



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP)
TAHUN 2024**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BARRU**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah Yang maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Penerbitan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah wujud transparansi dan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Laporan kinerja ini merupakan perwujudan pencapaian Sasaran Kinerja sebagaimana tercantum dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 . Laporan kinerja juga merupakan salah satu media komunikasi untuk menyampaikan informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada para pemangku kepentingan dan masyarakat.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan 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.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 menyajikan informasi terkait capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas 2 (dua) indikator Kinerja Utama/Indikator Kinerja (IKU/IK) sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan utamanya perbaikan terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 17 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kab. Barru,




SYAMSIR, S.P., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 197001011990031012

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru sebagai Perangkat Daerah yang diberikan tanggungjawab dalam penyusunan kebijakan bidang kepegawaian selalu berkomitmen kuat untuk memberikan kinerja yang baik berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru dituntut untuk menyelenggarakan fungsi dan kewenangan secara profesional, demokratis, bertanggung jawab, transparan dan responsif sesuai dengan amanah dari pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) agar dapat mengantisipasi berbagai tantangan dan perkembangan yang semakin sulit dan kompleks.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru tahun 2021-2026, maka pada tahun 2024 dilaksanakan 3 program, 10 kegiatan dan 22 sub kegiatan.

Pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2024 diarahkan untuk mencapai dua sasaran strategis yang diukur melalui dua indikator kinerja sasaran dengan rata-rata persentase capaian kinerja **87,86%** dengan Predikat **Tinggi**, yang diperoleh dari pencapaian target indikator kinerja sasaran sebagai berikut :

- a. Nilai SAKIP BKPSDM dengan capaian 89,25 % atau predikat Tinggi.
- b. Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian 86,46% atau predikat Tinggi.

Serapan anggaran belanja daerah sebesar Rp. 3.989.402.551,- atau 92,41% yang terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp. 2.574.556.255,-, belanja barang dan jasa sebesar Rp. 1.361.646.296,- dan belanja modal Rp. 53.200.000,-.

Barru, 17 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kab. Barru,



[Handwritten signature in blue ink]

SYAMSIR, S.IP, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 197001011990031012

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Umum	3
1.2.1 Kedudukan, Tugas dan Fungsi	3
1.2.2 Susunan Organisasi dan Struktur Organisasi	5
1.2.3 Gambaran Umum Pelayanan	8
1.2.4 Sumber Daya Manusia	8
1.2.5 Keadaan Sarana dan Prasarana	10
1.3 Isu Strategis	12
1.4 Dasar Hukum	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	14
2.1 Perencanaan Strategis	14
2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah	14
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	17
2.1.3 Program dan Kegiatan	18
2.2 Indikator Kinerja Utama	20
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	23
3.1.1 Capaian Kinerja Tahun 2023	23
3.1.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	25
- Capaian Sasaran Strategis I	26
- Capaian Sasaran Strategis II	39

3.2 Akuntabilitas Keuangan	51
BAB IV PENUTUP	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Golongan	10
Tabel 1.2	Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Tingkat Pendidikan	11
Tabel 1.3	Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Diklat Jabatan Struktural	11
Tabel 1.4	Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Eselon	11
Tabel 1.5	Data Sarana dan Prasarana BKPSDM Tahun 2024	12
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran BKPSDM Tahun 2021-2026	22
Tabel 2.2	Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2024	26
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024	23
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024	25
Tabel 2.5	Anggaran Kinerja BKPSDM Tahun 2024	25
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	30
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024	30
Tabel 3.3	Kategori Predikat Penilaian SAKIP	33
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024	34
Tabel 3.5	Rincian Hasil Evaluasi Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024	35
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 Dengan tahun lalu	36
Tabel 3.7	Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 dengan 2023	36
Tabel 3.8	Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya	37
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026	38
Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan Realisasi Kinerja Kabupaten Barru	39
Tabel 3.11	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dalam Pencapaian Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024	43
Tabel 3.12	Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024	44
Tabel 3.13	Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024	45
Tabel 3.14	Kategori Predikat Penilaian Indeks Profesionalitas ASN	51
Tabel 3.15	Capaian Indikator Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	52
Tabel 3.16	Rincian Nilai Per Dimensi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	52
Tabel 3.17	Perbandingan Realisasi Per Aspek Dimensi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Tahun lalu	53
Tabel 3.18	Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Tahun Lalu	54
Tabel 3.19	Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya	55
Tabel 3.20	Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026	56
Tabel 3.21	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dalam Pencapaian Kinerja	

	Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	59
Tabel 3.22	Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	59
Tabel 3.23	Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Indeks Profesionalitas ASn Tahun 2024	61
Tabel 3.24	Realisasi Belanja Tahun 2024	64
Tabel 3.25	Realisasi Fisik dan Keuangan Tahun 2024	65

1.1 LATAR BELAKANG

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Untuk mencapai akuntabilitas kinerja yang baik tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut agar dapat memberikan kinerjanya yang terbaik guna memaksimalkan peran dan fungsinya dalam tata Kelola pemerintahan guna mewujudkan good governance yang ditandai dengan kinerja organisasi yang efisien dan efektif.

Salah satu asas penyelenggaraan good governance yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah asas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai pdengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu bentuk akuntabilitas tersebut diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban, akuntabilitas, dan transparansi terhadap pencapaian sasaran perangkat daerah yang telah diperjanjikan sesuai dengan amanat dalam Instruksi

Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta 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.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2024 dalam rangka mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 dan dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2024, diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru.
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru untuk meningkatkan kinerja
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.2 GAMBARAN UMUM

1.2.1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Barru Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2022 Nomor 22), maka kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pendukung/penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh kepala badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

2. Tugas

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas. Uraian tugas Kepala Badan meliputi :

- a. menyusun kebijakan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan serta menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan sesuai dengan visi dan misi daerah;
- b. merumuskan program kerjasesuai Rencana Strategis (Renstra) Badan;
- c. mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup Badan;
- d. membina Sekretaris dan para Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya;
- e. mengarahkan pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Badan;
- f. menyelia/mensupervisi pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Badan;
- g. memecahkan masalah dalam pelaksanaan tugas pokok organisasi agar senantiasa berjalan optimal;

- h. mengevaluasi pelaksanaan tugas pokok organisasi agar senantiasa sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan;
- i. melaporkan dan memberi saran kepada atasan terkait capaian pelaksanaan tugas pokok organisasi;
- j. menyelenggarakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- k. menyelenggarakan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- l. menyelenggarakan pembinaan dan pelayanan umum bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- m. mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas pembinaan pada Kesekretariatan agar tercipta sinkronisasi kebijakan penyelenggaraan tugas lingkup Badan;
- n. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- o. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi, promosi dan kompetensi, Pendidikan dan Latihan, serta penilaian kinerja dan penghargaan.
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi, promosi dan kompetensi, Pendidikan dan Latihan, serta penilaian kinerja dan penghargaan.
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi, promosi dan kompetensi, Pendidikan dan Latihan, serta penilaian kinerja dan penghargaan.
- d. Perumusan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan yang menunjang tugas organisasi,
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

1.2.2. Susunan Organisasi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Barru Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2022 Nomor 22), maka susunan organisasi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri atas:

1. Subbagian Program dan Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum dan Sumber Daya Manusia.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
 - d. Bidang Mutasi, Promosi dan Kompetensi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
 - e. Bidang Pendidikan dan Latihan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Barru Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2022 Nomor 22), dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh 1 (satu) eselon III/a, 3 (tiga) eselon III/b, dan 2 eselon IV/a, dengan struktur sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BARRU
BERDASARKAN PERATURAN BUPATI BARRU NOMOR 22 TAHUN 2022
TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA
BKPSDM



1.2.3. Gambaran Umum Pelayanan

Sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, secara garis besar jenis dan pelayanan yang diberikan kepada Perangkat Daerah, ASN, masyarakat maupun pengguna layanan lainnya, antara lain :

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil
2. Pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil
3. Pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil
4. Pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda PNS
5. Pelayanan penerimaan calon pegawai negeri sipil dan calon PPPK
6. Pelayanan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil
7. Pelayanan pemberian penghargaan Satya Lancana Karya Satya
8. Pelayanan penerbitan Kartu Pegawai, Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil
9. Pelayanan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pelatihan structural, fungsional, tugas dan fungsi PNS
10. Pelayanan data Pegawai Negeri Sipil
11. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian

1.2.4. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru

sampai akhir tahun 2024 (data pegawai Per 31 Desember 2024) didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang, yang terdiri atas 27 orang Pegawai Negeri Sipil dan 2 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dengan rincian sebagai berikut :

- a. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru menurut golongan ruang.

Tabel 1.1
Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Golongan

No	Gol. Ruang/Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	IV/c	1	-	1
2	IV/b	1	-	1
3	IV/a	1	3	4
4	III/d	3	4	7
5	III/c		3	3
6	III/b	3	1	4
7	III/a	4	-	4
8	II/d	1	1	2
9	II/c	-	-	0
10	II/b	-	-	0
11	II/a	-	-	0
12	VII	1	1	2
	Jumlah	15	13	28

- b. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru menurut tingkat pendidikan formal.

Tabel 1.2
Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Strata Tiga (S.3)	-	-	-
2	Strata Dua (S.2)	1	5	6
3	Strata Satu (S.1)	11	6	17
4	Diploma Empat (D.IV)	1	-	1
4	Diploma Tiga (D.III)	1	2	3
5	SLTA	1	-	1
6	SLTP	-	-	0
	Jumlah	15	13	28

- c. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru berdasarkan diklat jabatan struktural yang telah diikuti.

Tabel 1.3
Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Diklat Jabatan Struktural

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Diklatpim Tk. I	-	-	0
2	Diklatpim Tk. II	1	-	1
3	Diklatpim Tk. III	1	-	1
4	Diklatpim Tk. IV	2	5	7
	Jumlah	4	5	9

- d. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru menurut eselon.

Tabel 1.4
Data Pegawai BKPSDM Tahun 2024 Menurut Eselon

No	Eselon	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II-B	1	-	1
2	III-A	1	-	1
3	III-B	3	-	3
4	IV-A		2	2
	Jumlah	5	2	7

1.2.5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Dalam rangka pelaksanaan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru memerlukan sarana dan prasarana pendukung. Adapun sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru sampai Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Sarana dan Prasarana BKPSDM Tahun 2024

NO	NAMA JENIS BARANG	JUMLAH BARANG	KEADAAN BARANG		
			BAIK	KRG BAIK	RSK BRT
1	Jeep/Mobil	2	2		
2	Sepeda Motor	8	7		1
3	Alat kantor lainnya (hektar)	1	1		
4	Alat kantor lainnya (Tempat duduk dispenser)	1	1		
5	Alat kantor lainnya (gallon Aqua)	1	1		
6	Timbangan	1			1
7	Mesin ketik lain-lain	1	1		
8	Mesin barcode	5	5		
9	Modem	1	1		
10	Filing besi/metal	8	8		
11	Brankas	1	1		
12	Dispenser	3	3		

13	Lemari kayu	22	19		3
14	Rak kayu	1			1
15	Mesin absensi	1		1	
16	Kursi besi/metal	4	3		1
17	Kursi putar Isabel	1			1
18	Meja rapat	8	8		
19	Meja bundar	8	8		
20	Kursi tamu	2	1	1	
21	Meja biro	3	3		
22	Meja kerja	34	25		9
25	Kursi rotan/kursi kayu/bambu	4	4		
26	Kursi rapat	40	31	9	
28	Kipas angin	6	2		4
29	Televisi	1	1		
30	Personal computer lain-lain	1	1		
31	Peralatan jaringan lainnya	46	46		
32	PC unit/computer PC	14	11		3
33	Laptop	21	20		1
34	Notebook	8	6		2
35	Printer	22	13		9
36	Scanner	7	7		2
37	Switch HUB	1	1		
38	HUB	14	14		
39	Hardisk eksternal	2	1		1
40	Meja kerja pegawai non structural	5	5		
41	Kursi rapat pejabat eselon IV	4	3	1	
42	Kursi kerja pejabat lain-lain	3	3		
43	Kursi rapat pejabat eselon III	1			1
44	Lemari arsip untuk arsip dinamis	2	2		
45	Camera+attachment	1	1		
46	Proyektor+attachment	1	1		
47	Peralatan studio visual	1	1		
48	Layar proyektor	2	2		
49	Microphone	1		1	
50	Soundsystem	2	2		
52	Wireless amplifier	2	2		
53	Alat dapur lainnya (cerek listrik)	1	1		
54	Alat dapur lainnya (tutup bosara)	1	1		
55	Alat dapur lainnya (bosara)	1	1		
56	Kompor gas	1	1		
57	Tabung gas	1	1		
58	Alat kantor lainnya (stand koran)	1	1		

59	Alat kantor lainnya (tempat penyimpanan sound system)	1	1		
TOTAL		336	285	13	38

1.3 ISU STRATEGIS

Dalam mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Barru berdsarkan isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru sehingga program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru diantaranya :

1. Belum optimalnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kabupaten Barru.
2. Belum optimalnya pembangunan dan pengembangan infrastruktur digital guna mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
3. Belum optimalnya peningkatan kualitas pelayanan.

1.4 DASAR HUKUM

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2024 adalah:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara reuiu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Barru Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Bab I PENDAHULUAN

Mengemukakan tentang latar belakang penyusunan dokumen, tugas, fungsi, dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, isu strategis yang dihadapi, dasar hukum dan sistematika penulisan LKIP.

Bab II PERENCANAAN KINERJA

Menguraikan terkait perencanaan kinerja yang telah dilakukan pada tahun 2024 yang mencakup dasar perencanaan kinerja, perjanjian kinerja Tahun 2024, program dan anggaran yang dibutuhkan guna menunjang tercapainya sasaran kinerja di tahun 2024.

Bab III **AKUNTABILITAS KINERJA**

Menjelaskan capaian kinerja organisasi tahun 2024 untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, data perbandingan antara target dan realisasi tahun 2024, data perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun-tahun sebelumnya, data perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target akhir Renstra, analisis penyebab kegagalan, dan realisasi anggaran tahun 2024.

Bab IV **PENUTUP**

Menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global yang tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kepala Daerah. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 diatur melalui Keputusan Bupati Barru Nomor 27 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 Tanggal 20 September 2021 yang selanjutnya diubah dengan Peraturan Bupati Barru Nomor 33 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Barru Nomor 27 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 Tanggal 2 Juni 2022.

2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi Kepala daerah Kabupaten Barru Tahun 2021-206 adalah **“Kabupaten Barru yang Sejahtera, Mandiri, Berkeadilan dan Bernafaskan Keagamaan”**, dengan penjelasan makna visi sebagai berikut :

1. **Sejahtera** mengandung arti : Kondisi dimana masyarakat Barru hidup makmur dan sejahtera baik secara ekonomi maupun sosial;
2. **Mandiri** mengandung arti : Kondisi dimana Kabupaten Barru mampu mengatur dan mengurus kepentingan daerah sendiri menurut prakarsa dan aspirasi masyarakatnya dengan tetap mengedepankan prinsip ketertiban peran multisektoral untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan kemajuan Kabupaten Barru;
3. **Berkeadilan** mengandung arti : Kondisi ideal dimana dampak pembangunan Kabupaten Barru dinikmati seluruh masyarakat dan tidak ada yang tertinggal di belakang;
4. **Bernafaskan keagamaan** mengandung arti : Kondisi ideal dimana seluruh aktivitas dilaksanakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat didasarkan pada nilai-nilai keagamaan, baik dalam proses maupun hasil yang diharapkan.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka misi Kepala Daerah Kabupaten Barru adalah :

1. Mewujudkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan bidang pendidikan, kesehatan dan pelayanan dasar lainnya.

2. Menciptakan lingkungan yang kondusif serta pengembangan dan penguatan seni budaya lokal.
3. Meningkatkan pemerataan pembangunan infrastruktur untuk mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan sumber daya lokal.
4. Meningkatkan daya saing menuju kemandirian ekonomi daerah yang berkualitas dan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.
5. Mewujudkan pemerataan pendapatan, pembangunan antar wilayah dan penanggulangan kemiskinan.
6. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang akuntabel berbasis teknologi informasi.
7. Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama.

Penjelasan masing-masing misi adalah sebagai berikut :

1. Misi Mewujudkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan bidang pendidikan, kesehatan dan pelayanan dasar lainnya, artinya : Mencakup upaya umum dalam pelayanan untuk meningkatkan kualitas manusia yang terdiri dari pelayanan pendidikan, derajat kesehatan masyarakat dan pelayanan dasar lainnya yang difokuskan pada pengendalian harga dan ketersediaan pangan;
2. Misi Menciptakan lingkungan yang kondusif serta pengembangan dan penguatan seni budaya lokal, artinya : Mencakup upaya umum dalam

mewujudkan kondisi tenteram, tertib, dan aman melalui pengembangan dan penguatan seni budaya lokal;

3. Misi Meningkatkan pemerataan pembangunan infrastruktur untuk mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan sumber daya lokal, artinya : Mencakup upaya umum dalam membangun, memelihara dan mengembangkan infrastruktur yang menjamin pemerataan infrastruktur wilayah sehingga mendorong pemanfaatan sumber daya local dalam menunjang perekonomian daerah;
4. Misi Meningkatkan daya saing menuju kemandirian ekonomi daerah yang berkualitas dan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, artinya : Mencakup upaya umum dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan meliputi peningkatan sector-sektor strategis perekonomian daerah dengan memastikan peningkatan pengelolaan lingkungan hidup secara terpadu;
5. Misi Mewujudkan pemerataan pendapatan, pembangunan antar wilayah dan penanggulangan kemiskinan, artinya : Mencakup upaya umum dalam mengurangi kesenjangan pendapatan antar lapisan masyarakat pedesaan dan perkotaan meliputi peningkatan penyerapan tenaga kerja dan penanggulangan kemiskinan.
6. Misi Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang akuntabel berbasis teknologi informasi, artinya : Mencakup upaya umum dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, dan

pelayanan publik yang memuaskan dengan didukung teknologi informasi.

7. Misi Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama, artinya: Mencakup upaya umum dalam mewujudkan kehidupan masyarakat yang berlandaskan pada nilai-nilai agama yang terdiri dari peningkatan kualitas pelayanan keagamaan.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru mendukung **misi keenam** yaitu: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang akuntabel berbasis teknologi informasi, dengan **tujuan**: Meningkatkan manajemen pemerintahan yang melayani, baik dan bersih, dan **sasaran** yang ingin dicapai adalah Meningkatnya kinerja pemerintahan yang akuntabel dan pelayanan publik yang baik.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

- 1. Mewujudkan reformasi birokrasi di Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber Daya Manusia**
- 2. Meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara**

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1 (satu) yang ingin dicapai adalah : **Meningkatnya kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, dengan indikator kinerja : Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Sasaran Strategis 2 (dua) yang ingin dicapai adalah **Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional dan berintegritas**, dengan indikator kinerja: Indeks profesionalitas aparatur sipil negara.

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran BKPSDM Tahun 2021-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Kinerja Sasaran tahun				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Mewujudkan reformasi birokrasi di lingkup BKPSDM	Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	69	75	79	80	80
2	Meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara	Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks profesionalitas ASN	81	91	92	93	94

2.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Untuk mengukur sejauh mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, pada masing-masing sasaran strategis ditetapkan indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai pada setiap tahunnya. Indikator kinerja masing-masing sasaran tersebut merupakan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator Kinerja Utama berikut target yang ingin dicapai di tahun 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	Defenisi Operasional	Sumber Data
1	Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai SAKIP dimaksud untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (result oriented government) serta memberikan saran yang diperlukan	Data resmi Inspektorat
2	Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan	Data resmi dirilis oleh BKN

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara

tahunan melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja. Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk memberikan focus pada penyusunan program, kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta telah menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh.

2.3 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Dokumen perjanjian kinerja sekurang-kurangnya menyajikan informasi antara lain pernyataan kesanggupan pegawai, sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja, program dan anggaran.

Melalui perjanjian kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru tahun 2024 diselaraskan dengan Rencana

Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026, memuat perjanjian antara Kepala Badan selaku pihak yang akan mencapai target-target kinerja dengan Bupati sebagai atasan yang dibuat pada awal tahun.

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 diilustrasikan dalam matriks berikut :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024

Sasaran strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
SS1 Meningkatkan kualitas penerapan SAKIP BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	79
SS2 Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks Profesionalitas ASN	92

Tabel 2.5
Anggaran Kinerja BKPSDM Tahun 2024 (Anggaran Perubahan)

Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1 Penunjang pemerintahan kabupaten/kota urusan daerah	3.105.389.204,-	APBD
2 Kepegawaian daerah	1.141.720.900,-	APBD
3 Pendidikan dan pelatihan	69.946.000,-	APBD
Jumlah	4.317.056.104,-	

2.4 PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2024

Dalam upaya pencapaian target pada rencana strategis di tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru didukung oleh 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan, dan 22 (dua puluh dua) sub kegiatan. Program dan Kegiatan tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2024

Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
Program Penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota	Administrasi keuangan perangkat daerah	Persentase ASN yang menerima gaji dan tunjangan	100%	2.651.629.504,-
	Administrasi umum perangkat daerah	Persentase pemenuhan administrasi umum perangkat daerah tiap tahun	100%	333.395.700,-
	Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemenuhan barang milik daerah tiap tahun	93,18%	53.200.000,-
	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase keterpenuhan jasa penunjang urusan kantor	100%	39.619.000,-
	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase barang milik daerah yang dipelihara tiap tahun	10,59%	27.545.000,-
Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN	Persentase keterpenuhan ASN tiap tahun yang dikelola secara elektronik	58,97%	291.105.000,-
	Mutasi dan promosi ASN	Persentase keterisian jabatan yang sesuai dengan syarat jabatan	100%	804.742.700,-

	Pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang berpendidikan D-IV sampai S3	80,4%	9.637.000,-
	Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase PNS yang memiliki penilaian kinerja bernilai minimal baik	91,12%	36.236.200,-
Program Pengembangan SDM	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang lulus diklat bernilai minimal baik	100%	69.946.000,-

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholder.

Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.1.1 Capaian Kinerja Tahun 2024

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam rangka pengukuran kinerja, indikator yang digunakan adalah Indikator sasaran strategis dan indikator kegiatan 2024. Indikator Kinerja sasaran strategis adalah indikator yang menggambarkan tingkat keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja. Indikator Kinerja Kegiatan terdiri dari indikator input, output dan outcome untuk setiap kegiatan. Selanjutnya setiap indikator kinerja ditetapkan satuan, rencana dan realisasinya. Dari perbandingan antara rencana dan realisasi tersebut dihasilkan capaian kinerja.

Pengukuran pencapaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja. Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan rumus Tingkat realisasi positif, yang artinya semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja semakin baik, dengan menggunakan rumus :

$$\text{Capaian kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Untuk memudahkan interpretasi atas pencapaian sasaran dipergunakan skala pengukuran ordinal. Skala nilai peringkat kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Keterangan	Rentang Nilai
1	Sangat tinggi	91-100
2	Tinggi	76-90
3	Sedang	66-75
4	Rendah	51-65
5	Sangat rendah	<50

Berikut summary capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024.

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kategori	Sumber Data
Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	79	70,51	89,25%	Tinggi	LHE Akuntabilitas Kinerja oleh Inspektorat Kab. Barru
Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks profesionalitas ASN	92	79,54	86,46%	Tinggi	BKN (aplikasi SIASN Instansi) pada Layanan Indeks Profesionalitas
Rata-rata persentase capaian kinerja				87,86%	Tinggi	

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tahun 2024 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan tercapai sebesar **87,86%**, maka capaian kinerja dikategorikan **“Tinggi”**.

3.1.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

❖ CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I

SS.1 MENINGKATNYA KUALITAS PENERAPAN SAKIP PADA BKPSDM

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan kinerja dan pengukuran pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah

Penerapan Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bertujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

Sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan

lingkungannya, terwujudnya transparansi instansi pemerintah, terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dan terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Keseluruhan rangkaian pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia senantiasa diarahkan untuk dapat mewujudkan kualitas kinerja, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan agar tercapai keselarasan dan kesesuaian dengan penyelenggaraan sistem akuntansi pemerintahan dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan.

Untuk mengetahui ketercapaian sasaran meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM, digunakan indikator kinerja utama “Nilai SAKIP BKPSDM”.

IKU 1. Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penilaian evaluasi SAKIP dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran

dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta saran perbaikan berkelanjutan. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja yang diperoleh dari penilaian SAKIP dari Inspektorat Kabupaten. Kriteria penilaian SAKIP terdiri dari 7 predikat yaitu :

Tabel 3.3
Kategori Predikat Penilaian SAKIP

Predikat	Nilai
AA : Sangat Memuaskan	>90-100
A : Memuaskan	>80-90
BB : Sangat Baik	>70-80
B : Baik	>60-70
CC : Cukup	>50-60
C : Kurang	>30-50
D : Sangat Kurang	0-30

a. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Pada tahun 2024, nilai hasil evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditargetkan pada Nilai 79, dan terealisasi 70,51 atau capaian 89,25% dengan predikat **BB** atau **Sangat Baik**.

Nilai hasil evaluasi SAKIP yang dilaporkan pada tahun 2024 adalah hasil evaluasi SAKIP 2023 dikarenakan hasil evaluasi SAKIP tahun 2024 terbit pada tahun 2025, sehingga nilai hasil evaluasi SAKIP yang dilaporkan adalah nilai evaluasi SAKIP tahun 2023 yang

diterbitkan oleh Inspektorat Kabupaten Barru melalui Surat Inspektur Kabupaten Barru Nomor 700.1.2.1/025/Inspektorat, Tanggal 15 Maret 2024 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru tahun 2023.

Tabel 3.4
Capaian Indikator Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	79 (BB)	70,51 (BB)	89,25%	Tinggi	LHE Akuntabilitas Kinerja oleh Inspektorat Kab. Barru

Dalam kurun waktu tahun 2016-2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga pada **tahun 2024** mendapatkan nilai sebesar **70,51** atau predikat **BB** dengan implementasi **Sangat Baik**, yang berarti bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum telah Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Rincian Hasil Evaluasi Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024

Point	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil evaluasi	% Terhadap Bobot
A	Perencanaan kinerja	30	22,50	75%
B	Pengukuran kinerja	30	19,50	65%
C	Pelaporan kinerja	15	10,50	70%
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18.00	72%
Jumlah		100	70,51 (Sangat Baik) BB	

Sumber Data : Surat Inspektur Kab. Barru Nomor 700.1.2.1/025/Inspektorat, Tanggal 15 Maret 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas, komponen nilai evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terendah pada komponen pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja. Ini menjadi tantangan bagi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melakukan peningkatan pada tahun-tahun berikutnya.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun Lalu

Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapatkan hasil penilaian **70,51** atau kategori **BB** dengan implementasi **Sangat Baik**. Jika dibandingkan tahun 2023, hasil evaluasi SAKIP yang diperoleh adalah **63,45** atau kategori **B** dengan implementasi **Baik**, maka terdapat kenaikan sebesar 7,06 poin. Adapun Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun lalu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 dengan Tahun lalu

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2024			2023		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	79	70,51	89,25%	75	63,45	84,60%

Adapun rincian dan perbandingan hasil evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 dengan tahun sebelumnya adalah :

Tabel 3.7
Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 dengan 2023

Evaluasi SAKIP Tahun 2024				Evaluasi SAKIP Tahun 2023			
Point	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil Valuasi 2024	Point	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil Valuasi 2023
A	Perencanaan kinerja	30	22,50	A	Perencanaan kinerja	30	21,00
B	Pengukuran kinerja	30	19,50	B	Pengukuran kinerja	30	18,00
C	Pelaporan kinerja	15	10,50	C	Pelaporan kinerja	15	9,45
D	Evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal	25	7,56	D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00
Jumlah		100	70,51	Jumlah		100	63,45
Predikat		BB : Sangat Baik		Predikat		B : Baik	

Sumber data : Surat Inspektorat Daerah Nomor 700.1.1.1/025/Inspektorat Tanggal 15 Maret 2024 tentang Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM

Perbandingan Hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dengan beberapa tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024 dengan Beberapa
Tahun Sebelumnya

Point	Komponen yang dinilai	2017	2018	2021	2022	2023	2024
A	Perencanaan kinerja	14,4	20,86	23,28	24,98	21	22,50
B	Pengukuran kinerja	9,95	13,13	15,63	16,88	18	19,50
C	Pelaporan kinerja	6,89	9,67	10,25	10,25	9,45	10,50
D	Evaluasi kinerja	0	1,63	3,13	7,56	15	18,00
E	Pencapaian kinerja	6,75	11,78	15,03	15,58		
Jumlah		30,90	57,07	67,31	75,24	63,46	70,51
Predikat		C : Kurang	CC : Cukup	B : Baik	BB : Sangat Baik	B : Baik	BB : Sangat Baik

Sumber data : Surat Inspektorat Daerah tentang Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, terdapat peningkatan yang sangat signifikan selama kurun waktu enam tahun dari 2017 sampai tahun 2022, dari yang semula bernilai **Kurang (30,90) pada tahun 2017** menjadi **Sangat Baik (75,24) pada tahun 2022**. Peningkatan ini terjadi pada keseluruhan komponen penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Namun pada tahun 2023 mengalami penurunan dari Sangat Baik (75,24) menjadi Baik (63,46), dan kembali meningkat pada tahun **2024 menjadi Sangat Baik (70,51)**. Berikut statistik hasil evaluasi SAKIP BKPSDM dalam kurun tujuh tahun terakhir yaitu tahun 2017-2024:

Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2017,2018, 2021, 2022, 2023, 2024



c. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026

Dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026, target jangka menengah untuk Nilai SAKIP BKPSDM adalah Nilai 80 atau predikat A (memuaskan), dan realisasi pada tahun 2024 adalah Nilai 70,51 atau predikat BB (Sangat Baik). Dengan demikian, masih terdapat selisih sebesar 9,49 point yang harus ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga akhir periode Renstra.

Tabel. 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2026	% Tingkat Kemajuan Capaian Kinerja Renstra
1	2	3	4	7 (3/4*100)
Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	70,51	80	88,13%

yang meliputi unsur perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sehingga hasil penilaian SAKIP tahun 2024 meningkat dibandingkan dengan hasil penilaian SAKIP pada tahun 2023, dengan kenaikan sebesar 7,06 poin.

Upaya peningkatan nilai hasil evaluasi SAKIP pada tahun 2024 tidak terlepas dari kegagalan pada tahun sebelumnya, dimana hasil penilaian SAKIP BKPSDM tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2022. Namun tidak dapat dipungkiri, bahwa beberapa tahun sebelumnya terjadi kenaikan Nilai SAKIP BKPSDM yang cukup signifikan mulai dari Nilai C pada tahun 2017, CC pada tahun 2018, B pada tahun 2021 dan BB pada tahun 2022.

Penurunan pencapaian Nilai SAKIP BKPSDM pada tahun 2023 dapat disebabkan oleh :

1. Terjadinya perubahan pedoman pelaksanaan evaluasi atas Implementasi SAKIP, yang sebelumnya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 menjadi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021. Perubahan tersebut mencakup perubahan komponen, sub komponen dan bobot penilaian, yang sebelumnya menggunakan 5 komponen penilaian, menjadi 4 komponen penilaian.

2. Belum terpenuhinya rekomendasi perbaikan kinerja pada penilaian tahun sebelumnya.

Adapun Peningkatan nilai evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2024 tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja.

Upaya-upaya perbaikan yang telah dilaksanakan untuk mendukung implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

- a. Perencanaan kinerja

Pada komponen kinerja ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026, Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 yang disusun secara berjenjang dari Eselon II sampai kepada pelaksana, dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024. Renstra BKPSDM telah diformalkan dan dipublikasikan pada website Pemerintah Kabupaten Barru.

- b. Pengukuran kinerja

Pada komponen ini, telah dilakukan penyusunan dokumen IKU dan sudah diformalkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/009/KEP.BKPSDM/2022 serta telah dipublikasikan.

c. Evaluasi kinerja

Kegiatan yang telah dilakukan untuk komponen evaluasi kinerja berupa pelaksanaan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan melakukan evaluasi program. Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala (triwulan).

d. Pencapaian kinerja

Pelaksanaan evaluasi atas komponen ini mencakup pencapaian sasaran/kinerja output dan outcome yang dilaporkan dalam laporan kinerja.

Adapun kendala yang dihadapi dalam peningkatan nilai atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja diantaranya :

- a. Tingkat kepatuhan dalam menyusun dokumen akuntabilitas kinerja
- b. Belum adanya sistem informasi pendukung sehingga proses penyusunan dokumen-dokumen akuntabilitas kinerja menjadi lebih rumit dan membutuhkan waktu yang lama
- c. Keterbatasan sumber daya manusia

Dari kendala-kendala tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun rencana tindak lanjut untuk dapat meningkatkan nilai atas hasil evaluasi akuntabilitas di tahun berikutnya, yaitu :

- a. Penyusunan perjanjian kinerja mulai level pimpinan eselon II sampai dengan pelaksana termasuk distribusi target kinerja secara proporsional melalui proses cascading kinerja.

b. Mengoptimalkan koordinasi dengan pimpinan dalam meningkatkan kepatuhan pengumpulan dokumen akuntabilitas kinerja.

c. Mengoptimalkan kinerja aparatur

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Anggaran program yang mendukung capaian kinerja Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2024 sebesar Rp. 3.105.389.204,- yang terdiri dari 1 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dengan realisasi sebesar Rp. 3.024.090.539,- atau capaian 97,38%.

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) dalam pencapaian kinerja Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2024 dihitung dengan menggunakan formulasi rumus :

$$\begin{aligned} \text{Tingkat efisiensi} &= \text{Persentase capaian kinerja-persentase} \\ &\quad \text{penggunaan anggaran} \\ \text{Tingkat efisiensi} &= 89,25\% - 97,38\% \\ &= -8,13 \end{aligned}$$

Tabel. 3.11
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dalam Pencapaian Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Caian	Anggaran Program	Realisasi anggaran	Capaian anggaran	% Efisiensi Anggaran
1	2	3	4 (3/2)	6	7	8 (7/6)	9 (5-8)
Nilai SAKIP BKPSDM	79	70,51	89,25%	3.105.389.204,-	3.024.090.539,-	97,38%	-8,13

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program penunjang capaian kinerja Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2024 adalah : Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kabupaten/Kota, yang terdiri atas 5 (lima) kegiatan dan 8 (delapan) sub kegiatan, yaitu :

Tabel. 3.12
Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai Maturitas SPIP BKPSDM	3	3	100%
	Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan	20 JP	20,04 JP	100,18%
Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Persentase ASN yang menerima gaji dan tunjangan	100%	100%	100%
Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	28 orang/bulan	28 orang/bulan	100%
Kegiatan Administrasi umum perangkat daerah	Persentase pemenuhan Administrasi umum perangkat daerah tiap tahun	100%	100%	100%
Penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	2 paket	2 paket	100%
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	2 paket	2 paket	100%
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	6 laporan	6 laporan	100%
Kegiatan Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase pemenuhan barang milik daerah tiap tahun	93,18%	93,18%	100%
Pengadaan sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	5 unit	5 unit	100%
Kegiatan Penyediaan	Persentase keterpenuhan	100%	100%	100%

jasa penunjang urusan pemerintah daerah	layanan jasa penunjang urusan kantor			
Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	3 laporan	3 laporan	100%
Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase barang milik daerah yang dipelihara tiap tahun	10,59%	10,59%	100%
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas/operasional atau lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	18 unit	18 unit	100%
Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	9 unit	9 unit	100%

h. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran dari program penunjang capaian kinerja Nilai

SAKIP BKPSDM tahun 2024 adalah:

Tabel. 3.13
Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai SAKIP BKPSDM Tahun 2024

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	2.651.629.504,-	2.574.556.255,-	97,09%
		Administrasi umum perangkat daerah	Penyediaan peralatan rumah tangga	640.000,-	638.900,-	99,83%
			Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	8.077.500,-	7.227.125,-	89,47%
			Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	324.678.200,-	324.036.189,-	99,80%
		Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan	Pengadaan sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	53.200.000,-	53.200.000,-	100%

	pemerintah daerah				
	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Penyediaan jasa surat menyurat	39.619.000,-	38.977.500,-	98,38%
	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas/operasional atau lapangan	24.095.000,-	22.539.570,-	93,54%
		Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	3.450.000,-	2.915.000,-	84,49%

❖ CAPAIAN SASARAN STRATEGIS II

SS.2 TERWUJUDNYA ASN YANG PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS

Aparatur Sipil Negara merupakan komponen penting dalam tata laksana kegiatan pemerintahan. Diantara komponen terpenting yang harus dimiliki adalah integritas dan profesionalisme.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut, pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit.

Profesional menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Profesional adalah orang yang mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu yang menjadi dasar kerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa ASN harus mempunyai kompetensi. Kompetensi yang dimiliki adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural.

Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga

memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, dan kejujuran.

Indikator yang digunakan untuk mengukur sasaran Terwujudnya ASN yang profesional dan berintegritas adalah dengan Indeks Profesionalitas ASN.

IKU 2. Indeks Profesionalitas ASN

Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi RI Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas adalah suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Standar profesionalitas ASN yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas pegawai ASN terdiri atas empat dimensi yang merupakan elemen pokok sebagai prasyarat dasar seorang pegawai ASN dapat menjadi profesional, yaitu :

1. Dimensi Kualifikasi, menunjukkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan atau/keahlian khusus, sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya.

Indikator yang digunakan adalah data/riwayat tingkat atau jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS.

2. Dimensi Kompetensi, menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) serta didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Indikator yang digunakan adalah data/Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti, terdiri atas :

1. Diklat kepemimpinan (bagi pejabat structural)
 2. Diklat fungsional (bagi pejabat fungsional)
 3. Diklat teknis
 4. Seminar/workshop/magang/kursus/sejenis
3. Dimensi Kinerja, menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Indikator yang digunakan adalah data/Riwayat hasil penilaian kinerja, terdiri atas :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
2. Perilaku Kerja Pegawai (PKP)
4. Dimensi Disiplin, menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan.

Indikator yang digunakan adalah data/Riwayat pegawai yang terkena hukuman disiplin.

Setiap dimensi pengukuran mencakup bobot, deskripsi dan indikator sebagai satu kesatuan dari standar profesionalitas ASN. Skema pengukuran indeks profesionalitas adalah :

1. Dimensi kualifikasi memiliki bobot nilai sebesar 25%
2. Dimensi kompetensi memiliki bobot penilaian sebesar 40%
3. Dimensi kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%
4. Dimensi disiplin memiliki bobot penilaian sebesar 5%

Kategori tingkat profesionalitas ASN memiliki rentang skor/nilai :

Tabel 3.14
Kategori Predikat Penilaian Indeks Profesionalitas ASN

No	Rentang Nilai/Skor	Tingkat Profesionalitas
1	91-100	Sangat tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Penilaian indeks profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standarisasi pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN.

a. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Berdasarkan kondisi 16 Januari 2025, proses penarikan data Indeks Profesional ASN tahun 2024 melalui aplikasi SIASN BKN belum dilaksanakan, sehingga data yang disajikan merupakan data hasil rekonsiliasi data Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 yang diakses dari aplikasi SIASN BKN pada menu layanan Indeks Profesionalitas ASN. **Data Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 yang disajikan adalah data update per 19 September 2024, hasil dari perhitungan nilai IP ASN melalui aplikasi SIASN berdasarkan kondisi data tanggal 10 September 2024.**

Nilai hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN untuk tahun 2024, ditargetkan pada Nilai 92, dan terealisasi 79,54 (kategori sedang) atau capaian 86,46% dengan predikat Tinggi.

Tabel 3.15
Capaian Indikator Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks Profesionalitas ASN	92 (Sangat Tinggi)	79,54 (Sedang)	86,46%	Tinggi	BKN (aplikasi SIASN Instansi) pada Layanan Indeks Profesionalitas

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari empat dimensi pengukuran dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.16
Rincian Nilai per dimensi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

No	Aspek Dimensi	Bobot Nilai	Nilai IP	% Terhadap Bobot
1	Kualifikasi	25	21,13	84,52%
2	Kompetensi	40	29,93	74,83%
3	Kinerja	30	24,93	83,1%
4	Disiplin	5	5	100%
Jumlah		100	79,54	

Sumber data : Hasil Rekonsiliasi Data IP pada Aplikasi BKN

Berdasarkan tabel tersebut di atas, perolehan nilai indeks profesionalitas ASN Tahun 2024 yang masih kurang berada pada dimensi Kompetensi sebesar 74,83%. Berdasarkan informasi tersebut, perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi ASN pada tahun yang

akan datang. Peningkatan kompetensi yang dimaksud, meliputi Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural, Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional, Pendidikan dan pelatihan teknis bagi pejabat structural, fungsional dan pelaksana, dan pelaksanaan seminar/workshop/kursus/maupun sejenisnya.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun Lalu

Realisasi indeks profesionalitas ASN tahun 2024 (hasil penilaian 2023) apabila dibandingkan dengan tahun 2023 (hasil penilaian 2022) mengalami peningkatan sebanyak 15,41 poin, dari nilai 64,13 pada tahun 2023 menjadi 79,54 pada tahun 2024. Perbandingan realisasi per aspek dimensi penilaian tahun 2024 dengan tahun lalu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.17
Perbandingan Realisasi Per Aspek Dimensi Penilaian
Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Tahun lalu

No	Aspek Dimensi	Bobot Nilai	2024	2023	Kenaikan/ Penurunan
1	Kualifikasi	25	21,13	21,46	-0,33
2	Kompetensi	40	28,48	12,76	15,72
3	Kinerja	30	24,93	24,91	0,02
4	Disiplin	5	5	5	-
Jumlah		100	79,54	64,13	15,41

Sumber data : hasil olah data dari aplikasi SIASN pada layanan Indeks Profesionalitas

Perbandingan realisasi dan capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun lalu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.18
Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Tahun lalu

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2024			2023			Ket.
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Indeks Profesionalitas ASN	92	79,54	86,46%	91	64,13	70,47%	Realisasi dan Capaian Kinerja meningkat



Perbandingan Hasil penilaian indeks profesionalitas ASN Kabupaten Barru tahun 2024 dengan beberapa tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.19
Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

No	Aspek Dimensi	Bobot Nilai	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualifikasi	25	13	13,91	14,03	13,94	21,46	21,13
2	Kompetensi	40	11	11,31	12,87	12,93	12,76	28,48
3	Kinerja	30	25	19,34	24,39	24,45	24,91	24,93
4	Disiplin	5	5	4,97	4,97	4,97	5	5
Jumlah		100	54,0	49,52	56,26	56,29	64,13	79,54

Sumber data : hasil olah data dari aplikasi DJASN Indeks Profesionalitas ASN, dan laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas, kecenderungan kenaikan terjadi pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2024. Pada tahun 2020 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya yakni 54,0 pada tahun 2019 menjadi 49,52 pada tahun 2020. Secara keseluruhan pada tahun 2024, terjadi peningkatan yang sangat drastis pada dimensi kompetensi, dan penurunan pada dimensi kualifikasi. Berikut diagram hasil indeks profesionalitas ASN beberapa tahun terakhir.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN 2019-2024



c. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026

Dibandingkan dengan target akhir Renstra periode 2021-2026, realisasi kinerja indikator ini masih terpaut 14,46 poin. Diharapkan dengan rencana tindak lanjut yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan nilai atas hasil indeks profesionalitas ASN setiap tahunnya sampai dengan masa berakhir Renstra.

Tabel 3.20
Perbandingan Realisasi Kinerja sampai Tahun 2024 dengan Target Renstra 2021-2026

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2026	% Tingkat Kemajuan Capaian Kinerja Renstra
1	2	3	4	7 (3/4*100)
Terwujudnya ASN yang profesional dan berintegritas	Indeks profesionalitas ASN	79,54	94	84,62%

Capaian indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2024 dengan realisasi 79,54 dari target 92, dengan persentase sebesar 86,46%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 dengan target 94, maka pada tahun 2024 baru tercapai nilai 79,54 dengan persentase capaian 84,62%. Capaian ini masih dibawah dari target yang diharapkan.

d. Analisis Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dilakukan

Peningkatan nilai indeks profesionalitas ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 tidak terlepas dari upaya-upaya perbaikan yang telah dilakukan, yaitu :

1. Peremajaan data melalui aplikasi SAPK, meliputi data penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, perubahan kualifikasi Pendidikan yang dikoordinasikan dengan BKN, dan penginputan data penjatuhan hukuman disiplin.
2. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah yang lain, guna mendapatkan data terbaru dan data pendukung penilaian.

Meskipun telah dilakukan upaya-upaya perbaikan, namun masih ditemukan beberapa kendala, yaitu :

1. Masih Banyak PNS yang pernah mengikuti pengembangan kompetensi, namun tidak memiliki sertifikat/bukti telah mengikuti pengembangan kompetensi.

2. Masih Banyak PNS yang pernah mengikuti pengembangan kompetensi, namun tidak tidak melaporkan data pengembangan kompetensinya.
3. Masih banyak PNS yang tidak melaporkan Hasil Penilaian Prestasi Kerja setiap tahun.

Dari kendala-kendala tersebut, Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun rencana tindak lanjut perbaikan kinerja sebagai berikut :

1. Penyampaian informasi kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan pengembangan kompetensi untuk membuat sertifikat pelaksanaan kediklatan bagi peserta pelatihan.
2. Penyampaian surat pengumpulan dan pelaporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja
3. Meningkatkan koordinasi dalam lingkup internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan koordinasi dengan Perangkat Daerah lainnya.

e. Analisis atas efisisensi penggunaan sumber daya

Anggaran program yang mendukung capaian kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 sebesar Rp. 1.211.666.900,- yang terdiri dari 2 (dua) program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan realisasi sebesar Rp. 965.312.012,- atau capaian 79,67%.

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) dalam pencapaian kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 dihitung dengan menggunakan formulasi rumus :

$$\begin{aligned} \text{Tingkat efisiensi} &= \text{Persentase capaian kinerja-persentase} \\ &\quad \text{penggunaan anggaran} \\ \text{Tingkat efisiensi} &= 86,46\% - 79,67\% \\ &= 6,79 \end{aligned}$$

Tabel. 3.21
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dalam Pencapaian Kinerja
Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Capaian	Anggaran Program	Realisasi anggaran	Capaian anggaran	% Efisiensi Anggaran
1	2	3	4 (3/2)	5	6	7 (6/5)	8 (4-7)
Indeks Profesionalitas ASN	92	79,54	86,46%	1.211.666.900,-	965.312.012,-	79,67%	6,79

f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program penunjang capaian kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang terdiri atas 5 (lima) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan, yaitu :

Tabel. 3.22
Program/Kegiatan Penunjang Kinerja Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Program Kepegawaian dan Daerah	Indeks Implementasi NSPK	(61-80)	69,10	113,28%
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Daerah	Persentase keterpenuhan ASN tiap tahun yang dikelola secara elektronik	58,97%	67,50%	114,47%
Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan	2 dokumen	2 dokumen	100%

pelaksanaan pengadaan ASN	jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN			
Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	100%
Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1 dokumen	1 dokumen	100%
Fasilitasi Lembaga profesi ASN	Jumlah Lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	100%
Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	1 dokumen	1 dokumen	100%
Pengelolaan data kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	2 dokumen	2 dokumen	100%
Kegiatan Mutasi dan promosi	Persentase keterisian jabatan yang sesuai dengan syarat jabatan	100%	90,78%	90,78%
Pengelolaan mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	6 dokumen	6 dokumen	100%
Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	2 dokumen	2 dokumen	100%
Pengelolaan promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang berpendidikan D-IV sampai S3	80,4%	85,56%	106,42%
Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan	20 orang	39 orang	195%
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang memiliki penilaian kinerja bernilai minimal baik	91,12%		
Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	3 dokumen	100%

Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	109 orang	106 orang	97%
Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin	7 orang	7 orang	100%
Program Pengembangan Sumber Daya manusia	Persentase PNS yang mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP pertahun	80%		
Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang lulus diklat bernilai minimal baik			
Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	2 laporan	2 laporan	100%

g. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran dari program penunjang capaian kinerja

Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 adalah :

Tabel. 3.23
Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Penunjang Kinerja
Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	Program Kepegawaian dan Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Daerah	Penyusunan reencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	3.421.400,-	3.230.900,-	94%
			Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	150.785.700,-	137.628.231,-	91,27%
			Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	64.588.900,-	57.981.800,-	89,77%
			Fasilitasi Lembaga profesi ASN	10.598.900,-	8.553.900,-	80,71%

			Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	44.658.700,-	41.249.458,-	92,37%
			Pengelolaan data kepegawaian	17.051.400,-	16.477.650,-	96,64%
		Mutasi dan promosi	Pengelolaan mutasi ASN	70.698.500,-	57.611.341,-	81,49%
			Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	47.140.700,-	44.628.650,-	94,67%
			Pengelolaan promosi ASN	686.903.500,-	488.290.507,-	71,09%
		Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	9.637.000,-	9.322.500,-	96,74%
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	12.719.000,-	12.368.500,-	97,24%
			Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	11.977.100,-	7.849.775,-	65,54%
			Pembinaan disiplin ASN	11.540.100,-	10.684.100,-	92,58%
2	Program Pengembangan Sumber Daya manusia	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	69.946.000,-	69.434.700,-	99,27%

3.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pembiayaan atas pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru Tahun 2024 bersumber dari APBD dengan total anggaran dalam DPA Perubahan sebesar Rp. 4.317.056.104,-. Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai belanja operasi dan belanja modal. Belanja operasi terdiri atas Belanja Pegawai sebesar Rp. 2.651.629.504,- dan belanja Barang dan Jasa sebesar Rp.

1.612.226.600,-. Belanja Modal tahun 2024 sebesar Rp. 53.200.000,- Realisasi dari total anggaran tersebut sebesar Rp. 3.989.402.551,- atau sebesar 92,41%, dengan rincian sebagai berikut:

a. Belanja Pegawai

Belanja pegawai merupakan belanja kompensasi, dalam bentuk gaji dan tunjangan, serta penghasilan lainnya yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dalam tahun 2024, realisasi belanja pegawai mencapai Rp. 2.574.556.255,- atau sebesar 97,09% dari target anggaran Rp. 2.651.629.504,-.

b. Belanja Barang dan Jasa

Belanja barang dan jasa adalah pengeluaran untuk menampung pembelian barang dan jasa yang habis pakai untuk memproduksi barang dan jasa yang dipasarkan maupun yang tidak dipasarkan dan pengadaan barang yang dimaksudkan untuk diserahkan atau dijual kepada masyarakat/pemerintah daerah dan belanja perjalanan.

Dalam tahun anggaran 2024, realisasi belanja barang dan jasa mencapai Rp. 1.361.646.296,- atau sebesar 84,46% dari target anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 1.612.226.600,-.

c. Belanja Modal

Belanja modal digunakan untuk pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembelian/pengadaan atau pembangunan asset tetap berwujud yang mempunyai nilai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan

dalam kegiatan pemerintahan, seperti dalam bentuk tanah, peralatan dan mesin, Gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, dan asset tetap lainnya.

Dalam tahun anggaran 2024 realisasi belanja modal mencapai Rp. 53.200.000,- atau sebesar 100% dari target anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 53.200.000,-.

Tabel 3.24
Realisasi Belanja Tahun 2024

No	Kelompok Belanja	Anggaran	Realisasi	%
	<u>Belanja Pegawai</u>	<u>2.651.629.504,-</u>	<u>2.574.556.255,-</u>	<u>97,09</u>
1	Gaji dan tunjangan	2.651.629.504,-	2.574.556.255,-	97,09
	<u>Belanja Barang dan Jasa</u>	<u>1.612.226.600,-</u>	<u>1.361.646.296,-</u>	<u>84,46%</u>
1	Belanja barang pakai habis	203.753.600,-	156.449.200,-	76,78%
2	Belanja jasa kantor	435.925.000,-	249.696.570,-	57,28%
3	Belanja sewa peralatan dan mesin	1.627.000,-	327.000,-	20,10%
4	Belanja sewa gedung dan bangunan	6.600.000,-	6.600.000,-	100%
5	Belanja kursus/pelatihan, sosialisasi, bimbingan teknis, serta pendidikan dan pelatihan	34.000.000,-	34.000.000,-	100%
6	Belanja pemeliharaan peralatan dan mesin	21.950.000,-	19.929.000,-	90,79%
7	Belanja perjalanan dinas dalam negeri	908.371.000,-	894.644.526,-	98,49%
	<u>Belanja Modal (Peralatan dan Mesin)</u>	<u>53.200.000,-</u>	<u>53.200.000,-</u>	<u>100%</u>
1.	Belanja Modal Komputer Unit	53.200.000,-	53.200.000,-	100%
2.	Belanja Modal Peralatan Komputer	53.200.00,-	53.200.000,-	100%

Realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 berdasarkan program dan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.25
Realisasi Fisik dan Keuangan tahun 2024

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Dana dalam DPA	Realisasi keuangan	% Keuangan	% Fisik
Meningkatnya kualitas penerapan SAKIP pada BKPSDM	Program Penunjang urusan pemerintahan daerah	3.105.389.204,-	3.024.090.539,-	97,38%	
	Kegiatan Administrasi keuangan perangkat daerah	2.651.629.504,-	2.574.556.255,-	97,09%	
	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	2.651.629.504,-	2.574.556.255,-	97,09%	100%
	Kegiatan administrasi umum perangkat daerah	333.395.700,-	331.902.214,-	99,55%	
	Penyediaan peralatan rumah tangga	640.000,-	638.900,-	99,83%	100%
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	8.077.500,-	7.227.125,-	89,47%	100%
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	324.678.200,-	324.036.189,-	99,80%	100%
	Kegiatan Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	53.200.000,-	53.200.000,-	100%	
	Pengadaan sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	53.200.000,-	53.200.000,-	100%	100%
	Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	39.619.000,-	38.977.500,-	98,38%	
	Penyediaan jasa surat menyurat	39.619.000,-	38.977.500,-	98,38%	100%
	Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	27.545.000,-	25.454.570,-	92,41%	
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	24.095.000,-	22539.570,-	93,54%	100%
	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana	3.450.000,-	2.915.000,-	84,49%	100%

	gedung kantor atau bangunan lainnya				
Terwujudnya ASN yang professional dan berintegritas	Program Kepegawaian Daerah	1.141.720.900,-	895.877.312,-	78,47%	
	Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	291.105.000,-	265.121.939,-	91,07%	
	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	3.421.400,-	3.230.900,-	94%	100%
	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	150.785.700,-	137.628.231,-	91,27%	100%
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	64.588.900,-	57.981.800,-	89,77%	100%
	Fasilitasi Lembaga profesi ASN	10.598.900,-	8.553.900,-	80,71%	100%
	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	44.658.700,-	41.249.458,-	92,37%	100%
	Pengelolaan data kepegawaian	17.051.400,-	16.477.650,-	96,64%	100%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	804.742.700,-	590.530.498,-	73,38%	
	Pengelolaan mutasi ASN	70.698.500,-	57.611.341,-	81,49%	100%
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	47.140.700,-	44.628.650,-	94,67%	100%
	Pengelolaan promosi ASN	686.903.500,-	488.290.507,-	71,09%	100%
	Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN	9.637.000,-	9.322.500,-	96,74%	
	Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	9.637.000,-	9.322.500,-	96,74%	100%
	Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	36.236.200,-	30.902.375,-	85,28%	
	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	12.719.000,-	12.368.500,-	97,24%	100%
	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	11.977.100,-	7.849.775,-	65,54%	10%
	Pembinaan disiplin ASN	11.540.100,-	10.684.100,-	92,58%	100%
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	69.946.000,-	69.434.700,-	99,27%	
	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	69.946.000,-	69.434.700,-	99,27%	

	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	69.946.000,-	69.434.700,-	99,27%	100%
Jumlah		4.317.056.104,-	3.989.402.551,-	92,41%	100%

Berdasarkan perkembangan pencapaian program dan kegiatan sampai dengan Desember 2024, secara umum dapat digambarkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan pada capaian anggaran sebesar 92,41% dan realisasi fisik kegiatan sebesar 100%, yang berarti bahwa terhadap kinerja kegiatan dan penyerapan anggaran terjadi efisiensi, dengan tingkat efisiensi 7,59% (diperoleh dari realisasi fisik-realisasi anggaran).

Berdasarkan hasil pengukuran atas seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam bentuk dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024, pencapaian nilai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 secara keseluruhan adalah 87,86% atau predikat Tinggi, dengan memanfaatkan anggaran senilai Rp. 3.989.402.551- atau sebesar 92,41% dari anggaran Rp. 4.317.056.104,-.

Dalam upaya mendorong pencapaian target kinerja dan sasaran strategis yang ditetapkan dan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memanfaatkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya untuk perbaikan pengelolaan kinerja saat ini. Langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan meliputi peningkatan kompetensi, perbaikan perencanaan dan penganggaran.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini diharapkan dapat menyajikan informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara memadai kepada publik dan para pemangku kepentingan, baik dalam aspek kinerja maupun akuntabilitas.

Barru, 17 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kab. Barru



SYAMSIR, S.JP, M.Si
PembinaUtama Muda, IV/c
Nip 197001011990031012