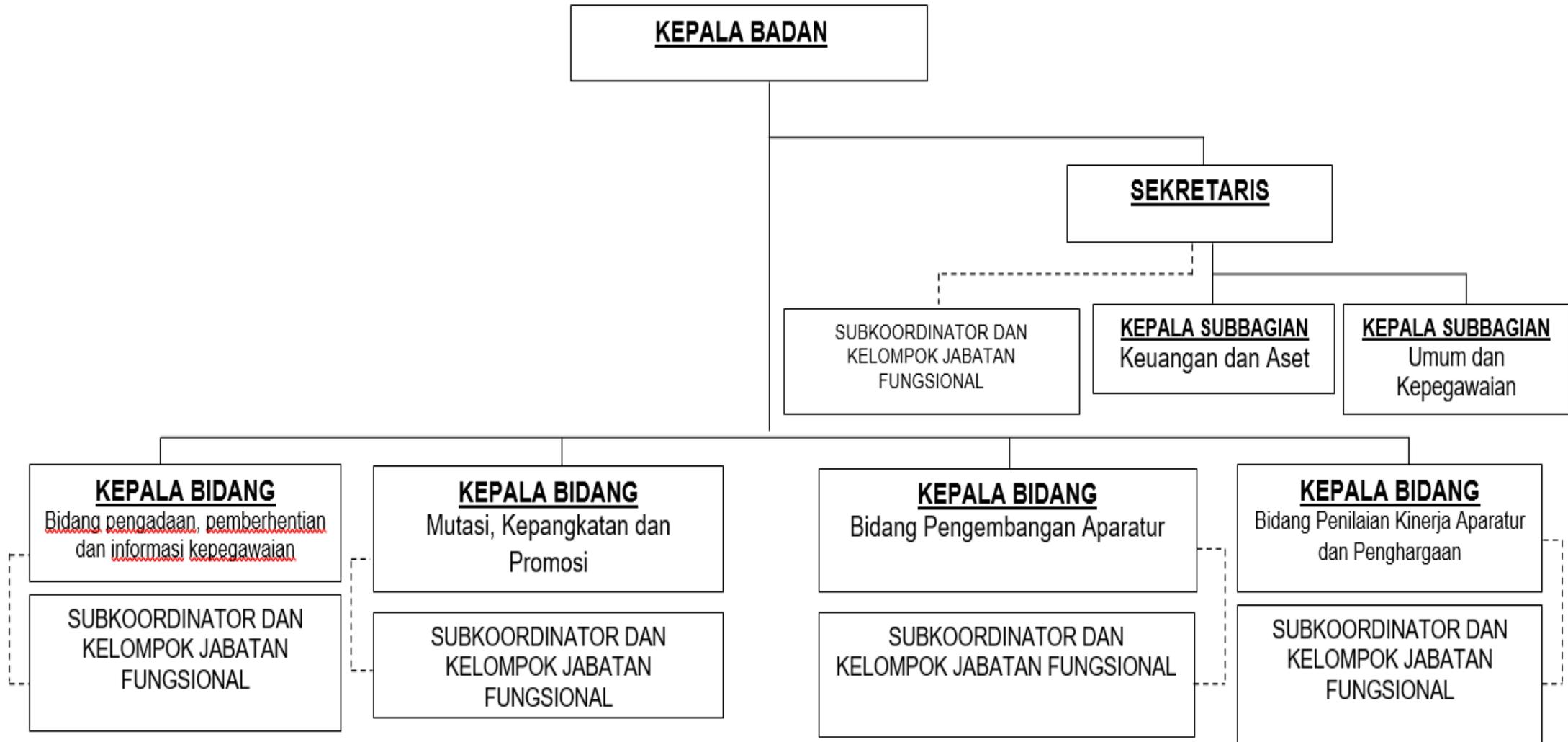
Susunan Organisasi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

✚ STRUKTUR ORGANISASI

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dilengkapi dengan perangkat organisasi sebagai berikut :

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat



C. SUMBER DAYA BKD PROVINSI SULAWESI BARAT

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparturnya cerdas.

Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup BKD Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan data dari Sub Bagian Kepegawaian sampai dengan bulan Desember 2024 berjumlah 48 orang. Komposisi jabatan dalam Struktur Organisasi BKD Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada gambar 2, BKD menjalankan fungsi koordinasi dengan OPD lain. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat bermitra dengan OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dan secara intensif melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling strategis yang dijalankan oleh BKD melalui 4 (empat) bidang, yaitu Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Aparatur, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, dan Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi.

Berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 1.1
Potensi SDM Berdasarkan Golongan/Ruang

No.	Golongan/Ruang	Jumlah
1	I	0 Orang
2	II	7 Orang
3	III	41 Orang
4	IV	6 Orang
Jumlah		54 Orang

Berdasarkan Diklat Penjenjangan

Tabel 1.2
Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjenjangan

No.	Jenis Diklat	Jumlah
1	Pim Tk. I	0 Orang

2	Pim Tk. II	1 Orang
3	Pim Tk. III	3 Orang
4	Pim Tk. IV	9 Orang
Jumlah		13 Orang

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.3
Potensi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	31 Orang	23 Orang	54 Orang

Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.4
Potensi SDM Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S3	0 Orang
2	S2	17 Orang
3	S1	20 Orang
4	DIII	5 Orang
5	SMA	6 Orang

D. SARANA DAN PRASARANA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Saat ini Kantor Badan Kepegawaian Daerah menempati Gedung di Jl. A. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sayap Kanan Gedung III Lt. I Tlp.0426-2325213 Mamuju yang berada satu kompleks dengan kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah dengan luas kurang lebih 800 M2 dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah mendapat dukungan sarana Mobilitas 6 (enam) buah kendaraan roda 4 dan 27 (dua puluh Tujuh) buah kendaraan roda 2 (dua), Laptop, printer, LCD, Camera digital, wireless, serta beberapa prasarana kantor lainnya.

Daftar aset Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 1.5
Daftar Pengadaan Aset Peralatan dan Mesin Periode 2020-2024

Jenis	Satuan	Tahun Pengadaan					Jumlah	Kondisi
		2020	2021	2022	2023	2024		
AC Unit	unit	1	1				2	Baik
Amplifiler	unit			1			1	Baik
CCTV	unit			1			1	Baik
Exhause Fan	unit	1					1	Baik
Kabel utp cat 6	buah					2	2	Baik
Keyboard Tablet/Telephone Mobile	buah				1		1	Baik
Kursi Besi/Metal	buah	2					2	Baik
Kursi Kerja Pejabat Eselon III	buah	1					1	Baik
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	buah	3					3	Baik
Lap Top	unit	2	1	3	1	5	12	Baik
Lemari Besi	unit	4	2	4			10	Baik
Lemari Kayu	buah			2			2	Baik
Lemari Kayu	unit	1					1	Rusak Ringan
Meja Kerja Pejabat Eselon III	buah	1					1	Baik
Meja Komputer panjang	buah				50		50	Baik
Meja Komputer Tunggal	buah				100		100	Baik
Mesin Absen (Time Recorder)	unit	9		1			10	Baik
Mesin Absen (Time Recorder)	unit	1					1	Rusak Ringan
Mic Wireless	unit			1		2	3	Baik
Note Book	unit			2			2	Baik
P.C Unit	unit		1	1		2	4	Baik
Papan Tulis	buah			1			1	Baik

Jenis	Satuan	Tahun Pengadaan					Jumlah	Kondisi
		2020	2021	2022	2023	2024		
Peralatan Jaringan Lain-lain	unit			1			1	Baik
Printer	unit	6	1	5		2	14	Baik
Proyektor + Attachment	unit			2			2	Baik
Scanner	unit		1	3			4	Baik
Server	unit			1			1	Baik
Smartphone Tablet/ Telephone Mobile	unit				1		1	Baik
Switch Hub 24	buah					5	5	Baik
Televisi	unit		1	1			2	Baik
Televisi	unit	1					1	Rusak Ringan
Televisi	unit			1			1	Rusak Berat
UPS	unit					1	1	Baik
White Board	buah	2					2	Baik
TOTAL		35	8	31	153	19	246	

E. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Terselenggaranya pemerintahan yang bersih merupakan prasyarat bagi setiap penyelenggara negara untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa Indonesia. Untuk itu, maka sesuai dengan ketentuan amanat Pasal 257 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD, bahwa evaluasi terhadap hasil rencana pembangunan tahunan daerah lingkup provinsi mencakup hasil Renja-PD provinsi, khususnya pada Renja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024, maka setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara mulai dari pejabat eselon II ke atas harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dengan membuat Laporan Evaluasi Hasil Kinerja Pelaksanaan Renja Tahun 2024.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi Daerah maka Pemerintah Daerah harus mempertanggungjawabkan secara transparan kepada masyarakat dengan memenuhi prinsip-prinsip penyelenggaraan negara yang bersih dengan cara membuat Laporan Evaluasi Hasil Kinerja Pelaksanaan Renja Tahun 2024.

Dengan tujuan tersebut maka Laporan Evaluasi Hasil Kinerja Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

- **Latar Belakang:** Menyediakan gambaran umum mengenai pentingnya evaluasi hasil kinerja pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024.
- **Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi:** Menyediakan gambaran terkait tentang Tugas dan Fungsi Pokok serta Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024.
- **Potensi, SDM, Sarana & Prasarana:** Menyediakan gambaran terkait tentang pelaksanaan pengukuran kinerja secara umum pada Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024.

BAB II Evaluasi Hasil Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

- **Evaluasi Hasil Tujuan dan Sasaran:** Menjelaskan tujuan evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana Renja tahun 2024 telah dilaksanakan sesuai rencana dan sasaran yang telah ditetapkan.

BAB III Evaluasi Hasil Pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah

- **Capaian Kinerja (Program, Kegiatan & Sub. Kegiatan):** Menguraikan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan Renja tahun 2024 berdasarkan indikator dan sasaran yang telah ditetapkan.
- **Perbandingan dengan Target:** Membandingkan antara hasil yang dicapai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan dalam Renja, apakah tercapai atau tidak, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tersebut.
- **Penilaian Kinerja:** Menilai apakah pelaksanaan Renja sudah sesuai dengan harapan atau jika ada kekurangan yang perlu diperbaiki.

BAB IV. Permasalahan & Tindaklanjut

- **Menjelaskan faktor-faktor internal dan eksternal:** yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam pelaksanaan Renja tahun 2024, baik yang bersifat positif maupun negatif.
- **Perbaikan dan Penguatan:** Memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan langkah-langkah yang perlu diambil agar kinerja di masa mendatang dapat lebih baik dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam Renja.

- **Strategi Tindak Lanjut:** Menyusun strategi tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi untuk memastikan bahwa program atau kegiatan yang belum tercapai dapat diperbaiki.

BAB V. Penutup

- Menyimpulkan hasil dari evaluasi, pentingnya perbaikan yang harus dilakukan, serta harapan terhadap pelaksanaan Renja di masa yang akan datang.

Pentingnya Evaluasi.

Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Renja, memberikan informasi kepada pemangku kepentingan tentang keberhasilan atau hambatan yang ada, dan menyusun langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan rencana kerja tahun mendatang. Sistematika ini berdasarkan ketentuan Pasal 257 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.

BAB II**EVALUASI HASIL TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH****A. Evaluasi Pelaksanaan Hasil Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah**

Kegiatan review hasil evaluasi pelaksanaan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024) dan pencapaian kinerja terhadap Renja Pokok dan Renja Perubahan ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan yang ada dalam Renja Pokok dan Renja Perubahan, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Review didasarkan atas laporan hasil evaluasi pelaksanaan Renja Pokok dan Renja Perubahan Tahun 2024, pada hasil laporan kinerja tahunan dan / atau realisasi APBD untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini, antara lain:

- a. Realisasi Belanja Non Operasional dan Belanja Operasional per Juni 2024 disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Realisasi Belanja Per Juni 2024

URAIAN	Anggaran	Realisasi	% Capaian	Sisa Anggaran	% Sisa Pagu
TOTAL BELANJA DAERAH	15.759.219.928	3.439.081.823	21,82	12.320.138.105	78,18
Belanja Operasi	15.305.284.018	3.439.081.823	22,47	11.866.202.195	77,53
Belanja Pegawai	5.994.914.016	2.336.186.307	38,97	3.658.727.709	61,03
Belanja Barang dan Jasa	7.310.370.002	1.102.895.516	15,09	6.207.474.486	84,91
Belanja Hibah	2.000.000.000	-	-	2.000.000.000	100,00
Belanja Modal	453.935.910	-	-	453.935.910	100,00
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	206.381.490	-	-	206.381.490	100,00
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	247.554.420	-	-	247.554.420	100,00

Pada pertengahan tahun 2024, realisasi belanja total dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp15.759.219.928 telah mencapai Rp3.439.081.823 atau sekitar 21,82%. Dengan demikian, masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp12.320.138.105 atau 78,18% yang belum digunakan. Belanja operasional yang mencakup belanja pegawai serta belanja barang dan jasa telah terealisasi sebesar Rp3.439.081.823 dari total pagu Rp15.305.284.018. Ini menunjukkan pencapaian sebesar 22,47%, dengan sisa anggaran Rp11.866.202.195 atau 77,53%. Dalam belanja operasional, belanja pegawai memiliki realisasi tertinggi, yaitu Rp2.336.186.307 atau 38,97% dari total anggaran Rp5.994.914.016, dengan sisa anggaran sebesar Rp3.658.727.709 atau 61,03%. Sementara itu, belanja barang dan jasa baru mencapai 15,09% dari pagu Rp7.310.370.002, dengan sisa Rp6.207.474.486 atau 84,91%.

Di sisi lain, belanja non-operasional, yang mencakup belanja hibah dan belanja modal, belum mengalami realisasi hingga Juni 2024. Belanja hibah yang dianggarkan sebesar Rp2.000.000.000 masih utuh, menunjukkan bahwa program terkait hibah belum terlaksana. Begitu pula dengan belanja modal sebesar Rp453.935.910, yang terbagi menjadi belanja modal peralatan dan mesin sebesar Rp206.381.490 serta belanja modal gedung dan bangunan sebesar Rp247.554.420, juga belum terealisasi sama sekali.

Secara keseluruhan, tingkat realisasi belanja masih rendah, terutama pada belanja non-operasional yang belum menunjukkan perkembangan. Perlu adanya strategi percepatan dalam penyerapan anggaran, khususnya pada belanja barang dan jasa serta belanja modal, agar target pembangunan dan operasional dapat berjalan sesuai rencana.

- b. Realisasi Belanja Non Operasional dan Belanja Operasional per Desember 2024 disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Realisasi Belanja Per Desember 2024

URAIAN	Anggaran	Realisasi	% Capaian	Sisa Anggaran	% Sisa Pagu
TOTAL BELANJA DAERAH	15.759.219.928	15.404.994.024	97,75	354.225.904	2,25
Belanja Operasi	15.305.284.018	14.982.927.368	97,89	322.356.650	2,11
Belanja Pegawai	5.994.914.016	5.967.835.580	99,55	27.078.436	0,45
Belanja Barang dan Jasa	7.310.370.002	7.015.091.788	95,96	295.278.214	4,04
Belanja Hibah	2.000.000.000	2.000.000.000	100,00	-	-
Belanja Modal	453.935.910	422.066.656	92,98	31.869.254	7,02

URAIAN	Anggaran	Realisasi	% Capaian	Sisa Anggaran	% Sisa Pagu
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	206.381.490	203.520.000	88,28	2.861.490	1,39
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	247.554.420	218.546.656	88,28	29.007.764	11,72

Pada akhir tahun 2024, total realisasi belanja dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp15.759.219.928 telah mencapai Rp15.404.994.024 atau 97,75%. Dengan demikian, sisa anggaran yang belum digunakan hanya sebesar Rp354.225.904 atau 2,25%, menunjukkan tingkat penyerapan anggaran yang sangat baik. Belanja operasional, yang mencakup belanja pegawai serta belanja barang dan jasa, telah terealisasi sebesar Rp14.982.927.368 dari total pagu Rp15.305.284.018, dengan capaian 97,89%. Sisa anggaran yang belum digunakan dalam belanja operasional adalah Rp322.356.650 atau 2,11%. Dalam komponen belanja operasional, belanja pegawai mencatatkan realisasi tertinggi, yakni Rp5.967.835.580 atau 99,55% dari total anggaran Rp5.994.914.016, menyisakan Rp27.078.436 atau 0,45%. Sementara itu, belanja barang dan jasa mencapai Rp7.015.091.788 atau 95,96% dari pagu Rp7.310.370.002, dengan sisa anggaran Rp295.278.214 atau 4,04%.

Di sisi lain, belanja non-operasional, yang mencakup belanja hibah dan belanja modal, juga menunjukkan realisasi yang tinggi. Belanja hibah sebesar Rp2.000.000.000 telah terealisasi sepenuhnya, mencatatkan capaian 100%. Sementara itu, belanja modal yang dialokasikan sebesar Rp453.935.910 telah terealisasi sebesar Rp422.066.656 atau 92,98%, menyisakan Rp31.869.254 atau 7,02%. Dalam belanja modal, belanja peralatan dan mesin mencapai Rp203.520.000 atau 88,28% dari total Rp206.381.490, dengan sisa Rp2.861.490 atau 1,39%. Begitu pula, belanja modal gedung dan bangunan telah terealisasi sebesar Rp218.546.656 atau 88,28% dari total Rp247.554.420, menyisakan Rp29.007.764 atau 11,72%.

Secara keseluruhan, capaian realisasi belanja pada tahun 2024 tergolong sangat baik, dengan hampir seluruh anggaran terserap secara optimal. Belanja operasional menunjukkan penyerapan yang tinggi, terutama dalam belanja pegawai dan belanja barang dan jasa. Sementara itu, belanja non-operasional juga mengalami peningkatan signifikan dibandingkan pertengahan tahun, terutama pada belanja modal yang mendekati target realisasi penuh. Dengan pencapaian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan anggaran telah berjalan dengan efektif, mendukung pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

- c. Evaluasi Tujuan dan Sasaran Perangkat daerah disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3
Evaluasi Tujuan dan Sasaran

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	poin	52	79,77	153,40%
2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN	persen	75	85	113,33%
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	persen	30	60	200,67%
		Nilai SAKIP Lingkup BKD	poin	76,22	79	103,65%
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD	poin	4,4	4,22	95,91%
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	persen	95	97,75	102,89%
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD	persen	80	85,61	107,01%

Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah menunjukkan pencapaian kinerja yang sangat baik pada tahun 2024. Salah satu indikator utama, yaitu Nilai Indeks Profesionalitas ASN, mencatatkan capaian sebesar 79,77 poin dari target 52 poin, atau 153,40% dari yang direncanakan. Hal ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam sistem manajemen SDM aparatur, yang mencerminkan peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Barat.

Selain itu, pencapaian dalam tata kelola manajemen ASN juga menunjukkan hasil yang positif, dengan realisasi 85% dari target 75%, atau mencapai 113,33% dari yang ditetapkan. Capaian ini mengindikasikan keberhasilan dalam pengelolaan ASN yang lebih terstruktur dan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip reformasi birokrasi. Di sisi lain, kualitas tata kelola organisasi dalam lingkup BKD juga mengalami peningkatan yang signifikan. Nilai Reformasi Birokrasi (RB) mencapai 60%, jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 30%, atau sebesar 200,67%. Begitu pula dengan Nilai SAKIP Lingkup BKD, yang mencapai 79 poin dari target 76,22 poin, atau 103,65% dari yang direncanakan. Indikator lain, seperti Nilai Rapor SPBE, juga mencatatkan realisasi 4,22 poin dari target 4,4 poin, atau 95,91%, yang mencerminkan efektivitas dalam sistem pemerintahan berbasis

elektronik.

Lebih lanjut, tingkat capaian kinerja anggaran lingkup BKD mencapai 97,75% dari target 95%, menunjukkan efektivitas dalam pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program. Sementara itu, tingkat tata kelola manajemen ASN mencapai 85,61% dari target 80%, atau 107,01%, mengindikasikan adanya peningkatan dalam pengelolaan ASN secara keseluruhan. Secara umum, evaluasi ini menunjukkan bahwa perangkat daerah telah berhasil melampaui sebagian besar target kinerja yang telah ditetapkan. Capaian yang tinggi dalam berbagai indikator menegaskan bahwa reformasi birokrasi, pengelolaan ASN, serta sistem tata kelola organisasi telah berjalan dengan efektif. Keberhasilan ini diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan pada tahun-tahun mendatang untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pemerintahan daerah.

BAB III

EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH

A. Capaian Perbandingan antara Target dan Kinerja Organisasi

Bab III ini membahas hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja) tahun 2024, dengan fokus pada capaian kinerja organisasi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur efektivitas implementasi program serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Dalam evaluasi ini, dilakukan analisis terhadap berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja organisasi menjadi aspek utama dalam penilaian keberhasilan program-program yang telah dijalankan.

Data yang diperoleh menunjukkan berbagai capaian strategis dalam pelaksanaan rencana kerja. Beberapa indikator utama yang menjadi tolak ukur evaluasi meliputi tingkat efektivitas program, efisiensi dalam penggunaan anggaran, serta dampak kebijakan terhadap sasaran yang dituju. Dengan adanya evaluasi ini, perangkat daerah dapat melakukan perbaikan serta menyusun strategi yang lebih optimal untuk tahun berikutnya.

Hasil evaluasi juga mengungkapkan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian target serta hambatan yang masih perlu diatasi. Faktor internal, seperti sumber daya manusia dan pengelolaan anggaran, serta faktor eksternal, seperti dinamika kebijakan nasional dan kondisi sosial politik, menjadi aspek yang turut memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program.

Dengan adanya evaluasi ini, diharapkan perangkat daerah dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi serta memastikan bahwa setiap program yang direncanakan benar-benar memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Ke depan, diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi kendala yang ada serta mengoptimalkan pencapaian dalam pelaksanaan rencana kerja perangkat daerah. Evaluasi RENJA tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah disajikan dalam tabel berikut:

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
				I		II		III		IV					
				7		8		9		10					
3	4	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
Semua Bidang															
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI			7.280.186.733		1.164.231.007		2.223.940.405		1.642.166.508		2.177.094.539		7.207.432.459		99,00%
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Perencanaan Kinerja Lingkup SKPD (Poin)	24,51	-	-	-	-	-	-	-	26	26	26	26	106,08%	99,94%
	Nilai Pengukuran Kinerja Lingkup SKPD (Poin)	21,21	-	-	-	-	-	-	-	21	21	21	21	99,01%	
	Nilai Pelaporan Kinerja Lingkup SKPD (Poin)	9,5	60.239.844	-	13.821.000	-	12.300.000	-	12.989.000	10	21.091.000	10	60.201.000	105,26%	
	Nilai Evaluasi Internal Lingkup SKPD (Poin)	21	-	-	-	-	-	-	-	22	22	22	22	104,76%	
	Persentase Ketersediaan Data Sektoral Lingkup OPD (Persen)	100	-	-	-	100	-	-	-	-	100	100	100	100,00%	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	27.004.467	-	6.650.000	1	6.600.000	1	7.131.000	-	6.600.000	2	26.981.000	100,00%	99,91%
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	7	17.759.307	7	5.000.000	-	4.200.000	-	4.358.000	-	4.200.000	7	17.758.000	100,00%	99,99%
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	12	15.476.070	3	2.171.000	3	1.500.000	3	1.500.000	3	10.291.000	12	15.462.000	100,00%	99,91%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tingkat Penyerapan Anggaran Lingkup SKPD (Persen)	95	-	17	-	98	98	102,89%	99,55%						
	Tingkat Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Lingkup SKPD (Persen)	95	6.019.522.380	1.077.431.502	-	1.325.693.902	1.476.401.748	5.992.406.580		102,89%					
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	53	5.994.914.016	53	1.072.631.502	53	2.108.079.428	53	1.320.627.902	53	1.466.496.748	53	5.967.835.580	100,00%	99,55%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	1	24.608.364	-	4.800.000	-	4.800.000	-	5.066.000	1	9.905.000	1	24.571.000	100,00%	99,85%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Administrasi Umum Lingkup BKD (Persen)	100	346.716.899	100	21.379.768	100	43.603.980	100	65.453.667	100	215.879.325	100	346.316.740	100,00%	99,88%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	13.172.370	1	1.440.000	1	2.730.000	1	2.022.000	1	6.951.000	1	13.143.000	100,00%	99,78%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	3	143.407.890	3	6.820.000	3	5.050.000	3	1.763.000	3	129.604.000	3	143.237.000	100,00%	99,88%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	10.048.000	2	50.000	2	2.000.000	2	4.100.000	2	3.750.000	2	9.900.000	100,00%	98,53%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	2	25.985.029	2	-	2	-	2	13.711.000	2	12.229.000	2	25.940.000	100,00%	99,83%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	32	154.103.610	3	13.069.768	9	33.823.980	7	43.857.667	22	63.345.325	41	154.096.740	128,13%	100,00%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengelolaan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (Persen)	100	206.381.490	100	-	100	-	100	169.500.000	100	34.020.000	400	203.520.000	400,00%	98,61%
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	10	206.381.490	-	-	-	-	10	169.500.000	-	34.020.000	10	203.520.000	100,00%	98,61%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengelolaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Persen)	100	261.615.100	100	32.762.000	100	41.985.000	100	44.140.000	100	129.695.000	100	248.582.000	100,00%	95,02%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	4.872.000	3	4.872.000	3	-	3	-	3	-	12	4.872.000	100,00%	100,00%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	256.743.100	3	27.890.000	3	41.985.000	3	44.140.000	3	129.695.000	12	243.710.000	100,00%	94,92%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengelolaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Persen)	100	385.711.020	100	18.836.737	100	13.171.997	100	24.389.939	100	300.007.466	100	356.406.139	100,00%	92,40%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya (Unit)	31	138.156.600	31	18.836.737	31	13.171.997	31	14.456.549	31	91.394.200	31	137.859.483	100,00%	99,78%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	247.554.420	-	-	-	-	1	9.933.390	-	208.613.266	1	218.546.656	100,00%	88,28%
Rata-Rata Capaian Kinerja (%)													100,60%	99,00%	
Predikat Kinerja													Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	
KEPEGAWAIAN															
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			8.479.033.195		455.371.899		616.804.171		2.866.105.002		4.259.280.493		8.197.561.565		96,68%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase jumlah ASN yang diberhentikan dengan jumlah pegawai (Persen)	2,79	2.799.271.725	-	47.248.000	-	61.374.388	-	1.666.095.643	3	1.009.143.786	3	2.783.861.817	106,09%	99,45%
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	140	695.921.614	-	39.748.000	-	46.704.388	-	173.694.643	738	421.737.786	738	681.884.817	527,14%	97,98%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	105	51.341.433	20	-	40	8.470.000	20	31.022.000	15	11.230.000	95	50.722.000	90,48%	98,79%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	2.000.000.000	-	-	-	-	3	1.440.000.000	-	560.000.000	3	2.000.000.000	300,00%	100,00%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	12	22.920.663	3	3.600.000	3	3.600.000	3	9.669.000	3	5.795.000	12	22.664.000	100,00%	98,88%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	12	29.088.015	3	3.900.000	3	2.600.000	3	11.710.000	3	10.381.000	12	28.591.000	100,00%	98,29%
Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan yang terisi (Persen)	90	922.716.269	-	31.130.000	-	181.571.980	-	111.969.664	91	402.983.931	91	727.655.575	100,93%	78,86%
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah (Dokumen)	300	115.993.435	15	13.560.000	231	28.052.801	30	28.503.000	42	34.174.800	318	104.290.601	106,00%	89,91%
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Laporan)	650	46.401.449	43	6.180.000	454	6.340.000	48	27.757.600	228	5.467.000	773	45.744.600	118,92%	98,58%
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	42	760.321.385	22	11.390.000	21	147.179.179	-	55.709.064	7	363.342.131	50	577.620.374	119,05%	75,97%
Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase capaian pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN (Persen)	15,45	4.345.454.530	-	311.753.899	-	315.493.423	28	999.745.695	-	2.657.888.776	-	4.284.881.793	0,00%	98,61%
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	1	270.799.744	-	-	-	7.500.000	2	11.347.000	-	250.585.491	2	269.432.491	200,00%	99,50%
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dokumen)	100	311.648.220	272	9.780.000	-	31.000.000	-	24.833.999	244	244.210.851	516	309.824.850	516,00%	99,41%
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola (Dokumen)	25	3.677.751.616	9	301.973.899	56	269.870.000	15	954.259.696	99	2.105.609.131	179	3.631.712.726	716,00%	98,75%

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2024 (n-1) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja yang dievaluasi (2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Tahun 2024 (%)	
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina (Orang)	250	85.254.950	177	-	-	7.123.423	109	9.305.000	114	57.483.303	400	73.911.726	160,00%	86,69%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin (Persen)	14	411.590.671	-	65.240.000	-	58.364.380	-	88.294.000	10	189.264.000	10	401.162.380	71,43%	97,47%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	12	129.385.034	3	50.895.000	3	22.875.000	3	27.263.000	3	26.500.000	12	127.533.000	100,00%	98,57%
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	235	28.376.256	158	-	-	9.467.380	-	9.548.000	214	9.014.000	372	28.029.380	158,30%	98,78%
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	25	253.829.381	4	14.345.000	3	26.022.000	2	51.483.000	9	153.750.000	18	245.600.000	72,00%	96,76%
				Rata-Rata Capaian Kinerja (%)										469,70%	96,68%
				Predikat Kinerja										Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
		15.759.219.928		TOTAL RATA-RATA CAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN DARI SELURUH PROGRAM										299,19%	97,75%
				PREDIKAT KINERJA DARI SELURUH PROGRAM										Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Evaluasi hasil pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja) tahun 2024 menunjukkan capaian yang sangat tinggi dalam berbagai indikator kinerja. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, yang mencakup perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah, mencapai realisasi kinerja rata-rata sebesar **100,60%** dan serapan anggaran **99,00%**. Indikator lain seperti nilai perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporan, serta evaluasi internal lingkup SKPD juga menunjukkan capaian di atas 99%, menandakan efektivitas dalam pelaksanaan program dan efisiensi dalam penggunaan anggaran.

Selain itu, program kepegawaian daerah juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan rata-rata capaian kinerja mencapai **469,70%** dan serapan anggaran sebesar **96,68%**. Program ini mencakup pengelolaan ASN, peningkatan kompetensi pegawai, serta pengelolaan mutasi dan promosi yang mayoritas telah melampaui target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, capaian rata-rata dari seluruh program perangkat daerah mencapai **299,19%**, dengan realisasi anggaran sebesar **97,75%**, memberikan predikat **Sangat Tinggi**. Dengan pencapaian ini, Badan Kepegawaian Daerah diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas layanan dan memastikan optimalisasi anggaran untuk tahun-tahun berikutnya.

BAB IV

PERMASALAHAN DAN TINDAKLANJUT

A. Permasalahan

Permasalahan kepegawaian daerah masih menjadi tantangan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Salah satu kendala utama adalah **pengelolaan mutasi dan promosi ASN**, di mana masih terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan kebutuhan di berbagai unit kerja. Hal ini menyebabkan adanya jabatan yang belum terisi secara optimal, sehingga dapat menghambat efektivitas pelayanan publik. Selain itu, meskipun realisasi program mutasi dan promosi ASN telah mencapai **78,86%**, angka ini masih di bawah rata-rata pencapaian program lainnya, menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem penempatan pegawai.

Selanjutnya, **pengembangan kompetensi ASN** juga masih menghadapi beberapa hambatan, terutama dalam penyelenggaraan pendidikan lanjutan serta pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Meskipun tingkat capaian pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dalam beberapa aspek telah mencapai **98,61%**, masih terdapat tantangan dalam penyesuaian kurikulum pelatihan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan perkembangan teknologi. Keterbatasan anggaran serta akses terhadap program pendidikan lanjutan bagi ASN juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Selain itu, **disiplin dan evaluasi kinerja ASN** masih memerlukan penguatan. Penurunan tingkat pelanggaran disiplin belum mencapai target yang diharapkan, dengan capaian hanya **71,43%**. Hal ini mengindikasikan perlunya sistem pengawasan yang lebih ketat serta penerapan kebijakan yang lebih tegas dalam meningkatkan kepatuhan ASN terhadap aturan yang berlaku. Sistem penilaian dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi juga perlu lebih dioptimalkan agar dapat menjadi motivasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerjanya.

Di sisi administrasi dan anggaran, efisiensi pengelolaan anggaran menunjukkan hasil yang baik dengan realisasi sebesar **97,75%**. Namun, tingkat konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan masih menjadi tantangan, di mana terdapat beberapa program yang mengalami keterlambatan dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat disebabkan oleh proses birokrasi yang panjang serta kurangnya koordinasi dalam penyusunan anggaran, sehingga menghambat realisasi belanja yang telah direncanakan.

Secara keseluruhan, permasalahan kepegawaian daerah mencakup aspek

pengelolaan ASN, peningkatan kompetensi, kedisiplinan pegawai, serta efisiensi anggaran. Diperlukan strategi yang lebih terintegrasi dan berbasis data untuk mengatasi kendala-kendala ini, termasuk peningkatan sistem manajemen ASN, optimalisasi pelatihan pegawai, serta penguatan pengawasan dan evaluasi kinerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kepegawaian daerah dapat lebih profesional dan berdaya saing dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkualitas.

B. Tindaklanjut

Untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan kepegawaian daerah, diperlukan langkah strategis yang terarah dan berkelanjutan. Salah satu langkah utama adalah peningkatan sistem manajemen mutasi dan promosi ASN. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem merit yang lebih transparan, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Digitalisasi dalam proses mutasi dan promosi juga perlu diperkuat agar penempatan pegawai lebih cepat dan efisien, mengurangi kemungkinan kekosongan jabatan yang dapat menghambat kinerja instansi.

Selain itu, pengembangan kompetensi ASN harus menjadi prioritas utama. Pemerintah daerah perlu meningkatkan akses pelatihan berbasis kebutuhan kerja serta memperbanyak program pendidikan lanjutan yang relevan dengan tuntutan zaman. Kolaborasi dengan berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan profesional dapat menjadi solusi untuk memberikan ASN wawasan dan keterampilan yang lebih sesuai dengan perkembangan teknologi serta dinamika kebijakan pemerintahan.

Dalam aspek disiplin dan evaluasi kinerja ASN, diperlukan penguatan sistem pengawasan dan pemberian insentif yang lebih efektif. Mekanisme evaluasi berbasis kinerja harus lebih terintegrasi dengan sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta sanksi bagi yang tidak disiplin. Dengan demikian, ASN akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari segi pengelolaan anggaran dan efisiensi administrasi, pemerintah daerah perlu meningkatkan koordinasi dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran, sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam realisasi belanja. Pemanfaatan sistem berbasis teknologi informasi dalam penyusunan dan pemantauan anggaran juga dapat mempercepat proses pengambilan keputusan serta meningkatkan akuntabilitas penggunaan dana publik.

Secara keseluruhan, tindak lanjut dari permasalahan kepegawaian daerah harus dilakukan secara komprehensif dan terstruktur. Sinergi antara pemerintah

daerah, instansi terkait, serta ASN itu sendiri menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan efektivitas birokrasi dan pelayanan publik. Dengan menerapkan strategi yang tepat, diharapkan sistem kepegawaian daerah semakin profesional, adaptif, dan mampu menjawab tantangan di masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Ringkasan Hasil Evaluasi

Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja) tahun 2024 menunjukkan bahwa secara umum, kinerja perangkat daerah telah mencapai hasil yang sangat baik. Tingkat realisasi anggaran mencapai 97,75%, dengan rata-rata capaian kinerja program sebesar 299,19%, yang mendapat predikat Sangat Tinggi. Hal ini mencerminkan efektivitas dalam pelaksanaan berbagai program, baik dalam bidang penunjang urusan pemerintahan daerah maupun kepegawaian. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam pengelolaan mutasi dan promosi ASN, pengembangan kompetensi pegawai, serta efektivitas pengawasan disiplin ASN.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam bidang kepegawaian daerah meliputi ketidakseimbangan distribusi ASN, di mana masih terdapat kekosongan jabatan yang dapat menghambat kinerja organisasi. Selain itu, tingkat disiplin ASN masih menjadi perhatian dengan realisasi penurunan pelanggaran disiplin yang belum mencapai target. Di sisi lain, meskipun pengembangan kompetensi ASN telah mencapai angka yang tinggi, masih terdapat tantangan dalam penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan.

B. Rekomendasi dan Tindaklanjut

Untuk mengatasi tantangan yang ada, beberapa langkah strategis perlu diterapkan secara sistematis. Pertama, peningkatan sistem mutasi dan promosi ASN berbasis merit harus diperkuat guna memastikan pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Penggunaan sistem berbasis digital dalam pengelolaan SDM juga dapat mempercepat proses administrasi dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pengelolaan pegawai.

Kedua, optimalisasi pengembangan kompetensi ASN harus terus dilakukan melalui pelatihan yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebijakan publik. Pemerintah daerah perlu meningkatkan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan profesional guna memperluas akses bagi ASN untuk mengembangkan keterampilannya.

Ketiga, penguatan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja ASN diperlukan guna meningkatkan kedisiplinan pegawai. Mekanisme reward and punishment harus diterapkan secara lebih ketat, sehingga pegawai yang berprestasi

mendapatkan apresiasi yang layak, sementara pelanggaran disiplin dapat diminimalisir dengan sistem pemantauan yang lebih ketat.

Keempat, peningkatan efisiensi dalam perencanaan dan penggunaan anggaran harus menjadi perhatian utama guna memastikan setiap program berjalan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Digitalisasi dalam pengelolaan anggaran dapat mempercepat proses pelaporan dan meningkatkan transparansi dalam penggunaan dana publik.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2024 berada dalam kategori Sangat Tinggi, dengan realisasi program dan anggaran yang hampir mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan, khususnya dalam pengelolaan SDM, disiplin pegawai, serta efektivitas anggaran.

Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan yang telah direkomendasikan perlu segera diimplementasikan agar kepegawaian daerah dapat semakin profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan sinergi antara berbagai pihak, diharapkan ke depan perangkat daerah dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan serta memastikan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan berdaya saing tinggi.