



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT

**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2024**

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Jl. H. A. Abd. Malik Pattana Endeng-Rangas Baru
Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat, Gedung Sayap Kanan 3 Lt. I
Telp / Fax (0426) 2325213



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat dan berkah-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 berhasil diselesaikan dengan baik.

Penyusunan LKjIP merupakan konsekuensi yang logis dari ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja. Regulasi tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai bagian dari penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan pengelolaan sumber daya berdasarkan perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan. Ini berarti LKjIP menjadi instrumen penting dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan.

LKjIP pada dasarnya merupakan laporan yang mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah selama tahun 2024. Fokus utamanya adalah memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai misi organisasi serta mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023-2026. Laporan ini menjadi alat penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi dan merencanakan langkah-langkah perbaikan ke depannya.

Keberhasilan yang diraih merupakan hasil dari kerja keras semua pihak yang terlibat, termasuk Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, sektor swasta, dan masyarakat. Ini seharusnya menjadi dorongan bagi kita semua untuk lebih inovatif dan kreatif dalam meningkatkan kinerja di masa depan. Di sisi lain, kekurangan yang terjadi harus dijadikan sebagai pembelajaran untuk melakukan introspeksi terhadap kebijakan yang diterapkan. Dengan demikian, masukan yang diperoleh dari evaluasi tersebut akan menjadi berharga bagi penyelenggara Badan Kepegawaian Daerah untuk memperbaiki kinerja mereka di masa yang akan datang.



Kami menyadari bahwa dalam penyampaian LKjIP ini masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kami. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami ingin menyampaikan permohonan maaf yang tulus kepada semua pihak yang terlibat.

Dengan penyelesaian LKjIP ini, kami berharap dapat menjadi sarana untuk memperkuat kerjasama dan sinergi yang didasarkan pada kesadaran dan komitmen bersama, serta diwarnai oleh semangat kekeluargaan, kejujuran, dan ketulusan untuk memberikan yang terbaik bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat secara khusus, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia secara umum.

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Aamiin.

Mamuju, 25 Februari 2025

Kepala Badan,



Bujaeramy Hassan, S.H., M.Si.
Pembina Utama Muda/(IV/c)
NIP. 197506302002121010



DAFTAR ISI

BAB I	2
PENDAHULUAN.....	2
A. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI	2
B. LATAR BELAKANG PENYUSUNAN LKjIP	6
C. PERMASALAHAN UTAMA (ISU STRATEGIS)	8
D. ANGGARAN	10
BAB II	12
PERENCANAAN KINERJA	12
A. VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH	12
B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	14
C. PERJANJIAN KINERJA	22
BAB III	24
AKUNTABILITAS KINERJA	24
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	24
1. Analisis hasil pengukuran kinerja.....	26
2. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.....	34
3. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja	41
B. REALISASI ANGGARAN	50
BAB IV	52
PENUTUP	52
Saran :	53
Perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dan 2024	34
Kesimpulan :	52
LAMPIRAN	54



BAB I PENDAHULUAN

A. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan, Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud pada Peraturan Daerah tersebut merupakan unsur pendukung tugas Gubernur, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2022 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang kepegawaian;
 - 2) Pengendalian dalam pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
 - 3) Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
 - 4) Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
 - 5) Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
 - 6) Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
 - 7) Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada Gubernur;
 - 8) Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota;
 - 9) Pelaksanaan fasilitasi kesekretariatan Dewan Pengurus Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia/Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah;
 - 10) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
 - 11) Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada Gubernur;
- dan



12) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Dengan Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan, 1 (satu) Sekretaris, 4 (empat) Kepala Bidang, Pejabat Fungsional dan Staf Pelaksana merupakan unsur pembantu pimpinan dalam melaksanakan tugas teknis operasional urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, dan Pejabat Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara vertikal dan horisontal baik dalam lingkungan kerja masing-masing maupun dengan unit kerja lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

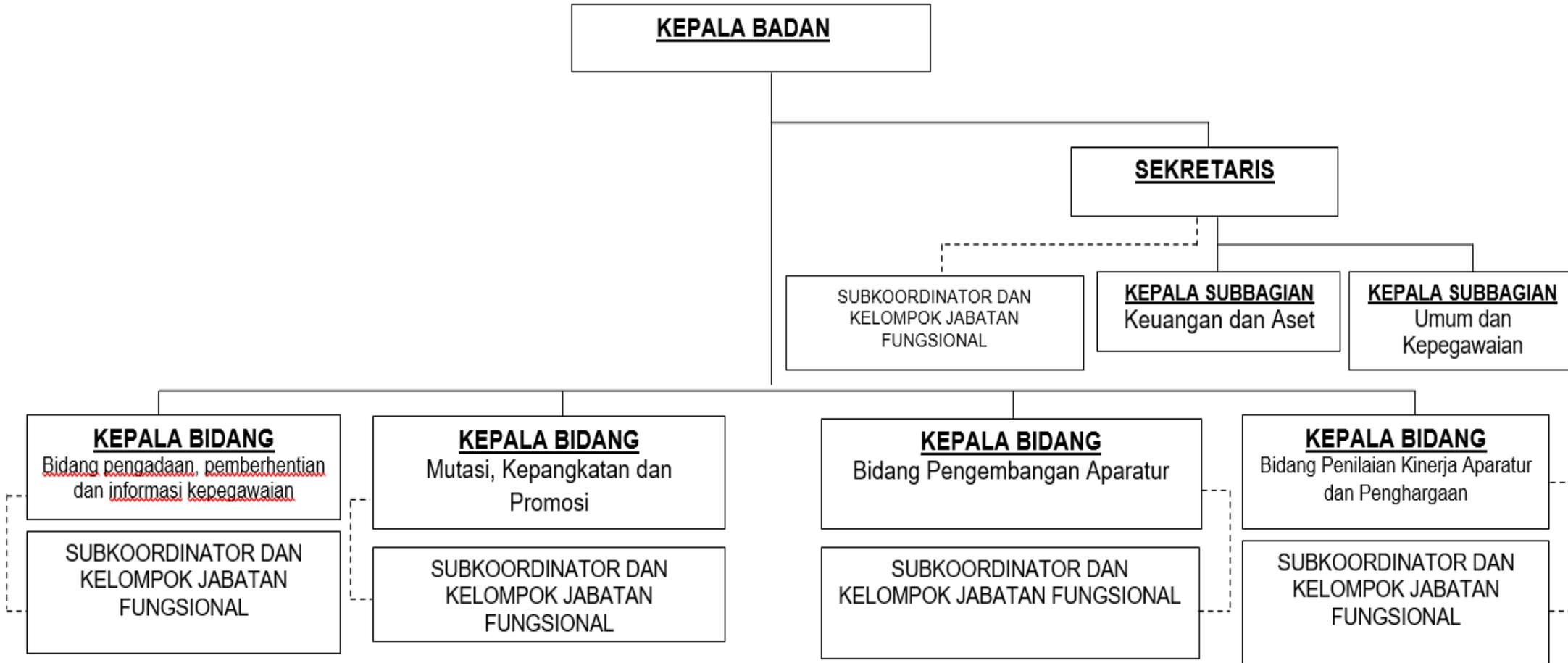
Dan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai kewenangannya dan dengan sumber daya yang dimiliki, instansi pemerintah diwajibkan untuk menyiapkan, menyusun, dan menyampaikan informasi kinerja secara tertulis, periodik, dan melembaga sebagai perwujudan normatif pertanggungjawaban laporan kinerja dalam satu tahun anggaran (tahunan) yang telah ditetapkan untuk mengukur tingkat capaian kinerja instansi pemerintah yang tertuang dalam rumusan tujuan dan sasaran.

Badan Kepegawaian Daerah terdiri atas:

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



Struktur Organisasi
Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat



Adapun kondisi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat per 31 desember 2024 adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 1.1
Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Golongan

Gol/Ruang	Jumlah
II/b	2
II/c	1
II/d	2
III/a	15
III/b	11
III/c	4
III/d	11
IV/a	4
IV/b	3
IV/c	1
Total	54

2. Berdasarkan diklat penjenjangan

Tabel 1.2
Kondisi kepegawaian berdasarkan diklat penjenjangan

No.	Jenis Diklat	Jumlah
1	Pim Tk. I	-
2	Pim Tk. II	1
3	Pim Tk. III	2
4	Pim IV	9
Jumlah		12

3. Berdasarkan Eselonisasi

Tabel 1.3

Kondisi kepegawaian berdasarkan Eselonisasi

IV.B	IV.A	III.B	III.A	II.B	II.A
-	2	-	5	-	1

B. LATAR BELAKANG PENYUSUNAN LKJIP

Dengan diterbitkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai unsur penyelenggara negara memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP tersebut disusun berdasarkan dokumen perencanaan dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penyusunan LKjIP (Laporan Kinerja jangka menengah Instansi Pemerintah) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2024 bertujuan untuk memberikan akuntabilitas atas pelaksanaan rencana kinerja selama tahun tersebut. LKjIP juga berfungsi sebagai alat umpan balik untuk memperbaiki perencanaan dan meningkatkan kinerja, baik di Badan Kepegawaian Daerah maupun di seluruh Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu, LKjIP diharapkan dapat mendorong penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang baik dan benar, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (good governance). Melalui penyusunan dan publikasi LKjIP, diharapkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya publik dapat ditingkatkan, serta memberikan informasi yang berguna bagi pemangku kepentingan dalam mengevaluasi kinerja dan memperbaiki proses pembangunan di wilayah Provinsi Sulawesi Barat.

Inti dari sistem LKjIP bagi Badan Kepegawaian Daerah adalah pelaksanaan dari sistem pengendalian manajemen dalam sektor publik, terutama dalam bidang administrasi umum dan Sumber Daya Manusia. Sistem pengendalian ini merupakan fondasi bagi manajemen pemerintahan untuk memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan strategis instansi dapat tercapai melalui pelaksanaan strategi pencapaian yang terintegrasi (baik dalam program maupun kegiatan) yang sejalan. Dengan kata lain, LKjIP berperan sebagai instrumen untuk

memastikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah dapat mengarahkan semua kegiatan administrasi dan pengelolaan SDM sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi serta terwujudnya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh pemerintah daerah. Atas dasar tersebut, siklus sistem LKjIP dimulai dengan menyusun rencana strategis yang menguraikan visi, misi, dan tujuan/sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun secara konsisten. Rencana ini kemudian diwujudkan melalui program dan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan/sasaran strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan terus dikembangkan untuk mengevaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah pada akhir setiap periode pelaksanaan program/kegiatan. Hasil kinerja yang berhasil dicapai akan disampaikan kepada para pemangku kepentingan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dengan demikian, siklus ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah kepada semua pihak yang berkepentingan.

LKjIP memiliki 2 fungsi utama yang mencakup 2 aspek sekaligus yaitu aspek akuntabilitas kinerja dan aspek manajemen kinerja. Dalam konteks akuntabilitas kinerja, LKjIP berperan sebagai alat pertanggungjawaban eksternal bagi organisasi. Namun, LKjIP tahun 2024 juga merupakan instrumen pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Daerah terhadap capaian kinerja selama tahun tersebut. Esensi dari capaian kinerja yang dilaporkan dalam LKjIP mengacu pada sejauh mana visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis yang telah berhasil dicapai oleh organisasi. Dengan demikian, LKjIP tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan kinerja kepada pihak eksternal, tetapi juga sebagai sarana internal bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk mengevaluasi pencapaian mereka sendiri terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dari perspektif manajemen kinerja, LKjIP berperan sebagai alat internal bagi organisasi. Dalam konteks ini, LKjIP tahun 2024 menjadi sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kinerja di masa mendatang. Setiap ketidaksesuaian kinerja yang teridentifikasi memberikan peluang bagi manajemen Badan Kepegawaian Daerah untuk merumuskan strategi pemecahan masalah yang sesuai, sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Dengan demikian, LKjIP berperan penting dalam siklus perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) di Badan Kepegawaian Daerah, memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tantangan, mengambil tindakan korektif, dan meningkatkan efektivitas operasional secara berkelanjutan.

C. PERMASALAHAN UTAMA (ISU STRATEGIS)

Penyusunan dan perencanaan Pembangunan daerah tidak terlepas dari setiap prioritas permasalahan yang akan menjadi isu strategis. Penanganan permasalahan secara tepat melalui penerapan kebijakan tentunya akan mempengaruhi setiap Tindakan dan intervensi yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan. Begitupun dalam pemilihan prioritas isu strategis yang sesuai akan berpengaruh terhadap efektivitas penerapan kebijakan perencanaan Pembangunan Daerah bagi para pengambil kebijakan. Isu strategis merupakan suatu kondisi eksternal yang berpengaruh positif dan negatif yang akan menjadi perhatian dan prioritas penanganan permasalahan suatu daerah karena sangat berpengaruh signifikan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang berkelanjutan.

Tata Kelola pemerintahan yang baik menjadi suatu identitas inti dari rangkaian aktivitas birokrasi yang berjalan maksimal. Penyelenggaraan Pemerintah yang baik akan menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien yang bagi Masyarakat sehingga tercipta sinergi yang baik antara Masyarakat dan Pemerintah. Untuk mencapai pemerintahan yang baik harus memperhatikan empat elemen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu *accountability*, *transparency*, *predictability*, dan *participation*. Keempat hal itu, akan menjadikan pelaksanaan pemerintahan di daerah menjadi lebih efektif dan efisien.

Rendahnya tata kelola pemerintahan di Sulawesi Barat sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya Kapasitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan aset, pengawasan, SDM aparatur, manajemen pengadaan barang dan jasa serta yang terkait dengan perizinan. Kualitas pelayanan publik yang baik juga sangat menentukan berjalannya tata kelola pemerintahan yang efektif, khususnya untuk pelayanan perizinan, pelayanan kesehatan dan upaya penataan organisasi pemerintahan. Hal lain yang juga terkait adalah akuntabilitas kinerja yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan, manajemen perencanaan dan pelaksanaan kinerja birokrasi.

Capaian Indeks reformasi birokrasi di Sulawesi Barat telah mengalami peningkatan dari “CC” di tahun 2017 menjadi “B” di tahun 2019. Penilaian dilakukan dengan mengukur delapan area perubahan reformasi birokrasi, yakni mental aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, SDM aparatur, peraturan perundangundangan, dan pelayanan publik. Beberapa permasalahan area perubahan reformasi birokrasi diantaranya masih rendahnya tata Kelola pemerintahan dan kurang optimalnya kapasitas penyelenggaraan pemerintah daerah yang disebabkan Belum optimalnya manajemen pengelolaan keuangan dan aset daerah, pengawasan Pengawas Aparat Internal Pemerintah (APIP), rendahnya sistem manajemen SDM Aparatur, Belum optimalnya manajemen barang dan jasa serta manajemen perizinan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang mengurus pelayanan administrasi kepegawaian dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk menata sumber daya aparatur yang ada di Provinsi Sulawesi Barat, maka dipandang perlu melakukan identifikasi masalah dan isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- Belum adanya keseragaman persepsi dalam menyusun formasi pegawai
- Tingginya permasalahan pengadaan CPNS
- Belum optimalnya sarana penyimpanan dokumen kepegawaian
- Pengembangan dan Penyempurnaan database Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
- Terbatasnya PNS yang ahli dalam pengembangan sistem informasi
- Belum terhubungkannya jaringan informasi dengan SKPD dan Kabupaten

b. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi

- Belum adanya keseragaman persepsi dalam pemindahan PNS
- Tingginya sensitivitas pemindahan PNS
- Adanya praktik KKN dalam mutasi PNS
- Penempatan PNS yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
- Masih belum meratanya jumlah dan kualitas PNS
- Belum terlaksananya kenaikan pangkat secara otomatis
- Masih adanya ego sektoral dan ego daerah dalam administrasi kepegawaian

c. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- Belum kuatnya sistem reward and punishment di kepegawaian
- Adanya peraturan di tingkat kebijakan (pusat) yang kurang sinergis
- Belum terumuskannya sistem remunerasi PNS
- Pembinaan disiplin PNS yang belum maksimal

d. Bidang Pengembangan Aparatur

- Rendahnya apresiasi terhadap pendidikan dan pelatihan
- Belum terumuskan secara jelas kompetensi jabatan
- Belum adanya sistem karier dan kaderisasi pimpinan yang terukur



e. Sekretariat

- Ketersediaan anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan
- Terbatasnya petugas pengadaan dan pengelola barang dan jasa
- Banyaknya jumlah surat masuk dan keluar
- Terbatasnya tenaga teknis rendah untuk kebersihan, jaga dan pramu jaminan kualitas sarpras kantor
- Transparansi pengelolaan barang daerah menuju good governance

D. ANGGARAN

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan rencana keuangan tahunan Pemerintahan Daerah yang telah disepakati melalui pertimbangan bersama (Legislatif dan eksekutif) sebagai wujud dari pengelolaan keuangan Daerah dilaksanakan secara terbuka dan bertanggungjawab untuk sebesar- besarnya kemakmuran rakyat yang disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan Pemerintahan Negara dan kemampuan dalam menghimpun pendapatan Daerah, dalam rangka mendukung terwujudnya perekonomian Nasional berdasarkan atas Demokrasi Ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi Nasional.

Sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2023 tentang perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan, Pagu anggaran adalah batas maksimal pengeluaran yang ditetapkan untuk membiayai suatu program, kegiatan, atau proyek yang di susun secara bertahap melalui pagu indikatif dan defenitif yang merupakan alokasi anggaran sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) K/L/D. Pagu anggaran digunakan dalam berbagai organisasi, termasuk Pemerintah, perusahaan, dan lembaga yang berfungsi Memastikan pengeluaran tidak melebihi pendapatan yang tersedia, Memberikan pedoman dalam menyusun rencana kerja, dan Membantu mengelola keuangan Negara.

Pagu anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2024 adalah sebesarR **Rp 15,759,219,928**. Anggaran tersebut terbagi menjadi Belanja Operasi dan Belanja Modal. Belanja operasi terdiri dari belanja pegawai, belanja barang dan jasa, serta belanja hibah, dengan total pagu sebesar **Rp. 15,305,284,018**. Belanja modal terbagi menjadi dua bagian, yaitu belanja modal peralatan dan mesin, serta belanja modal gedung dan bangunan Total pagu untuk kedua jenis belanja modal tersebut adalah **Rp.453,935,910** APBD Tahun Anggaran 2024, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Anggaran Belanja Tahun Anggaran 2024

URAIAN	ANGGARAN
TOTAL	15,759,219,928
Belanja Operasi	15,305,284,018
Belanja Pegawai	5,994,914,016
Belanja Barang dan Jasa	7,310,370,002
Belanja Hibah	2,000,000,000
Belanja Modal	453,935,910
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	206,381,490
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	247,554,420

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, visi adalah pernyataan mengenai tujuan yang diharapkan dicapai pada akhir periode perencanaan. Visi harus dirumuskan dengan jelas sehingga memberikan gambaran yang konkret dan dapat diimplementasikan. Visi juga harus memiliki daya tarik yang mampu memotivasi seluruh komponen organisasi untuk mencapainya. Oleh karena itu, visi harus diungkapkan dengan cara yang menantang, inspiratif, memberikan peluang, dan terasa nyata. Ini penting karena visi yang kuat dan memotivasi dapat menjadi pendorong bagi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Visi Badan Kepegawaian Daerah diformulasikan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat. Visi ini diarahkan ke masa depan dengan mempertimbangkan kondisi saat ini dan pembelajaran dari masa lalu. Menurut Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026, terdapat empat tujuan, enam belas sasaran, enam belas strategi, lima puluh delapan arah kebijakan, dan dua puluh tiga Indikator Kinerja Utama. Dengan demikian, visi Badan Kepegawaian Daerah bertujuan untuk sejalan dengan tujuan dan arah pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Ini penting agar Badan Kepegawaian Daerah dapat berperan secara efektif dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, serta memastikan keselarasan dan keserasian antara tujuan organisasi dengan agenda pembangunan daerah secara keseluruhan. Badan Kepegawaian Daerah mendukung tujuan sebagai berikut:

"Mewujudkan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Berwibawa"

Dalam penyediaan layanan di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah menggunakan konsep efektif dan efisien. Konsep efektivitas mengacu pada kemampuan kerja manusia untuk memberikan nilai yang diharapkan. Artinya, layanan yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna layanan. Sementara itu, konsep efisiensi mengacu pada upaya untuk mencapai hasil terbaik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Ini berarti pelaksanaan layanan harus dilakukan dengan cara yang paling mudah, ekonomis, cepat, ringan, dan efektif, tanpa mengorbankan kualitas atau tujuan yang ingin dicapai.

Dengan menerapkan kedua konsep ini, Badan Kepegawaian Daerah dapat meningkatkan kualitas layanan dan memastikan penggunaan sumber daya yang efisien, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat serta instansi itu sendiri. Konsep efektivitas dan efisiensi ini diimplementasikan dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk lima tahun ke depan. Salah satu aspek yang ditekankan adalah pengembangan perkantoran yang ramah lingkungan dengan mengurangi penggunaan kertas (Less Paper) dan memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal. Dengan cara ini, Badan Kepegawaian Daerah bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, yaitu memberikan layanan yang berkualitas serta efisien dalam penggunaan sumber daya. Rencana ini akan dijabarkan secara lebih operasional dalam bentuk tujuan dan sasaran yang spesifik, yang akan menjadi fokus dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah selama periode lima tahun ke depan. Dengan demikian, implementasi konsep ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan manfaat bagi organisasi serta masyarakat secara keseluruhan. Adapun tujuan, sasaran, dan arah kebijakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tujuan, sasaran, dan arah kebijakan berdasarkan Renstra 2023-2026

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
<i>1. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD</i>	<i>1. Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD</i>	<i>1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD</i>	<i>1. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD</i>	<i>1. Peningkatan Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BKD</i>
				<i>2. Peningkatan Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BKD</i>
				<i>3. Peningkatan Pengelolaan Keuangan Lingkup BKD</i>
				<i>4. Peningkatan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BKD</i>
<i>2. Meningkatkan sistem manajemen SDM aparatur</i>	<i>2. Nilai Indeks Profesionalitas ASN</i>	<i>2. Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur</i>	<i>2. Meningkatkan kualitas penataan SDM aparatur</i>	<i>1. Melaksanakan pengadaan ASN, pemberhentian dan informasi kepegawaian secara transparan dan akuntabel.</i>
				<i>2. Melaksanakan pengelolaan kenaikan pangkat dan penempatan ASN dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi</i>

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
				<p>3. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, sertifikasi jabatan struktural dan fungsional serta pembinaan jabatan fungsional.</p> <p>4. Melaksanakan assessment bagi ASN</p> <p>5. Melaksanakan pembinaan disiplin, penilaian kinerja, dan penghargaan.</p>

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Demi meningkatkan pengukuran dan peningkatan kinerja, serta memperkuat akuntabilitas instansi pemerintah, diperlukan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU, yang juga dikenal sebagai Key Performance Indicator (KPI), merupakan alat untuk mengukur kesuksesan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis sebuah organisasi. Penetapan IKU penting karena memberikan arah yang jelas tentang apa yang harus dicapai oleh suatu instansi pemerintah. Dengan memilih indikator yang relevan dan terukur dengan baik, instansi dapat mengidentifikasi area di mana mereka berhasil dan di mana mereka perlu memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, penetapan IKU juga membantu dalam memantau progres terhadap tujuan jangka panjang, memfasilitasi perencanaan yang efektif, serta memungkinkan transparansi dan akuntabilitas yang lebih besar kepada publik. Dengan demikian, IKU menjadi instrumen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas instansi pemerintah. Tujuan Penetapan Indikator Kinerja Utama yaitu :

1. Dalam menjalankan manajemen kinerja yang efektif, penting bagi sebuah organisasi untuk memperoleh informasi kinerja yang krusial dan esensial. Hal ini membantu dalam mengukur pencapaian tujuan, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta memastikan transparansi dan akuntabilitas. Dengan memperoleh informasi kinerja yang tepat, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang disediakan. Oleh karena itu, mendapatkan informasi kinerja yang relevan merupakan langkah awal yang penting dalam memastikan manajemen kinerja yang baik dan efektif;

2. Diperlukan penggunaan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas. Ukuran tersebut memberikan pemahaman yang jelas tentang sejauh mana pencapaian tujuan telah terjadi, memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memberikan dasar bagi upaya peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, ukuran keberhasilan juga merupakan alat penting dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, karena memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengevaluasi pencapaian organisasi dan menetapkan tanggung jawab atas hasil yang dicapai. Dengan demikian, penggunaan ukuran keberhasilan menjadi kunci dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi dan meningkatkan akuntabilitas.

Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja harus memenuhi karakteristik indikator yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan. Indikator Kinerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi kriteria “SMART” yaitu:

1. *Specific*, yaitu indikator harus jelas sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda;
2. *Measurable*, yaitu indikator dapat diukur secara kuantitatif;
3. *Achievable*, yaitu indikator dapat diraih atau dapat direalisasikan;
4. *Relevant*, yaitu selaras (relevan) dengan sasaran dan kegiatan yang akan diukur;
5. *Time-bound*, yaitu dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Instansi Pemerintah, terutama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, menjadi landasan untuk mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja program-program yang dilaksanakan. Hal ini penting karena IKU memberikan panduan yang jelas untuk mengukur sejauh mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya IKU, instansi pemerintah dapat secara objektif menilai keberhasilan atau kegagalan dari setiap program yang dijalankan. Selain itu, penetapan IKU juga memperkuat akuntabilitas instansi pemerintah karena memberikan dasar yang kuat untuk mempertanggungjawabkan kinerja mereka kepada publik dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, IKU menjadi instrumen penting dalam mengukur kinerja dan tingkat keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan mereka.

Dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara resmi, diharapkan akan tersedia informasi kinerja yang krusial dan esensial untuk meningkatkan manajemen kinerja secara keseluruhan. Informasi yang diperoleh dari IKU ini akan memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, karena memiliki ukuran yang terukur dan spesifik. Data kinerja yang terkumpul akan menjadi pedoman yang berharga dalam

mengevaluasi keberhasilan, mengidentifikasi kegagalan, serta mempertahankan prestasi yang telah dicapai. Lebih dari itu, informasi ini juga akan membantu dalam merencanakan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Dengan demikian, penetapan IKU tidak hanya penting untuk mengukur kinerja saat ini, tetapi juga sebagai alat untuk mengarahkan perbaikan dan inovasi ke depannya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026, maka Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023-2026

Tujuan 1: Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup OPD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKT1	Nilai Reformasi Birokrasi (RB)
	Deskripsi
	Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.
	Sumber Data
	Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
	Cara Menghitung
	Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 1.1: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS1	Nilai Reformasi Birokrasi (RB)
	Deskripsi
	Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.
	Sumber Data
	Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
	Cara Menghitung
	Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Provinsi Sulawesi

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS1	Nilai Reformasi Birokrasi (RB)
	Barat
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 1.2: Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BKD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS2	Nilai SAKIP Lingkup BKD
	Deskripsi
	SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Penilaian SAKIP pemerintah daerah dibagi menjadi tujuh kategori, yakni paling rendah D dengan rentang nilai 0-30. Kemudian kategori C untuk nilai 30-50, CC untuk nilai 50-60, B untuk nilai 60-70, BB untuk nilai 70-80, dan A untuk nilai 80-90. Adapun kategori tertinggi yaitu AA dengan hasil penilaian 90-100.
	Sumber Data
	Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
	Cara Menghitung
	Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 1.3: Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE lingkup BKD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKT3	Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD
	Deskripsi
	SPBE merupakan singkatan dari Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Hal ini seperti yang tertuang pada Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. SPBE ditujukan untuk untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Tata kelola dan manajemen sistem pemerintahan berbasis elektronik secara nasional juga diperlukan untuk meningkatkan keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKT3	Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD
	Sumber Data
	Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Barat
	Cara Menghitung
	Berdasarkan hasil evaluasi Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Barat
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 1.4: Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BKD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS4	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD
	Deskripsi
	Tingkat capaian kinerja anggaran diukur melalui persentase realisasi anggaran tahun berjalan
	Sumber Data
	Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)
	Cara Menghitung
	Realisasi anggaran / Jumlah anggaran X 100
	Bidang yang bertanggungjawab
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 1.5: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lingkup BKD

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS5	Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD
	Deskripsi
	Tata Kelola manajemen ASN merupakan gambaran pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas fungsi sebagai Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
	Sumber Data
	Survey kepuasan layanan
	Cara Menghitung
	Hasil survey kepuasan layanan
	Bidang yang bertanggungjawab

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS5	Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Tujuan 2: Meningkatkan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKT1	Nilai Indeks Profesionalitas ASN
	Deskripsi
	Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.
	Sumber Data
	Badan Kepegawaian Negara
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN)
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 2.1: Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS1	Nilai Indeks Profesionalitas ASN
	Deskripsi
	Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.
	Sumber Data
	Badan Kepegawaian Negara
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) Badan Kepegawaian Negara
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS1	Nilai Indeks Profesionalitas ASN
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 2.2: Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS2	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN
	Deskripsi
	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN merupakan salah satu indikator yang menjadi pengukuran dalam Monitoring Center For Prevention (MCP) yang dilakukan oleh KPK, MCP merupakan aplikasi yang dikembangkan oleh KPK untuk melakukan monitoring capaian kinerja program pencegahan korupsi melalui perbaikan tata kelola pemerintahan
	Sumber Data
	Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari website resmi KPK (jaga.id), atau melalui surat resmi yang dikeluarkan oleh KPK.
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Bidang Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi ASN Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 2.3: Meningkatnya kualitas ASN pada dimensi kualifikasi

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS3	Nilai dimensi kualifikasi pada Indeks Profesionalitas ASN
	Deskripsi
	Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan Pengukuran.
	Sumber Data
	Badan Kepegawaian Negara
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) Badan Kepegawaian Negara
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Pengembangan Aparatur
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 2.4: Meningkatnya kualitas ASN pada dimensi kinerja

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS4	Nilai dimensi kinerja pada Indeks Profesionalitas ASN
	Deskripsi
	Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan Pengukuran.
	Sumber Data
	Badan Kepegawaian Negara
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) Badan Kepegawaian Negara
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sasaran 2.5: Meningkatnya kualitas ASN pada dimensi disiplin

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
IKS5	Nilai dimensi disiplin pada Indeks Profesionalitas ASN
	Deskripsi
	Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan Pengukuran.
	Sumber Data
	Badan Kepegawaian Negara
	Cara Menghitung
	Data diperoleh dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) Badan Kepegawaian Negara
	Bidang yang bertanggungjawab
	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
	Penanggung jawab Data
	Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

C. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisi instruksi dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan tertentu. Dokumen ini juga mencakup indikator kinerja yang harus dicapai dalam pelaksanaan program atau kegiatan tersebut. Penetapan perjanjian kinerja merupakan bagian dari upaya untuk mengatur dan mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan instansi pemerintah agar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Dengan adanya perjanjian kinerja, diharapkan akan terjadi pengawasan dan evaluasi yang lebih efektif terhadap pencapaian kinerja serta akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan oleh pimpinan instansi yang lebih rendah.

Peraturan yang dimaksud menjelaskan bahwa perjanjian kinerja bertujuan untuk mendorong terciptanya komitmen antara pihak yang memberi amanah dengan pihak yang menerima amanah, serta mencapai kesepakatan mengenai kinerja yang dapat diukur berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang yang diberikan, serta sumber daya yang tersedia. Dengan adanya perjanjian kinerja, diharapkan akan tercipta pemahaman yang jelas dan kesepakatan yang kuat antara kedua belah pihak mengenai tanggung jawab dan harapan terkait pelaksanaan program atau kegiatan tertentu. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pelaksanaan tugas serta memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pada bulan Februari tahun 2024, setelah Penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun 2024, Badan Kepegawaian Daerah telah menyiapkan perjanjian kinerja antara Kepala Perangkat Daerah (PD) dengan Gubernur Sulawesi Barat. Hal ini dilakukan melalui penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja (PK), yang memperhitungkan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah, termasuk sumber daya aparatur, keuangan, sarana, dan prasarana. Dalam konteks ini, PK menjadi instrumen yang mengikat antara pihak Kepala Perangkat Daerah dengan Gubernur, yang menetapkan tanggung jawab, tujuan, dan target kinerja yang harus dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam jangka waktu tertentu. Penetapan PK ini diharapkan dapat membantu dalam memastikan bahwa sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Secara resmi, perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Barat dengan Gubernur Sulawesi Barat, bersama dengan formulir Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2024 yang mengikuti ketentuan Peraturan Menteri yang relevan, disertakan sebagai lampiran dalam daftar dokumen. Pernyataan kinerja atau perjanjian kinerja ini dijabarkan secara singkat dan terstruktur dalam bentuk matriks, yang memuat rincian tanggung jawab, tujuan, dan indikator kinerja yang harus dicapai oleh BKD Provinsi Sulawesi Barat selama tahun 2024. Penyertaan perjanjian kinerja ini dalam daftar lampiran dan penjabarannya dalam format matriks bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan pelaksanaan serta memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam upaya pencapaian kinerja yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
SS 1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	52 persen
SS 2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN	75 persen
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	30 poin
		Nilai SAKIP Lingkup BKD	76.22 poin
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD	4.4 poin
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	95 persen
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD	80 persen

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang teratur dan berkesinambungan untuk mengevaluasi sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Proses ini melibatkan pengukuran hasil dari setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran telah terjadi. Dengan melakukan pengukuran kinerja secara sistematis, instansi pemerintah dapat memantau progres, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta mengambil tindakan korektif atau perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program-program mereka. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi instrumen penting dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja instansi pemerintah. Pengukuran kinerja terhadap sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditetapkan dengan realisasi dari setiap indikator sasaran yang ada. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap sejauh mana pencapaian yang telah direncanakan sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi. Dengan membandingkan rencana/target dengan realisasi, instansi pemerintah dapat mengevaluasi kesesuaian antara harapan dan hasil yang dicapai. Hal ini membantu dalam mengevaluasi efektivitas implementasi kebijakan dan program serta memungkinkan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Dengan demikian, pengukuran kinerja atas sasaran menjadi langkah penting dalam memastikan akuntabilitas dan perbaikan terus-menerus dalam pencapaian tujuan.

Untuk menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala pengukuran kinerja

Skala	Kategori
91 s/d 100	Sangat Berhasil
71 s/d 90	Cukup Berhasil
55 s/d 70	Kurang Berhasil
Kurang dari 55	Tidak Berhasil



Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah harus menyusun Laporan Kinerja yang mencatat kemajuan kinerja mereka sehubungan dengan mandat yang diberikan dan sumber daya yang mereka gunakan. Laporan Kinerja ini merupakan alat untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta memberikan gambaran tentang efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia. Dengan menyusun Laporan Kinerja, instansi pemerintah dapat memberikan akuntabilitas atas kinerja mereka kepada pemangku kepentingan dan masyarakat secara umum, serta memberikan dasar untuk perencanaan dan pengambilan keputusan di masa yang akan datang. Ini merupakan salah satu upaya penting dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Deskripsi pencapaian keberhasilan sasaran strategis sebagaimana tercantum dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2023-2026 disusun secara bersamaan dengan dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023-2026. Penjelasan ini menggambarkan evaluasi terhadap pencapaian tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra, yang dilakukan seiring dengan penyusunan rencana pembangunan daerah. Hal ini penting untuk memastikan keselarasan dan kesesuaian antara visi, misi, dan tujuan strategis yang tercantum dalam Renstra dengan program-program dan kegiatan yang direncanakan dalam RPD. Dengan demikian, pemantauan pencapaian sasaran strategis menjadi bagian integral dari proses perencanaan dan evaluasi kinerja pemerintah daerah dalam rangka mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan terencana. Dokumen perencanaan tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Proses ini dikenal sebagai cascading, di mana tujuan, strategi, dan kegiatan yang tercantum dalam dokumen perencanaan, seperti Rencana Strategis atau Rencana Pembangunan Daerah, diuraikan lebih detail dan dijadikan dasar untuk menetapkan tanggung jawab serta target kinerja yang spesifik dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Dengan demikian, cascading memungkinkan pengaliran dan penurunan tujuan strategis dan kegiatan ke tingkat yang lebih rinci dan operasional, sehingga memungkinkan instansi atau unit kerja yang lebih rendah

dapat mengidentifikasi prioritas dan melakukan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan, yang capaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian	Kategori
SS 1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	poin	52	79.77	153%	sangat Berhasil
SS 2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN	persen	75	85	113%	sangat Berhasil
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	persen	30	60.2	201%	Sangat Berhasil
		Nilai SAKIP Lingkup BKD	poin	76.22	79	104%	sangat Berhasil
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD	poin	4.4	4.22	96%	Sangat Berhasil
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	persen	95	97.75	103%	Sangat Berhasil
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD	persen	80	85.61	107%	Sangat Berhasil

1. Analisis hasil pengukuran kinerja

Pencapaian indikator kinerja sasaran tersebut dievaluasi menggunakan metode pengukuran yang telah diuraikan dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun

2024. Ini menggambarkan bahwa untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran strategis, digunakan formulasi dan metode pengukuran yang telah ditetapkan dalam IKU. IKU berperan sebagai panduan untuk mengukur kinerja dan memantau kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pada periode yang ditetapkan.

Dengan menggunakan formulasi pengukuran yang telah disepakati, instansi dapat secara objektif mengevaluasi kinerja mereka dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, rincian fomulasi pengukurannya adalah sebagai berikut :

1. Sasaran **Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur**, diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut:
 - a. Nilai Indeks Profesionalitas ASN, capaian indikator kinerja sarasanya diukur sebagai berikut:

$$\frac{\text{Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN}}{\text{Target Nilai Indeks Profesionalitas ASN}} \times 100$$
$$= (79,77 : 52) \times 100$$
$$= \mathbf{153 \% \text{ (sangat berhasil)}}$$

Pengukuran profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan melalui empat dimensi, yang terdiri dari dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Penjelasan ini menggambarkan bahwa untuk menilai tingkat profesionalisme ASN, digunakan empat aspek atau dimensi yang meliputi:

1. Dimensi kualifikasi, yang mencakup pendidikan formal dan kualifikasi akademik yang dimiliki oleh ASN;
2. Dimensi kompetensi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab ASN;
3. Dimensi kinerja, yang mencakup evaluasi atas pencapaian hasil kerja dan kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya;
4. Dimensi disiplin, yang mencakup kepatuhan ASN terhadap aturan, etika, dan tata tertib yang berlaku dalam menjalankan tugasnya. Dengan menggunakan empat dimensi ini, instansi dapat secara holistik mengevaluasi profesionalisme ASN dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja mereka.

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja IV Kantor Regional BKN, Pencapaian Indeks Profesionalisme (IP) Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2024 mencapai 79,77 poin, melebihi



target sebesar 52 poin. Ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut, IP ASN Badan Kepegawaian Daerah melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian yang melebihi target menunjukkan peningkatan kualitas dan kinerja ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini mencerminkan efektivitas upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Dengan demikian, pencapaian yang positif ini dapat dijadikan sebagai acuan dan motivasi untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja ASN di masa yang akan datang.

2. Sasaran **Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN**, diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Persentase Tata Kelola Manajemen ASN, indikator ini diukur melalui nilai yang dicapai dalam Monitoring Center for Prevention (MCP) KPK, terutama dalam area intervensi manajemen ASN. Penjelasan ini menggambarkan bahwa untuk menilai tata kelola manajemen ASN, digunakan MCP sebagai alat pengukuran, khususnya dalam mengawasi dan mengintervensi praktik-praktik manajemen ASN. MCP memberikan gambaran tentang sejauh mana kepatuhan dan efektivitas tata kelola manajemen ASN dalam memastikan penerapan standar dan prinsip-prinsip yang berlaku. Dengan demikian, persentase tata kelola manajemen ASN yang diperoleh dari MCP dapat menjadi indikator kinerja yang penting dalam memantau dan meningkatkan tata kelola organisasi ASN.

Menurut informasi yang diperoleh dari situs web resmi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), capaian Monitoring Center for Prevention (MCP) KPK, terutama dalam area intervensi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), mencapai angka 85 dari target yang ditetapkan sebesar 75. Ini menunjukkan bahwa berdasarkan data yang diperoleh dari KPK, nilai MCP untuk intervensi dalam manajemen ASN saat ini mencapai 85, berada di atas target yang telah ditetapkan sebesar 75. Hal ini menandakan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam upaya pencegahan dan intervensi terhadap praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam manajemen ASN. Dengan mengetahui capaian tersebut, langkah-langkah perbaikan dan peningkatan dapat diidentifikasi dan dilakukan untuk memastikan pemenuhan target dan perbaikan tata kelola ASN di masa yang akan datang.

Dengan demikian, dapat diukur realisasi Persentase Tata Kelola Manajemen ASN adalah:

Realisasi MCP Manajemen ASN

$$\frac{\text{Target MCP Manajemen ASN}}{\text{Target MCP Manajemen ASN}} \times 100$$
$$= (85 : 75) \times 100$$
$$= \mathbf{113 \% \text{ (sangat berhasil)}}$$

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Capaian indikator kinerja sasaran Persentase Tata Kelola Manajemen ASN sangat berhasil dengan persentase capaian sebesar 113 %. Hal ini menunjukkan bahwa target yang ditetapkan untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menerapkan tata kelola manajemen ASN dapat tercapai sepenuhnya bahkan melebihi target. Dengan persentase capaian sebesar 113%, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kendala yang berarti dalam pelaksanaan tata kelola manajemen ASN yang mengakibatkan tidak terpenuhinya target yang telah ditetapkan.

3. Sasaran **Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD**, diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

a. Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD, capaian indikator sasarannya diukur sebagai berikut:

Berdasarkan hasil evaluasi RB 2024 Nilai capaian Indeks Reformasi Birokrasi Provinsi Sulawesi Barat adalah 60 poin dari target yang telah ditentukan sebesar 30 Poin, dapat dijabarkan perhitungannya sebagai berikut:

$$\frac{\text{Persentase capaian RB tahun 2024}}{\text{Target Nilai RB BKD Tahun 2024}} \times 100$$
$$= (60.2 : 30) \times 100$$
$$= \mathbf{201 \% \text{ (sangat berhasil)}}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD **sangat berhasil** dengan persentase capaian 201 %. Dalam pencapaian target kinerja reformasi birokrasi tidak terdapat hambatan yang signifikan, namun kedepan kami akan memaksimalkan pencapaian 9 (sembilan) area perubahan sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.

b. Nilai SAKIP Lingkup BKD, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah kerangka kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa instansi pemerintah bertanggung jawab secara efektif atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan dan hasil yang telah ditetapkan. SAKIP bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kinerja instansi pemerintah dengan menyediakan

mekanisme untuk mengukur, memantau, dan melaporkan capaian kinerja mereka. Salah satu komponen utama dari SAKIP adalah penetapan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan terkait waktu. Setiap instansi pemerintah diharapkan memiliki rencana strategis yang jelas, yang kemudian dijabarkan ke dalam rencana kerja tahunan dengan target kinerja yang terukur. Selama periode tertentu, instansi tersebut akan melakukan pencatatan data dan pengukuran terhadap capaian kinerja mereka sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Salah satu komponen utama dari SAKIP adalah penetapan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan terkait waktu. Setiap instansi pemerintah diharapkan memiliki rencana strategis yang jelas, yang kemudian dijabarkan ke dalam rencana kerja tahunan dengan target kinerja yang terukur. Selama periode tertentu, instansi tersebut akan melakukan pencatatan data dan pengukuran terhadap capaian kinerja mereka sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Selanjutnya, instansi tersebut diharapkan melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja mereka dan menyusun laporan kinerja yang memberikan gambaran tentang sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai. Laporan kinerja ini kemudian menjadi dasar untuk akuntabilitas publik, memungkinkan pemangku kepentingan untuk mengevaluasi kinerja instansi pemerintah dan memberikan umpan balik. Melalui implementasi SAKIP, diharapkan bahwa instansi pemerintah dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, serta memastikan bahwa sumber daya publik digunakan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi masyarakat. Pengukuran capaian indikator kinerja Nilai SAKIP adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai SAKIP Tahun 2024}}{\text{Target SAKIP Tahun 2024}} \times 100 \\ &= (79 : 76,22) \times 100 \\ &= \mathbf{104 \% \text{ (sangat berhasil)}} \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Lingkup BKD **sangat berhasil** dengan persentase capaian 104 %.

- c. Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (e-Government) adalah suatu kerangka kerja yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk menyediakan layanan pemerintahan secara elektronik kepada masyarakat, bisnis, dan pihak-pihak lainnya. Nilai rapor Sistem

Pemerintahan Berbasis Elektronik mengacu pada penilaian atau evaluasi terhadap sejauh mana penerapan sistem ini telah berhasil atau efektif dalam meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan publik.

Penilaian ini dapat mencakup berbagai aspek, termasuk :

1. Infrastruktur TIK: Evaluasi terhadap ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai dan koneksi internet yang stabil untuk mendukung implementasi e-Government;
2. Aplikasi dan Layanan: Penilaian terhadap jenis dan kualitas layanan yang tersedia dalam sistem e-Government, termasuk kemudahan penggunaan, kecepatan respons, dan ketersediaan informasi yang akurat;
3. Keamanan Informasi: Penilaian terhadap langkah-langkah keamanan yang diimplementasikan dalam sistem e-Government untuk melindungi data sensitif dan pribadi pengguna;
4. Partisipasi Publik: Evaluasi terhadap tingkat partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam penggunaan dan pengembangan sistem e-Government, serta respons terhadap umpan balik dan keluhan dari pengguna;
5. Efisiensi dan Efektivitas: Penilaian terhadap sejauh mana implementasi e-Government telah meningkatkan efisiensi proses pemerintahan dan pengelolaan sumber daya, serta efektivitas pencapaian tujuan-tujuan pemerintah.

Hasil dari penilaian ini kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan manfaat yang diberikan oleh sistem e-Government bagi pemerintah dan masyarakat. Berdasarkan hasil evaluasi SPBE OPD tahun 2024, nilai Indeks SPBE Badan Kepegawaian Daerah 4,22 poin dari nilai maksimal 5 poin atau dengan capaian 95,91%.

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Persentase Indeks SPBE}}{\text{Target Indeks SPBE}} \times 100 \\ & = (4,22 : 4.4) \times 100 \\ & = \mathbf{95,91 \% \text{ (sangat berhasil)}} \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD **sangat berhasil** dengan persentase capaian 95,91%. Ini menunjukkan bahwa BKD dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan. BKD telah menunjukkan komitmen dan kesuksesan dalam menerapkan SPBE untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan pemerintah. Hal ini dapat

dijadikan dasar untuk terus memperkuat dan meningkatkan penerapan SPBE di masa yang akan datang guna mendukung transformasi digital dan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan transparan.

- d. Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD, Tingkat Capaian Kinerja Anggaran merujuk pada evaluasi pencapaian hasil atau kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam menggunakan anggaran yang telah dialokasikan. Penjelasan tentang tingkat capaian kinerja anggaran melibatkan analisis terhadap sejauh mana dana yang telah dialokasikan telah digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian Daerah mengalokasikan anggaran sebesar **Rp 15.759.219.928** untuk berbagai program, proyek, dan kegiatan yang direncanakan. Namun, dari jumlah tersebut, yang terealisasi atau benar-benar digunakan sebesar **Rp 15.404.994.024** Persentase realisasi anggaran tersebut adalah **97,75%**.

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Persentase realisasi anggaran}}{\text{Target realisasi anggaran}} \times 100 \\ & = (97,75 : 95) \times 100 \\ & = \mathbf{103 \% \text{ (sangat berhasil)}} \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD **sangat berhasil** dengan persentase capaian 103%. Ini mengindikasikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah berhasil menggunakan sebagian besar anggaran yang telah dialokasikan untuk berbagai keperluan pada tahun tersebut. Meskipun tidak seluruhnya terpakai, namun sebagian besar dana yang tersedia telah digunakan secara efisien untuk mendukung program-program dan kegiatan-kegiatan yang direncanakan.

Evaluasi terhadap realisasi anggaran ini penting untuk memahami sejauh mana Badan Kepegawaian Daerah berhasil dalam mengelola sumber daya keuangannya dan menjalankan kegiatan-kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, informasi ini dapat menjadi dasar untuk perencanaan dan pengelolaan anggaran di masa yang akan datang, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan dana publik.

- e. Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD, Indikator tingkat tata kelola manajemen ASN yang diukur menggunakan metode survey melibatkan distribusi kuesioner kepada seluruh pengguna layanan kepegawaian di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Penjelasan ini menggambarkan bahwa untuk mengukur

tingkat tata kelola manajemen ASN, pemerintah daerah tersebut menggunakan pendekatan partisipatif dengan melibatkan para pengguna layanan kepegawaian dalam proses evaluasi.

Proses survei ini melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi, pengalaman, dan pendapat pengguna layanan terkait dengan berbagai aspek tata kelola manajemen ASN, seperti transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas.

Data yang diperoleh dari survei ini kemudian akan dianalisis untuk menentukan tingkat kepuasan dan persepsi pengguna layanan terhadap tata kelola manajemen ASN di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Metode survey ini penting karena memberikan kesempatan kepada para pengguna layanan untuk menyampaikan masukan, saran, atau keluhan terkait dengan tata kelola manajemen ASN. Dengan demikian, hasil survei dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas tata kelola manajemen ASN di lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu, partisipasi pengguna layanan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam menjaga integritas dan kinerja aparatur sipil negara.

Berdasarkan hasil yang diterima dari responden, diperoleh nilai sebesar 85,61 dengan kategori "baik". Penjelasan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian atau skor yang menunjukkan tingkat kepuasan atau persepsi yang positif terhadap tata kelola manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai 85,61 dan kategori "baik", dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa puas atau memiliki persepsi positif terhadap berbagai aspek tata kelola manajemen ASN, seperti transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas dalam penyelenggaraan layanan kepegawaian. Hal ini menandakan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan tata kelola manajemen ASN telah membuahkan hasil yang memuaskan bagi para pengguna layanan. Capaian indikator kinerja sarannya, diukur sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Realisasi tingkat tata Kelola Manajemen ASN}}{\text{Target tingkat tata Kelola Manajemen ASN}} \times 100 \\ &= (85,61 : 80) \times 100 \\ &= \mathbf{107\% \text{ (sangat berhasil)}} \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD **sangat berhasil** dengan persentase capaian 107%.

Hasil ini dapat menjadi indikasi bahwa kebijakan dan praktik-praktik yang telah diterapkan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam manajemen ASN telah diterima dengan baik oleh para pengguna layanan. Namun demikian, masih perlu dilakukan evaluasi terus-menerus dan upaya perbaikan secara berkala untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN agar tetap sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat serta standar yang telah ditetapkan.

2. Perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dan 2024

Analisis atas pencapaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk memahami sejauh mana hasil yang telah dicapai, mengevaluasi kemajuan yang telah terjadi, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra (Rencana Strategis). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang kinerja organisasi atau instansi terkait, sehingga informasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki pelaksanaan program atau kegiatan di masa depan. Dengan melakukan analisis ini, organisasi dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, serta merancang strategi perbaikan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis tersebut dilakukan dengan membandingkan pencapaian aktual dari indikator kinerja dengan target yang telah ditetapkan untuk tahun berjalan, serta dengan pencapaian tahun sebelumnya. Selain itu, analisis juga mencakup evaluasi terhadap perbedaan kinerja (performance gap) yang terjadi, baik dalam hal penyebab terjadinya perbedaan maupun strategi yang telah dilakukan atau akan dilakukan untuk mengatasi perbedaan tersebut. Dengan melakukan perbandingan ini, organisasi dapat memahami sejauh mana pencapaian aktual telah mencapai target yang telah ditetapkan, serta mengevaluasi kemajuan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Analisis perbedaan kinerja juga membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut, baik dari segi internal maupun eksternal. Selanjutnya, dengan memahami penyebab perbedaan kinerja, organisasi dapat merumuskan strategi pemecahan masalah yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap tantangan dan perubahan yang terjadi, serta meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Uraian hasil analisis atas capaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kemajuan yang telah dicapai dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis tahun 2023-2026. Analisis ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin dihadapi dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran tersebut, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat dirumuskan. Dengan menguraikan hasil analisis ini, diharapkan dapat tergambar secara jelas kemajuan yang telah dicapai dalam mewujudkan visi dan misi yang tercantum dalam Rencana Strategis. Selain itu, akan diidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, sehingga pencapaian tujuan dan sasaran dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Berikut perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dan tahun 2024 yang merupakan perhitungan dari hasil realisasi kinerja, tersaji pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
			2023	2024
SS 1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	124,02%	153%
SS 2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN	51,43%	113%
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	101,37%	201%
		Nilai SAKIP Lingkup BKD	103,18%	104%
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD	108,50%	96%
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	102,91%	103%
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD	107,60%	107%

Dalam proses penyusunan SAKIP 2023-2024 masih mempedomani Renstra 2023-2026 sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan dalam menentukan arah dan fokus pencapaian tujuan dan sasaran. Ini mencerminkan pentingnya perencanaan strategis jangka panjang yang terintegrasi dalam proses manajemen organisasi. Ketika periode Rencana Strategis berakhir, organisasi perlu menyesuaikan prioritas dan strategi mereka sesuai dengan tujuan baru yang telah ditetapkan dalam Renstra yang baru nantinya. Ini dapat mengakibatkan perbedaan dalam capaian kinerja antara periode yang berbeda, karena fokus dan arah kerja organisasi dapat berubah sesuai dengan perubahan kebijakan atau kondisi lingkungan yang ada. Ini menunjukkan pentingnya evaluasi terus-menerus terhadap indikator kinerja untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan mencerminkan pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan melakukan pembaruan ini, organisasi dapat memastikan bahwa sistem pengukuran kinerja tetap efektif dan sesuai dengan arah strategis yang baru, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

Beberapa capaian indikator pada setiap sasaran strategis mengalami perubahan yang signifikan dari tahun sebelumnya, terdapat penurunan dan peningkatan persentase capaian indikator setiap tahunnya, khususnya pada beberapa indikator yaitu Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD, Persentase tata Kelola manajemen ASN, dan Nilai Reformasi birokrasi (RB) lingkup BKD. Pada capaian indikator Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD mengalami penurunan yang sebelumnya pada tahun 2023 (sebesar 108,50%) ke tahun 2024 turun (sebesar 96%) meskipun demikian persentasenya memuaskan dengan kategori sangat berhasil karena hampir mencapai 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mengalami penurunan pada tahun sebelumnya pada capaian indikator sasaran strategis 2 (SS 2) “terlaksananya Tata Kelola manajemen ASN” dengan capaian indikator persentase tata Kelola manajemen ASN pada tahun 2023 (sebesar 51,43%) ke tahun 2024 naik (sebesar 113%), ini membuktikan bahwa Upaya yang dilakukan telah mampu memaksimalkan pencapaian yang optimal meskipun masih terdapat kendala dan tantangan dalam pencapaian indikator tersebut.

Adapun peningkatan yang signifikan ada pada sasaran strategis 3 (SS 3) “meningkatkan kualitas tata Kelola organisasi lingkup BKD” pada capaian indikator nilai Reformasi birokrasi (RB) lingkup BKD pada tahun 2023 (sebesar 101,37%) ke tahun 2024 naik (sebesar 201%). Dalam konteks ini, SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Peningkatan ini

menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil melakukan perbaikan atau penguatan dalam sistem akuntabilitas kinerja mereka.

Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti peningkatan kesadaran akan pentingnya akuntabilitas kinerja, implementasi praktik-praktik terbaik dalam pengukuran dan pelaporan kinerja, serta perbaikan dalam manajemen dan penggunaan data. Keberhasilan pencapaian nilai SAKIP yang melampaui 100% pada tahun 2024 menandakan bahwa organisasi telah berhasil melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan prestasi yang luar biasa dan menunjukkan komitmen yang kuat dari organisasi dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas kinerja mereka. Dengan demikian, peningkatan signifikan dalam nilai SAKIP mencerminkan perbaikan yang berkelanjutan dalam manajemen kinerja organisasi dan merupakan dorongan positif untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang lebih baik di masa depan.

3. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja

Evaluasi faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja. Penjelasan adalah proses yang terdiri dari identifikasi dan pemeriksaan secara mendalam terhadap elemen-elemen yang mempengaruhi hasil kinerja suatu organisasi, program, atau kegiatan. Langkah ini bertujuan untuk memahami akar penyebab pencapaian atau ketidakberhasilan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam analisis ini, faktor-faktor tersebut dievaluasi untuk menentukan dampak dan relevansinya terhadap hasil kinerja. Selanjutnya, prioritas diberikan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terbesar, sehingga tindakan perbaikan yang tepat dapat diambil untuk memperbaiki atau memperkuat kinerja di masa mendatang.

Berdasarkan hasil perhitungan capaian kinerja sebagaimana telah digambarkan pada tabel 3.2, maka dapat dikelompokkan kategori capaian masing-masing sasaran strategis pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Kategori Capaian Kinerja Tahun 2024

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori
SS 1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	153%	Sangat Berhasil
SS 2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN	113%	sangat Berhasil

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	201%	Sangat Berhasil
		Nilai SAKIP Lingkup BKD	104%	Sangat Berhasil
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD	96%	sangat Berhasil
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	103%	Sangat Berhasil
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD	107%	Sangat Berhasil

Berdasarkan data pada tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap sasaran strategis memperoleh nilai indikator kinerja dengan kategori “sangat berhasil”. dan ketiga sasaran strategis mendapatkan nilai yang maksimal. Berikut analisis terhadap masing-masing kategori pencapaian indikator sasaran kinerja :

a) Kategori tidak berhasil

Dari keseluruhan penilaian sasaran strategis, tidak terdapat nilai pencapaian yang berada pada kategori “tidak berhasil”. Bahkan terdapat peningkatan nilai yang signifikan pada Sasaran strategis 2 (SS 2) yaitu terlaksananya tata Kelola manajemen ASN diukur dengan Indikator Persentase Tata Kelola Manajemen ASN, pada tahun 2023 sebesar (51,43%) pada tahun 2024 naik sebesar (113,33%). Penilaian ini berdasarkan area intervensi manajemen ASN yang ditetapkan oleh KPK dalam Monitoring Center for Prevention (MCP). Jual beli jabatan atau dikenal salah satunya sebagai praktik Kepala Daerah memungut jumlah tertentu dari staff-nya yang ingin menduduki jabatan struktural, merupakan beberapa kasus yang ditangani KPK.

Mulai dari jabatan Kepala Sekolah hingga Kepala Dinas hingga jabatan di Badan Usaha Milik Daerah. Pada akhirnya, tentu saja ketika jabatan ini diperoleh, yang bersangkutan akan berusaha agar ‘biaya’ yang sudah dikeluarkan untuk menduduki jabatan ini dapat segera kembali dan bahkan bisa jadi dapat lebih banyak. Pengelolaan Aparat Sipil Negara (ASN) sudah didukung dengan regulasi yang memadai. Secara teori,

ketika pengelolaan ASN sudah memenuhi kaidah yang ditetapkan maka praktik jual beli jabatan atau lebih jauh lagi, penempatan seseorang yang bukan berdasarkan kompetensinya, dapat dicegah. Untuk itu, manajemen ASN menjadi salah satu indikator tata kelola daerah.

Kementerian PAN-RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah mengeluarkan serangkaian regulasi dan bermuara pada 'merit system' dimana kinerja pegawai yang menjadi ukuran dan segenap upaya pembinaan SDM bermuara pada peningkatan kinerja.

Area intervensi Manajemen ASN pada MCP KPK adalah tata Kelola ASN, peningkatan integritas dan pengawasan, dan budaya antikorupsi. Dari ketiga indikator tersebut capaian keseluruhan nilai indikator adalah 81 poin yang menunjukkan nilai dari setiap indikator mengalami pencapaian dengan kategori baik (warna hijau). Hal ini menunjukkan bahwa fokus pada peningkatan integritas dan kinerja ASN telah memberikan hasil yang positif dalam konteks evaluasi yang dilakukan oleh MCP KPK.

b) Kategori sangat berhasil

Dari tiga sasaran strategis yang telah diukur, ketiganya berhasil mencapai kategori "sangat berhasil", dua di antaranya mengalami peningkatan signifikan dengan pencapaian nilai maksimal dari tahun sebelumnya, yaitu pada Sasaran strategi 1 (SS 1) "terlaksananya Tata Kelola manajemen ASN" dengan capaian indikator persentase tata Kelola manajemen ASN sebelumnya pada tahun 2023 (sebesar 51,43%) ke tahun 2024 naik (sebesar 113%) dan sasaran strategi 3 (SS 3) "meningkatnya kualitas tata Kelola organisasi lingkup BKD" pada capaian indikator nilai Reformasi birokrasi (RB) lingkup BKD pada tahun 2023 (sebesar 101,37%) ke tahun 2024 naik (sebesar 201%).

Penjelasannya bahwa evaluasi kinerja terhadap sasaran strategis, dua dari tiga sasaran tersebut menunjukkan pencapaian yang memuaskan dengan kategori "sangat berhasil" Sasaran strategi 1 (SS 1) peningkatan sistem manajemen SDM aparatur, yang mengindikasikan peningkatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. sasaran strategi 3 (SS 3) "meningkatnya kualitas tata Kelola organisasi lingkup BKD" pada sasaran ini diukur melalui 3 (tiga) indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi (RB), Nilai SAKIP, Nilai Rapor SPBE, Tingkat Capaian Kinerja Anggaran dan Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN lingkup BKD.

Sasaran strategis 1 (SS 1) diukur melalui indikator kinerja nilai indeks profesionalitas ASN, yang dipantau melalui hasil pengukuran IP ASN Provinsi Sulawesi Barat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Capaian nilai untuk tahun 2024 mencapai 79,77 yang berhasil naik ke kategori "Sedang", mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang mencatatkan nilai 60,77 dengan kategori "Rendah". Namun meskipun demikian masih

terdapat perbaikan dan kendala dari pelaksanaan penilaian yang akan menjadi bahan evaluasi dan masih diperlukan Upaya lebih lanjut untuk meningkatkan profesionalitas ASN di Provinsi Sulawesi Barat untuk terus meningkatkan nilai dan mencapai standar yang diharapkan.

Sasaran strategis 3 (SS 3) diukur melalui 3 (tiga) indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi (RB), Nilai SAKIP, Nilai Rapor SPBE, Tingkat Capaian Kinerja Anggaran dan Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN lingkup BKD. Berdasarkan hasil evaluasi Nilai Reformasi Birokrasi (RB) pada tahun 2024 adalah 60. Nilai ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan kategori “sangat berhasil” karena telah melebihi target sebesar 30. Angka ini menunjukkan perbandingan yang signifikan dari tahun sebelumnya 2023 dengan nilai sebesar 74 dari target 73, sehingga pada tahun 2024 terjadi pencapaian nilai yang lebih tinggi dari target yang telah ditentukan.

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat tahun 2024, nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mencapai 79,00. Terjadi peningkatan sebesar 1,01 poin dari nilai tahun sebelumnya sebesar 76,00.

Angka ini menunjukkan adanya peningkatan dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana nilai mencapai 76,00. Peningkatan ini menandakan upaya yang berhasil dilakukan dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kinerja instansi pemerintah. Meskipun peningkatan tersebut bersifat positif, perlu terus dilakukan evaluasi dan perbaikan lebih lanjut untuk memastikan kesinambungan dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan di masa yang akan datang.

Indikator kinerja nilai Rapor SPBE lingkup BKD adalah indikator baru yang termasuk dalam dokumen Renstra 2023-2026. Meskipun baru diimplementasikan, capaian indikator ini sangat baik pada tahun 2024. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Dinas Kominfo melalui tim pendamping dan evaluator SPBE Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 capaian nilai indeks SPBE BKD masuk dalam kategori memuaskan dengan nilai 4,22 dari nilai maksimal indeks SPBE sebesar 5 poin. Meskipun terbilang indikator yang baru dalam renstra 2023-2026, capaiannya pada tahun 2024 sudah menunjukkan kualitas yang sangat baik. Capaian ini mencerminkan upaya yang berhasil dalam menerapkan standar dan proses yang ditetapkan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di lingkungan BKD. Meskipun demikian, masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut guna mencapai tingkat yang lebih optimal dalam implementasi SPBE di masa mendatang.

Indikator kinerja tingkat capaian anggaran diukur dengan membandingkan realisasi anggaran dengan total anggaran yang dikelola. Pada tahun 2024 tingkat capaian realisasi anggaran mencapai 97,75%, mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 97,76%.



Namun pada tahun 2024 nilai capaian indikator kinerja lebih tinggi dari penggunaan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2024 penggunaan anggaran lebih efisiensi dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini dapat mencerminkan adanya perbaikan dalam pengelolaan anggaran, implementasi kebijakan yang lebih efektif, atau efisiensi yang lebih baik dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa terlepas dari peningkatan ini, tetap diperlukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pengelolaan anggaran tetap berada pada jalur yang sesuai dengan tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan serta prioritas yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja tingkat tata kelola manajemen ASN di lingkup BKD merupakan salah satu indikator baru yang dimasukkan dalam periode Renstra terbaru 2023-2026. Indikator ini dievaluasi berdasarkan hasil survey kepuasan terhadap layanan kepegawaian yang disediakan oleh BKD kepada para stakeholder terkait. Meskipun merupakan indikator baru pada tahun 2024, capaiannya menunjukkan kualitas yang sangat baik, dengan mencapai nilai sebesar 85,61 dan masuk dalam kategori baik. Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik tata kelola manajemen ASN di lingkup BKD berdasarkan persepsi dan kepuasan stakeholder terhadap layanan yang diberikan. Meskipun baru diterapkan, capaian nilai indikator ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan tata kelola manajemen ASN telah memberikan hasil yang positif. Tingkat kepuasan stakeholder yang tinggi menandakan bahwa layanan kepegawaian yang disediakan oleh BKD dinilai baik oleh pihak-pihak yang terlibat. Hal ini merupakan indikasi positif bahwa BKD berhasil memenuhi harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan terkait manajemen ASN, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan dengan cara menghitung rata-rata capaian kinerja untuk setiap sasaran strategis (SS 1, SS 2, dan SS 3). Selanjutnya, hasil tersebut dikurangi dengan persentase penyerapan anggaran. Dengan demikian, kita dapat memperoleh hasil berupa persentase yang menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya. Penjelasannya adalah bahwa metode ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa efisien penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis. Dengan menggabungkan data capaian kinerja dengan penyerapan anggaran, kita dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik tentang seberapa efektif sumber daya telah digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Semakin tinggi persentase efisiensi yang diperoleh, semakin efisien penggunaan sumber daya tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil pengukuran ini dapat menjadi

panduan untuk perbaikan dan pengambilan keputusan dalam alokasi sumber daya di masa yang akan datang.

Berdasarkan data pada tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa Untuk mencapai sasaran strategis 1 (SS 1) dan sasaran strategis 2 (SS 2), didukung oleh Program Kepegawaian Daerah beserta kegiatan dan sub-kegiatan yang termasuk di dalamnya. Ini merupakan elemen yang mendukung keberhasilan dalam mencapai kinerja dari kedua sasaran strategis tersebut.

Diketahui bahwa capaian kinerja indikator sasaran strategis 1 dan 2 (SS 1 dan SS 2):

SS 1 = 153,40%;

SS 2 = 113,33%;

Sehingga rata-rata capaian indikator kinerja diukur sebagai berikut:

$$\frac{153,40 + 113,33}{5} = 133,37\%$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran SS 1 dan SS 2 adalah **133,37%**. Program Kepegawaian Daerah, bersama dengan kegiatan dan sub-kegiatan yang terkait, merupakan instrumen yang digunakan untuk mewujudkan strategi yang dirancang untuk mencapai sasaran strategis tertentu. Dengan mengidentifikasi dan mengimplementasikan program-program ini, diharapkan dapat memperkuat upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keseluruhan program, kegiatan dan sub kegiatan berperan sebagai pendukung yang penting dalam memastikan keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam rencana strategis organisasi.

Untuk mencapai sasaran strategis 3 (SS 3), didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi beserta kegiatan dan sub-kegiatan yang terkait. Ini merupakan faktor pendukung yang berkontribusi pada kesuksesan dalam mencapai kinerja dari sasaran strategis tersebut. Diketahui bahwa kinerja indikator sasaran strategis 3 (SS 3), memiliki 5 (lima) indikator diantaranya adalah nilai Reformasi Birokrasi, nilai SAKIP, nilai rapor SPBE, tingkat capaian kinerja anggaran dan tingkat tata kelola manajemen ASN dengan capaian sebagai berikut:

SS 3 = Persentase capaian nilai Reformasi Birokrasi 200,67%;

= Persentase capaian nilai SAKIP 103,65%;

= Persentase capaian nilai rapor SPBE 108,50%;

= Persentase capaian kinerja anggaran 102,89%;

= Persentase capaian tata kelola manajemen ASN 107,01%

Sehingga rata-rata capaian indikator kinerja diukur sebagai berikut:

$$\frac{200,67 + 103,65 + 108,50 + 102,89 + 107,01}{5} = 122,03\%$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran SS 3, dengan 5 (lima) indikator didalamnya adalah **122,03%**. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, bersama dengan kegiatan dan sub-kegiatan yang terintegrasi, bertindak sebagai alat yang membantu mewujudkan strategi yang dirancang untuk mencapai sasaran strategis tertentu. Melalui implementasi program-program ini, diharapkan dapat memperkuat upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Oleh karena itu, program dan kegiatan ini memainkan peran penting dalam memastikan kesuksesan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Efisiensi penggunaan sumber daya terhadap capaian kinerja, digambarkan pada tabel 3.5 dan tabel 3.6 menggambarkan sasaran strategis beserta seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukungnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran	Penyerapan Anggaran Program	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 (4-5)
SS 1	Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	133,37%	96,68%	36,69%
SS 2	Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Tata Kelola Manajemen ASN			
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	122,03%	99,00%	23,03%
		Nilai SAKIP Lingkup BKD			
		Nilai Rapor SPBE Lingkup BKD			

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran	Penyerapan Anggaran Program	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 (4-5)
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD			
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BKD			

Seperti telah diuraikan sebelumnya, sasaran strategis 1 dan sasaran strategis 2 (SS 1 dan SS 2) didukung oleh program kepegawaian daerah, yang dievaluasi dengan menghitung rata-rata capaian kinerja keduanya dan dibandingkan dengan jumlah alokasi anggaran yang digunakan. Berdasarkan perhitungan yang tercantum dalam tabel di atas, ternyata penggunaan anggaran untuk mencapai kedua sasaran strategis tersebut terbilang efisien. Hal ini disebabkan oleh nilai rata-rata capaian indikator kinerja yang tinggi dari penyerapan anggaran sehingga Tingkat capaian kinerja pada sasaran strategi (SS 1 dan 2) terbilang memuaskan. Oleh adanya capaian kinerja sasaran yang memuaskan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam tabel 3.4 yaitu SS 2 Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN dengan indikator Persentase Tata Kelola Manajemen ASN mencapai **36.69%**.

Sasaran strategis 3 (SS 3) memiliki lima indikator kinerja yang diukur dan didukung oleh program penunjang urusan pemerintah daerah provinsi. Dari hasil perhitungan pada tabel tersebut, terlihat bahwa penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja SS 3 telah terbilang efisien. Hal ini menunjukkan bahwa alokasi sumber daya keuangan telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga setiap anggaran yang dikeluarkan dapat memberikan nilai tambah yang optimal dalam pencapaian tujuan strategis tersebut.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa kinerja yang dicapai lebih besar dari pada penggunaan anggaran yang diserap, dengan tingkat efisiensi sebesar **23.03%**. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan anggaran telah optimal, sehingga menciptakan kelebihan nilai atau output yang melebihi investasi yang telah dilakukan. Tingkat efisiensi sebesar **23.03%** menunjukkan bahwa setiap unit anggaran yang digunakan menghasilkan kinerja atau output yang lebih besar dari pada yang diharapkan, menggambarkan pengelolaan sumber daya keuangan yang efisien dan efektif.



5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Analisis program/kegiatan bertujuan untuk mengidentifikasi program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami efektivitas dan efisiensi dari setiap program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang telah dilakukan, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, hasil analisis ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang.

Hasil analisis atas capaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk memahami perkembangan dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Dengan menganalisis capaian indikator kinerja, dapat diketahui sejauh mana progres pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran tersebut. Hasil analisis ini memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan dan penyesuaian strategi serta langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan guna meningkatkan pencapaian sasaran strategis di masa yang akan datang.

Berikut gambaran program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian target indikator kinerja sasaran masing sasaran strategis, tersaji pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6
Analisis Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Kode	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase Capaian	
SS 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Lingkup BKD	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	27.004.467	26.981.000	99,91%	
				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	17.759.307	17.758.000	99,99%	
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.476.070	15.462.000	99,91%	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.994.914.016	5.967.835.580	99,55%	
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	24.608.365	24.571.000	99,85%	
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	13.172.370	13.143.000	99,78%
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	143.407.890	143.237.000	99,88%	



Kode	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase Capaian
				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	10.048.000	9.900.000	98,53%
				Penyediaan Bahan/Material	25.985.000	25.940.000	99,83%
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	154.103.610	154.096.740	100%
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	206.381.490	203.520.000	98.61%
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.872.000	4.872.000	100%
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	256.743.100	243.710.000	94.92%
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	138.156.600	137.859.483	99,78%
				Pemeliharaan/Rehabilitasi gdg. kantor dan bangunan lainnya	247.554.420	218.546.656	88.28%



Kode	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase Capaian
TOTAL CAPAIAN SS 3					7.280.186.733	7.207.432..459	99,00%
SS 1	<i>Meningkatnya sistem manajemen SDM aparatur</i>	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	695.921.614	681.884.817	97,98%
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	51.341.433	50.722.000	98,79%
SS 2	<i>Terlaksananya Tata Kelola Manajemen ASN</i>		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	2.000.000.000	2.000.000.000	100,00%	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	22.920.663	22.664.000	98,88%	
			Pengelolaan Data Kepegawaian	29.088.015	28.591.000	98,29%	
			Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	115.993.435	104.290.601	89,91%
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	46.401.449	45.744.600	98,58%
				Pengelolaan Promosi ASN	760.321.385	577.620.374	75,97%



Kode	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase Capaian
			Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center	270.799.744	269.432.491	99,50%
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	311.648.220	309.824.850	99,41%
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	3.677.751.616	3.631.712.726	98,75%
				Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	85.254.950	73.911.726	86,69%
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	129.385.034	127.533.000	98,57%
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	28.376.256	28.029.380	98,78%
				Pembinaan Disiplin ASN	253.829.381	245.600.000	96,76%
TOTAL CAPAIAN SS 1 dan SS 2					8.479.033.195	8.197.561.565	96,68%
JUMLAH KESELURUHAN SS1 dan SS2, SS3					15,759,219,928	15,404,994,024	97.75%

Berdasarkan data pada tabel 3.5 dan tabel 3.6 di atas, tergambar bahwa Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, termasuk kegiatan dan sub-kegiatannya, memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja sasaran strategis 3 (SS 3). Anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian kinerja sasaran strategis tersebut sebesar **Rp 7.280.186.733**. Dalam pelaksanaannya, realisasi anggaran mencapai **Rp 7.207.432.459** yang setara dengan persentase realisasi sebesar **99,00%**. Hal ini menunjukkan bahwa Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi telah mendukung dengan baik pencapaian kinerja sasaran strategis 3, dan realisasi anggaran yang hampir mencapai 100% menunjukkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang dialokasikan.

Program Kepegawaian Daerah, bersama dengan kegiatan dan sub kegiatannya, memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja sasaran strategis 1 dan sasaran strategis 2 (SS 1 dan SS 2). Anggaran yang dialokasikan untuk mencapai kinerja sasaran strategis tersebut sebesar **Rp 8.479.033.195**. Dalam pelaksanaannya, realisasi anggaran mencapai **Rp 8.197.561.565** yang setara dengan persentase realisasi sebesar **96,68%**. Hal ini menunjukkan bahwa Program Kepegawaian Daerah telah berkontribusi secara efektif dalam pencapaian kinerja sasaran strategis 1 dan 2. Meskipun realisasi anggaran tidak mencapai 100%, namun persentase yang hampir mencapai **100%** menunjukkan penggunaan sumber daya yang cukup efisien dalam mendukung kegiatan dan sub kegiatan yang menjadi penunjang sasaran strategis tersebut.

B. REALISASI ANGGARAN

Rencana Kerja Anggaran melalui tahap pembahasan anggaran KUPA-PPAS dan ditetapkan sebagai DPPA-SKPD dengan penjabaran Perubahan APBD Tahun Anggaran 2024 sebesar **Rp 15,759,219,928** Realisasi anggaran yang berhasil dicapai adalah sebesar **Rp 15,404,994,024** yang setara dengan **97,75%** dari total anggaran yang direncanakan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari alokasi anggaran yang direncanakan telah terealisasi. Dengan demikian, meskipun tidak mencapai 100%, persentase realisasi yang tinggi menunjukkan tingkat efektivitas dalam penggunaan anggaran untuk mendukung program dan kegiatan yang direncanakan dalam APBD Tahun Anggaran 2024, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2024

URAIAN	Anggaran	Realisasi	% Capaian	Sisa Anggaran	% Sisa Pagu
TOTAL	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

URAIAN	Anggaran	Realisasi	% Capaian	Sisa Anggaran	% Sisa Pagu
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	-	-
Belanja Modal	453,935,910	422,066,656	92,98	31,869,254	7,02
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	206,381,490	203,520,000	98,61	2,861,490	1,39
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	247,554,420	218,546,656	88,28	29,007,764	11,72

Berdasarkan tabel di atas, pagu anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2024 adalah sebesar **Rp 15,759,219,928,-**. Realisasi anggaran yang berhasil dicapai mencapai **Rp 15,404,994,024,-**, yang setara dengan **97,75%** dari total pagu anggaran. Anggaran tersebut terbagi menjadi Belanja Operasi dan Belanja Modal. Belanja operasi terdiri dari belanja pegawai, belanja barang dan jasa, serta belanja hibah, dengan total pagu sebesar **Rp 15,305,284,018,-**. Realisasi belanja operasi mencapai **Rp 14,982,927,368,-**, atau sekitar **97,89%** dari pagu anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alokasi anggaran untuk belanja operasi telah terealisasi. Secara keseluruhan, belanja yang termasuk dalam kelompok belanja operasi dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini dilakukan agar alokasi anggaran dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Belanja modal terbagi menjadi dua bagian, yaitu belanja modal peralatan dan mesin, serta belanja modal gedung dan bangunan. Total pagu untuk kedua jenis belanja modal tersebut adalah **Rp 453,935,910**, dengan realisasi sebesar **Rp 422,066,656** atau mencapai **92,98%**. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran untuk belanja modal berjalan secara efisien, dengan realisasi yang mendekati target yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan belanja yang termasuk kedalam kelompok belanja operasi dapat direalisasikan dengan maksimal.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah disusun berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, BKD Provinsi Sulawesi Barat menyadari bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) masih memiliki kekurangan dalam penerapannya karena pemahaman yang masih terbatas, serta kesulitan dalam mengubah paradigma untuk membangun manajemen pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun upaya telah dilakukan untuk menerapkan SAKIP sebagai alat untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah, masih ada tantangan yang perlu diatasi, termasuk peningkatan pemahaman tentang konsep tersebut serta perubahan paradigma dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan agar lebih fokus pada pencapaian hasil yang nyata dan terukur.

Kesimpulan :

Dari hasil pengukuran kinerja tahun 2024 yang didasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa pencapaian secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai "Sangat Berhasil". Hal ini terlihat dari rata-rata capaian dari keseluruhan sasaran strategis (SS 1, SS 2, dan SS 3) beserta indikator kerjanya, yang tercermin dalam tabel 3.2. data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar capaian indikator kinerja memenuhi atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, dengan beberapa indikator bahkan mencapai nilai fantastis yang jauh melebihi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan pada tahun 2024 telah berhasil mencapai atau bahkan melampaui harapan yang telah ditetapkan, mencerminkan tingkat kinerja yang sangat memuaskan. Pencapaian kinerja tersebut didasarkan pada rumus perhitungan yang telah diuraikan pada Bab III, di mana terjadi pengukuran terhadap 3 (tiga) sasaran strategis dan 7 (tujuh) indikator sasaran. Dalam pengukuran ini, setiap sasaran strategis dinilai melalui beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan, yang kemudian menghasilkan gambaran keseluruhan tentang tingkat pencapaian dan efektivitas pelaksanaan program atau kegiatan yang direncanakan. Dengan demikian, metode pengukuran ini memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

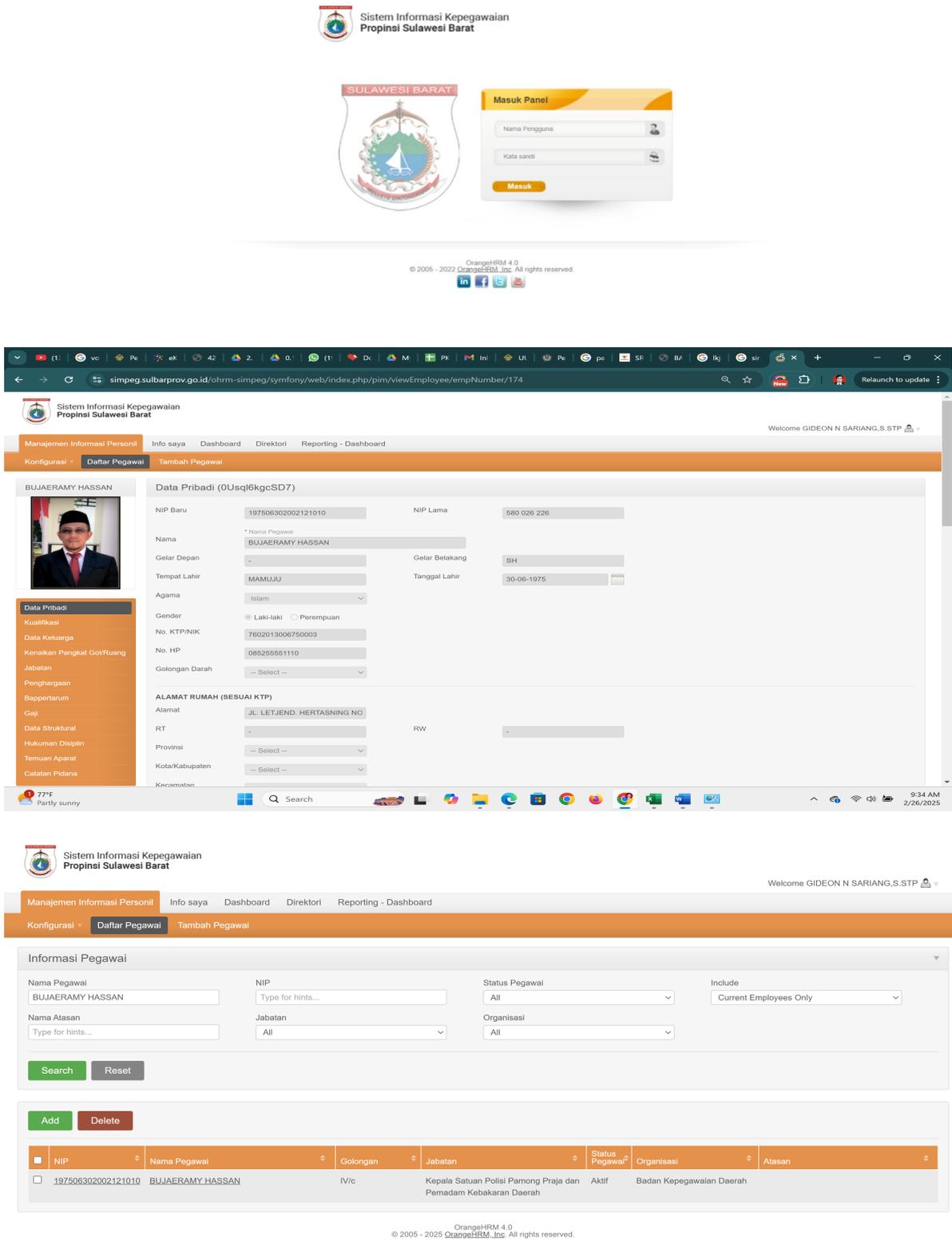


Saran :

1. Meskipun pencapaian kinerja secara menyeluruh pada tahun 2024 tergolong dalam kategori Sangat Berhasil, hasil analisis masih mengungkapkan adanya kendala yang perlu ditangani dengan upaya dan komitmen bersama. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja agar rencana pencapaian yang telah dirumuskan dapat diimplementasikan dengan baik. Lebih dari itu, perbaikan ini penting agar manfaat dan dampak dari pencapaian tersebut dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Dengan demikian, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan menjadi kunci dalam memastikan kesuksesan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.
2. Diperlukan pembangunan mekanisme yang efektif untuk mengumpulkan data kinerja guna memastikan bahwa proses pengukuran kinerja dapat berjalan dengan lancar. Data kinerja yang terkumpul tersebut akan menjadi dasar umpan balik yang penting dalam mengevaluasi capaian kinerja terhadap kebijakan dan program yang telah dilaksanakan. Dengan adanya mekanisme pengumpulan data yang baik, organisasi dapat melakukan evaluasi yang lebih mendalam dan akurat terhadap efektivitas serta efisiensi dari berbagai kegiatan yang telah dilakukan. Hal ini membantu dalam perbaikan berkelanjutan dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara optimal.

LAMPIRAN

Gambar.1
Dashboard Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)



Sistem Informasi Kepegawaian Propinsi Sulawesi Barat

Masuk Panel

Nama Pengguna
Kata sandi
Masuk

© 2005 - 2022 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.

Sistem Informasi Kepegawaian Propinsi Sulawesi Barat

Welcome GIDEON N SARIANG.S.STP

Manajemen Informasi Personil | Info saya | Dashboard | Direktori | Reporting - Dashboard

Konfigurasi - **Daftar Pegawai** | Tambah Pegawai

BUJAERAMY HASSAN

Data Pribadi (0Usql6kgcSD7)

NIP Baru: 197506302002121010 | NIP Lama: 580 026 226

Nama: BUJAERAMY HASSAN

Gelar Depan: - | Gelar Belakang: SH

Tempat Lahir: MAMUJU | Tanggal Lahir: 30-08-1975

Agama: Islam | Gender: Laki-laki Perempuan

No. KTP/NIK: 7602013006750003 | No. HP: 08525551110

Golongan Darah: -- Select --

ALAMAT RUMAH (SESUAI KTP)

Alamat: JL. LETJEND. HERTASNING NO
RT: - | RW: -

Provinsi: -- Select -- | Kota/Kabupaten: -- Select --

Kecamatan: -

Informasi Pegawai

Nama Pegawai: BUJAERAMY HASSAN | NIP: Type for hints... | Status Pegawai: All | Include: Current Employees Only

Nama Atasan: Type for hints... | Jabatan: All | Organisasi: All

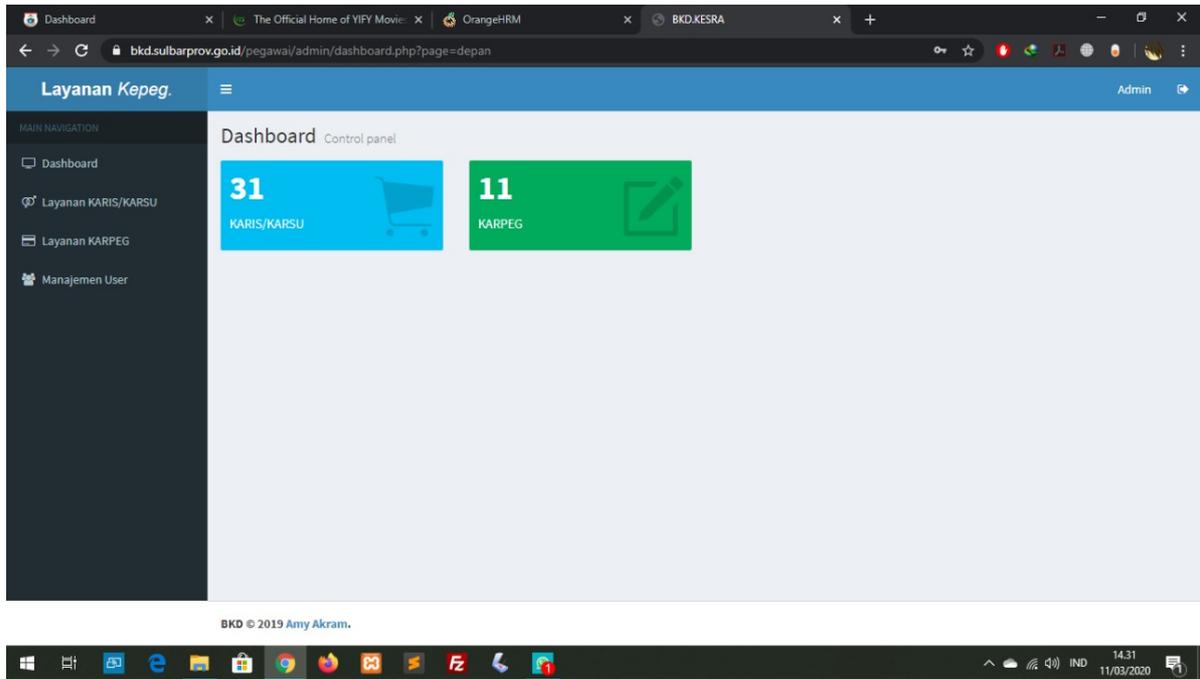
Search | Reset

Add | Delete

NIP	Nama Pegawai	Golongan	Jabatan	Status Pegawai	Organisasi	Atasan
<input type="checkbox"/> 197506302002121010	BUJAERAMY HASSAN	IV/c	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Daerah	Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	

© 2005 - 2025 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.

Gambar.2
Dashboard Aplikasi Karis/Karsu dan Karpeg



Gambar 3
Dashboard Website Badan Kepegawaian Daerah



Gambar 3
Dashboard Aplikasi Layanan Pengaduan Tugas Belajar (LUGAS)
Badan Kepegawaian Daerah

