



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAKIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH Tahun 2023

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa kami panjatkan kekhadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan ridho-Nya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2023 dapat terselesaikan dengan baik.

LAKIP ini merupakan wujud dari Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran sepanjang tahun 2023 serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan.

Kami menyadari bahwa LAKIP ini masih jauh dari kesempurnaan, tentu terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kami. Untuk itu pada kesempatan ini kami menyampaikan permohonan maaf yang tulus kepada semua pihak.

Sungguminasa, Februari 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



ZUBAIR USMAN, S.STP., M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. : 19790321 199711 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum Organisasi	2
C. Isu Strategis	4
D. Strategi Organisasi	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	6
A. Tujuan dan Sasaran	6
B. Strategi Arah Kebijakan.....	8
C. Indikator Kinerja Utama (IKU)	9
D. Perjanjian Kinerja	10
E. Standar Penilaian Kinerja	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
A. Capaian Kinerja Organisasi	14
B. Realisasi Anggaran	23
BAB IV PENUTUP	26
A. Kesimpulan Capaian Organisasi	26
B. Langkah Perbaikan Kinerja	26
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	1	Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Pangkat/Golongan.....	3
Tabel	2	Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2021-2026	7
Tabel	3	Indikator Kinerja Utama	10
Tabel	4	Perjanjian Kinerja 2023 BKPSDM	11
Tabel	5	Tabel Rincian Anggaran Sasaran Strategis.....	11
Tabel	6	Standar Penilaian Kinerja	13
Tabel	7	Target dan Realisasi Kinerja 2023	14
Tabel	8	Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023	15
Tabel	9	Realisasi Kinerja yang Mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra	16
Tabel	10	Realisasi Kinerja dan Standar Pelayanan Minimal atau Standar Nasional Lainnya.....	18
Tabel	11	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	20
Tabel	12	Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2023	21
Tabel	11	Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2023	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di pemerintah daerah, salah satu prinsip mendasar yang harus dipenuhi adalah prinsip akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban pemerintah atas pemanfaatan sumber daya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah atas penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Sebagai perwujudan akuntabilitas terhadap pelaksanaan program kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban membuat dan menyajikan Laporan Kinerja sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasannya pada setiap akhir tahun anggaran. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 disebutkan bahwa setiap Unit Kerja / Unit Organisasi menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan Kinerja terdiri dari Laporan Kinerja interim dan Laporan Kinerja tahunan.

Penyusunan laporan kinerja berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

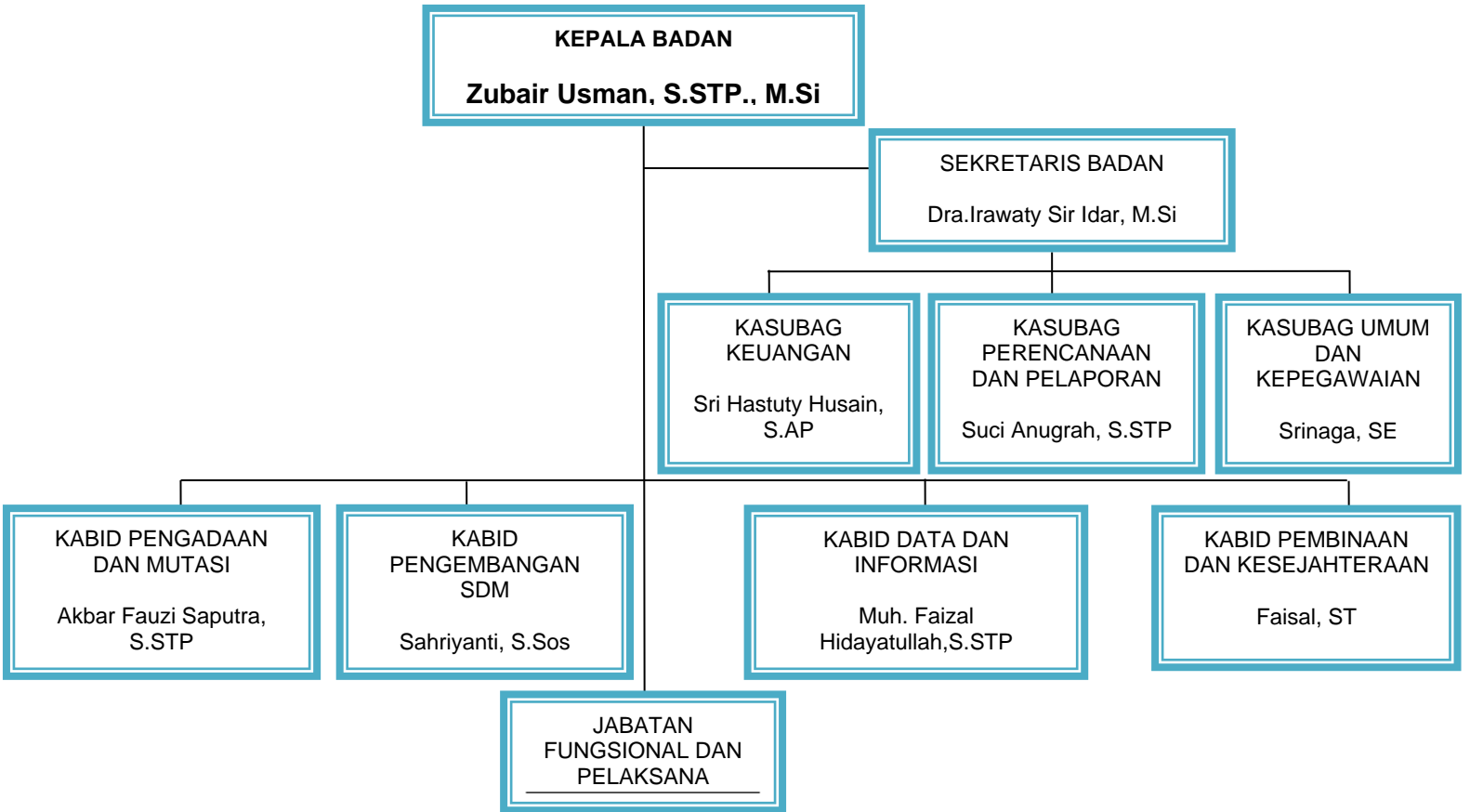
B. Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 102 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa Badan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di pimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Gowa.

Badan / Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta kesekretariatan Badan;
4. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pengembangan Sumber daya manusia serta kesekretariatan;
5. perumusan kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian dan penggunaan sistem Informasi Kepegawaian; dan
6. perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

**Gambar 1
Struktur Organisasi**



Tabel 1

Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah Pegawai
1	Pembina Utama Muda	IV/c	1
2	Pembina Tk. I	IV/b	1
3	Pembina	IV/a	3
4	Penata Tk. I	III/d	13
5	Penata	III/c	5
6	Penata Muda Tk. I	III/b	12
7	Penata Muda	III/a	4
TOTAL			39

C. Isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/ panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Daerah di masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari berbagai Kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang perlu segera diatasi melalui berbagai pendekatan strategis agar mampu memecahkan setiap permasalahan. Isu-Isu yang strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di antaranya adalah :

1. Belum optimalnya dukungan pelayanan administrasi perkantoran terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari masih terbatasnya kecukupan sarana dan prasarana, belum optimalnya kinerja SDM aparatur dan belum efektifnya pengelolaan keuangan.
2. Belum optimalnya penerapan analisis jabatan. Masih adanya pejabat yang menduduki jabatan tanpa pernah diklat, baik struktural maupun teknis fungsional
3. Belum optimalnya dukungan pembinaan karir terhadap kinerja aparatur. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya penataan sistem pembinaan karir PNS.
4. Belum optimalnya sistem layanan data kepegawaian, masih ada beberapa pelayanan yang belum didukung oleh sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
5. Masih rendahnya kinerja pegawai melalui pemberian anugrah dan sanksi. Sistem pemberian anugrah penghargaan dan sanksi PNS belum optimal.

Berdasarkan analisa isu strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 tahun kedepan sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 sebagai upaya ikut serta mewujudkan visi dan misi Kabupaten Gowa.

D. Strategi Organisasi

Strategi merupakan kebijakan, kegiatan, dan program, keputusan dan pemanfaatan sumber daya dalam upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan bagaimana ketersediaan sumber daya dan strategi pelaksanaan kegiatan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sehingga semua permasalahan-permasalahan yang timbul bisa segera diatasi.

Usaha yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dari berbagai aspek yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pada aspek internal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana pendukung pencapaian kinerja seperti laptop, komputer, printer, meja dan kursi kerja, kendaraan dinas bagi pejabat dan sarana dan prasarana lainnya yang mendukung pencapaian kinerja. Selain itu, data dan informasi berkaitan dengan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dan hal yang paling penting adalah pembinaan budaya organisasi ke arah birokrasi yang profesional. Kedua, pada aspek proses, Badan Kepegawaian melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa semua pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan hasil kerja (*outcome*) dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Rencana kinerja menggambarkan program dan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan beserta indikator untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan sebagai perwujudan akuntabilitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan.

A. Tujuan dan Sasaran

Perumusan tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 mengacu pada Misi ke empat, tujuan dan sasaran yang ada pada RPJMD Kabupaten Gowa tahun 2021–2026 yaitu:

Misi ke 4: Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik berkualitas

Tujuan : Mewujudkan tata kelola pemerintahan bersih dan akuntabel yang melayani, efektif dan efisien

Sasaran : Meningkatkan kualitas pelayanan

Berdasarkan misi, tujuan dan sasaran RPJMD di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menetapkan tujuan dan saran organisasi dalam upaya mendukung capaian kinerja RPJMD Kabupaten Gowa 2021-2026. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di antaranya adalah :

Tujuan:

Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah

Sasaran:

1. **Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian**
2. **Meningkatnya kompetensi SDM ASN**

Tabel 2.1
Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-(%)				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	1. <i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,18	71,03	75,88	80,73	80,73
		2. Meningkatnya kompetensi SDM ASN	2. <i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,85	86,95	87,05	87,15	87,25

Dalam dokumen Renstra ditetapkan sasaran, indikator kinerja dan target sebagaimana tabel 2.1 di atas. Namun, dalam Upaya penajaman kinerja sasaran dilakukan revisi pada kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Dalam perjanjian kinerja, sasaran kinerja BKPSDM terdiri dari dua sasaran, yang pertama yaitu “Terwujudnya Manajemen ASN yang Berkualitas” yang memiliki dua indikator kinerja, yaitu indeks sistem merit dan indeks profesionalitas ASN. Manajemen ASN yang berkualitas dapat diukur melalui indeks sistem merit dan indeks profesionalitas ASN yang dinilai langsung oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang memiliki aspek-aspek penilaian yang dapat mencerminkan kualitas dari manajemen ASN.

Sasaran yang kedua yaitu “Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah” dengan indikator kinerja nilai SAKIP merupakan kinerja tambahan untuk mengukur kinerja sasaran

program dan kegiatan pada sekretariat. Kedua Sasaran dan indikator ini berbeda dengan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026.

Adapun sasaran dan target perubahan BKPSDM adalah sebagai berikut:

Sasaran:

1. Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas
2. Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Tabel 2.2
Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Perubahan Tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-(%)				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	1. <i>Indeks Sistem Merit</i>	190	250	290	320	350
			2. Indeks Profesionalitas ASN	58	60	63	66	71
		2. Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	1. <i>Nilai SAKIP</i>	72	75	80,5	82	84

B. Strategi dan Arah Kebijakan

Untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat ditempuh dengan mengembangkan strategi pencapaian tujuan dan sasaran secara optimal. Adapun strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas ASN melalui pengembangan kompetensi berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja individu pegawai sesuai dengan kebijakan nasional, pemetaan kompetensi sebagai

dasar pembangunan talent pool, serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.

2. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sedangkan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK), Pelaksanaan rekrutmen pegawai secara terbuka, transparan, dan kompetitif, Pengembangan kompetensi dan promosi mutas melalui assessment, analisis kesenjangan kompetensi kinerja, talent pool, dan rencana suksesi berdasarkan pola karier instansi, penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif Peningkatan dukungan administrasi kepegawaian serta pemanfaatan system informasi yang terintegrasi secara dua arah.
2. Penetapan indikator kinerja yang sesuai dengan kinerja Instansi dan Kinerja individu masing-masing pegawai, perbaikan dokumen perencanaan, keuangan, serta monitoring evaluasi setiap kegiatan yang telah dilaksanakan.

C. Indikator Kinerja Utama (IKU)

IKU merupakan indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Perangkat daerah diwajibkan merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Tujuan penetapan IKU bagi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan atau pencapaian kinerja Badan / Dinas pada akhir tahun anggaran. Ukuran tersebut nantinya akan dijadikan patokan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja PNS dan organisasi.

2. Untuk mendapatkan informasi penting soal capaian kinerja PNS. Sehingga hal tersebut menjadi dasar pengembangan kompetensi dan pemenuhan sumber daya di organsiasi.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami perubahan indictor. Perubahan tersebut dilakukan untuk menajamkan indicator kinerja (SMART) agar berorientasi hasil. IKU ditetapkan berdasarkan surat keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/1507/BKPSDM Tahun 2023 tanggal 1 September 2023 tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama. Adapun indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama perubahan

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun				
			2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	190	250	290	320	350
		Indeks Profesionalitas ASN	58	60	63	66	71

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Perjanjian kinerja disepakati bersama antara penerima dan pemberi amanah dan merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.

Perjanjian kinerja merupakan proses perjanjian rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam perjanjian kinerja memuat sasaran strategis dengan merinci indikator kinerja dan target yang ditetapkan untuk dapat dicapai dalam tahun 2023.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja 2023 Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan 1 : Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah

Dengan sasaran, indikator dan target sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program	Anggaran (Rp)
Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	250	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 989.212.930
	Indeks Profesionalitas ASN	60	Program Pengembangan SDM	Rp. 1.334.483.200
Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	75	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Rp. 4.829.670.224

Sasaran strategis 1 yakni Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas didukung oleh program Kepegawaian Daerah dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan total anggaran sebesar Rp. 2.323.696.130. Sedangkan sasaran strategis 2 didukung oleh program Penunjang Urusan Pemerintahan dengan total anggaran sebesar Rp. 4.829.670.224. Berikut rincian anggaran untuk masing-masing sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Gowa:

Tabel 2.5
Rincian anggaran sasaran strategis

No	Sasaran Strategis	Anggaran
1	Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Rp. 2.323.696.130
2	Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Rp. 4.829.670.224

Perjanjian Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Tahun 2023 mengalami 1 (satu) kali perubahan. Perjanjian Kinerja yang telah disusun dan ditandatangani oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada bulan Januari 2023, kemudian dilakukan revisi pada bulan September 2023. Revisi dilakukan sebagai perbaikan terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja utama menjadi lebih spesifik, realitas, terukur, dan dapat dicapai.

Dalam perjanjian kinerja, sasaran strategis “Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas” dengan indikator Indeks Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN ditetapkan untuk mendapatkan ukuran sejauh mana keberhasilan dan pencapaian yang telah diraih Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan manajemen ASN yang berkualitas sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Perubahan sasaran strategis dari Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian menjadi Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas sebagai bentuk penajaman untuk mencapai tujuan BKPSDM sesuai yang tertera pada Renstra Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah. Kualitas manajemen ASN dapat terwujud melalui manajemen ASN yang berkualitas. Pada sasaran kedua yaitu Meningkatnya kompetensi SDM ASN sudah termasuk kedalam Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas sehingga sasaran kedua tersebut diubah dalam Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM.

Adapun tambahan sasaran kinerja “Meningkatnya akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah” merupakan kinerja tambahan untuk mengukur kinerja sasaran program dan kegiatan pada sekretariat.

E. Standar Penilaian Kinerja

Agar dapat dilakukan analisis terhadap hasil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan standar pencapaian sebagai parameter keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.6
Standar Penilaian Kinerja

Nilai %	Pencapaian
110 Keatas	Sangat tercapai/ Sangat berhasil
$90 \leq x < 110$	Tercapai/ Berhasil
$60 \leq x < 90$	Cukup tercapai/ Cukup berhasil
$x < 60$	Tidak tercapai/ Tidak berhasil

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian Kinerja organisasi menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Capaian Kinerja mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Organisasi meliputi antara lain :

- Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas
- Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian Kinerja Tahun 2023 sebagai berikut adalah :

1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Adapun pencapaian kinerja Tahun Anggaran 2023 dari segi pengukuran kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kinerja melalui Pengukuran Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi yang dari sasaran yang telah diperjanjian kinerjanya adalah berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel. 3.1
Target dan Realisasi Kinerja
Tahun 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN 2023	KETERANGAN
Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	250	268	107,2	
	Indeks Profesionalitas ASN	60	-		
Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	75	-		

Capaian kinerja target sasaran strategis dari indikator Kinerja Sistem Merit mencapai 107,2 yang mendapat predikat sangat baik sebab realisasai melebihi dari target yang telah ditetapkan. Untuk indikator

kinerja Indeks Profesionalitas ASN belum dapat diukur dikarenakan hasil penilaian belum dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara RI. Jika melihat tahun sebelumnya, penilaian tersebut dikeluarkan pada bulan april. Adapun indikator kinerja Nilai Sakip juga belum dapat diukur realisasi kinerjanya dikarenakan penilaian Sakip dikeluarkan pada akhir bulan maret oleh Inspektorat Kab. Gowa.

2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2023

Adapun Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023 sebagaimana tabel berikut :

Tabel. 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2022 dan 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	DATA AWAL (2021)	REALISASI KINERJA					CAPAIAN KINERJA				
			2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	-	196,5	268				103,4	107,2			
	Indeks Profesionalitas ASN	46,18	56,46	-				97,34	-			
Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	70,01	71,61	-				99,45	-			

Pengukuran kinerja dari tahun 2022 - 2023 menunjukkan peningkatan kinerja, dapat dilihat dari tabel di atas. Adapun perbandingan untuk setiap sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

- a) Sasaran strategis : Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas
Indikator kinerja 1 : Pada indikator kinerja Indeks Sistem Merit, realisasi pada tahun 2022 - 2023 mengalami peningkatan sebesar 71,5. Peningkatan ini cukup signifikan. Indeks Sistem Merit Kabupaten Gowa pada tahun 2022 dengan nilai 196,5 masih

berpredikat Cukup. Untuk tahun 2023 dengan nilai indeks sebesar 268 sudah mendapat predikat Baik. Hal ini tak lepas dari kerja sama antar bidang pada BKPSDM Kab. Gowa.

Untuk indikator kinerja kedua Indeks Profesionalitas ASN serta sasaran strategis Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah belum dapat diukur dikarenakan penilaian untuk tahun 2023 belum dikeluarkan oleh instansi terkait.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun ini dengan Target Jangka Menengah pada Rencana Strategi

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Terdapat dua Sasaran strategis pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, yaitu Meningkatnya Layanan Administrasi Kepegawaian dan Meningkatnya Kompetensi SDM ASN. Namun, pada tahun 2023 terjadi perubahan Indikator Kinerja Utama sehingga sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengalami perubahan. Adapun sasaran strategis perubahan BKPSDM yaitu Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas.

Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah sebagaimana dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026, sebagaimana dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja yang mengacu pada Target
Jangka Menengah Renstra

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Target Jangka menengah	Realisasi Kinerja				
			2026	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	2	3	5	6	7	8	9
1.	Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	350	196,5	268			
		Indeks Profesionalitas ASN	71	56,45	-			

Penetapan target Jangka menengah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam permenpan tersebut, disebutkan nilai dan indeks sistem merit terbagi atas 4, yaitu Buruk dengan Nilai 100-174, Kurang dengan nilai 175-249, Baik dengan nilai 250-324, dan Sangat Baik dengan Nilai 325-400. Berdasarkan penetapan nilai indeks diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Target Jangka menengah untuk indikator kinerja indeks sistem merit dengan nilai 350 dengan predikat sangat baik.

Untuk penetapan target indikator kedua, indeks profesional ASN berdasar pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Pada peraturan ini disebutkan mengenai tingkat pengukuran profesionalitas ASN. Tingkat pengukuran terdiri dari kategori sangat rendah dengan rentang nilai 60 kebawah, kategori rendah dengan rentang nilai 61-70, kateori sedang dengan rentang nilai 71-80, kategori tinggi dengan rentang nilai 81-90, dan kategori sangat tinggi dengan rentang nilai sangat tinggi. Untuk target jangka menengah, BKPSDM menetapkan target dengan nilai 71 dengan kategori sedang.

4. Realisasi Kinerja dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)/Standar Nasional lainnya

Analisa berikutnya dalam mengukur capaian kinerja sasaran adalah dengan membandingkan realisasi kinerja indikator sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target dan realisasi standar pelayanan minimal/standar nasional sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.4
Realisasi kinerja dan Standar Pelayanan Minimal/Standar Nasional lainnya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi	Standar Nasional	
			Kinerja	Target	Realisasi
			2023	2023	2023
1	2	2	4	5	6
1	Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	268	-	-
		Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-
2	Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	-	-	-

Untuk sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terdapat standard nasional, melainkan ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pengukuran Pencapaian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Pencapaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja selama tahun 2023 terdapat keberhasilan dan kegagalan yang harus dievaluasi untuk bahan pelaksanaan kegiatan di tahun berikutnya. Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran Strategis : Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas, capaian sasaran strategis tersebut belum dapat diukur dikarenakan indikator kinerja kedua pada sasaran strategis tersebut belum dikeluarkan oleh instansi terkait.
 - a. Indikator 1 : Indeks Sistem Merit **(Berhasil)** telah tercapai 107,2% melebihi target yang ditetapkan. Target yang ditetapkan 265 dan realisasi sebesar 268.

- b. Indikator 2 : Indeks Profesionalitas ASN belum dapat diukur dikarenakan instansi terkait belum mengeluarkan hasil penilaian indeks tersebut. Akan tetapi, BKPSDM terus berupaya untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan, ditunjukkan dengan capaian indikator program Kepegawaian dan program pengembangan sumber daya manusia mencapai 100%.
- c. Sasaran Strategis : Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah belum dapat diukur dikarenakan instansi terkait belum mengeluarkan hasil penilaian Sakip untuk 2023. . Akan tetapi, BKPSDM terus berupaya untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan, ditunjukkan dengan capaian indikator program Penunjang urusan pemerintahan yang mencapai 100%.

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sumber daya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran 2023 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat/sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Berikut tabel untuk menganalisis efisiensi sumber daya dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program kegiatan.

Tabel 3.5
Analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Kinerja			Anggaran			%
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	265	268	107,2%	Rp. 2.323.696	Rp. 2.173.611	94%	6%
	Indeks Profesionalitas ASN	60	-	-	.130	8.184		
Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	75	-	-	4.829.670.224	4.740.172.654	98,15%	

Catatan : > 100%, maka penggunaan dana efektif

< 100%, maka penggunaan dana belum efektif

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat bahwa sudah ada efisiensi anggaran dan efektifitas penggunaan dana yang berdasarkan kinerja.

- 1) Indikator indeks sistem merit dengan capaian kinerja 107,2% dan capaian anggaran 94%, menunjukkan bahwa efisiensi anggaran 6%.
- 2) Untuk indikator indeks profesionalitas ASN dan Nilai SAKIP belum dapat diukur tingkat efisiensi-nya, dikarenakan realisasi capaian belum dikeluarkan oleh instansi terkait.

7. Analisa Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Analisa merupakan suatu penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan sebenarnya. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja merupakan penjelasan capaian indikator kinerja dari program-program pendukung sehingga dapat dilakukan identifikasi mana program yang berhasil (capaian sesuai target) dan mana yang belum maksimal (capaian di bawah target). Berdasarkan

hal tersebut, akan dilakukan tindak lanjut kepada program - program yang capaian tidak maksimal di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 3.6
Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rencana tindak lanjut
Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas	Indeks Sistem Merit	107,3%	Kepegawaian Daerah	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Meningkatkan	100%	100%	100%	
				Persentase ASN yang tersedia sesuai kebutuhan	100%	100%	100%	
				Persentase Kinerja ASN yang meningkat	100%	100%	100%	
	Indeks Profesionalitas ASN	-	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Berkembangnya karir ASN	100%	100%	100%	
Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	-	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan	100%	100%	100%	
				Jumlah kinerja pegawai yang sesuai target	40 Orang	100%	100%	
				Jumlah laporan kinerja sesuai yang terukur	1 Laporan	100%	100%	
				Jumlah laporan kinerja yang dipublikasi	1 Laporan	100%	100%	
				meningkatnya pegawai dengan kinerja baik	40 Orang	100%	100%	

1) Penjelasan Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja sebagaimana berikut :

Sasaran 1 : Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas

Indikator 1 :

Indeks Sistem Merit, dengan target 265 telah **berhasil** tercapai sebesar 268 atau tercapai 107,3%. Indikator ini dapat terlaksana melalui Program :

- Program Kepegawaian Daerah. Program kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Meningkat telah tercapai 100%, indikator Persentase ASN yang tersedia sesuai kebutuhan telah tercapai 100%, dan indikator Persentase Kinerja ASN yang meningkat telah tercapai 100%.

Indikator 2 :

Indeks Profesionalitas ASN, dengan target 60, belum dapat terukur keberhasilan atau kegagalannya dikarenakan realisasi target belum dikeluarkan oleh instansi terkait. Akan tetapi, dalam pelaksanaan program sudah tercapai 100% dari target yang telah diterapkan. Adapun program yang menunjang indikator Indeks Profesionalitas ASN adalah Program Pengembaga Sumber Daya Manusia, dengan indikator program Berkembangnya karir ASN dengan capaian indikator program sebesar 100%.

Sasaran 2: Meningkatkan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Indikator 1:

Nilai SAKIP, dengan target 75, belum dapat terukur keberhasilan atau kegagalannya dikarenakan realisasi target belum dikeluarkan oleh instansi terkait. Akan tetapi, dalam pelaksanaan program sudah tercapai 100% dari target yang telah diterapkan. Adapun program yang menunjang indikator Nilai SAKIP adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan, dengan indikator program Persentase program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan telah tercapai 100%, indikator Jumlah kinerja pegawai yang sesuai target telah tercapai 100%, Jumlah laporan kinerja

sesuai yang terukur telah tercapai 100%, Jumlah laporan kinerja yang dipublikasi, telah tercapai 100%, dan indikator program meningkatnya pegawai dengan kinerja baik telah tercapai 100%.

2) **Upaya perbaikan pada perencanaan berikutnya**

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 melalui 2 (dua) analisa capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk perencanaan tahun berikutnya, yaitu:

Sasaran 1: Terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas, Upaya perbaikan di tahun berikutnya adalah dengan terus meningkatkan pelayanan kepada Seluruh Pegawai Pemerintah Kabupaten Gowa, serta lebih meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai.

Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Upaya perbaikan di tahun berikutnya adalah meningkatkan kualitas laporan akuntabilitas instansi pemerintahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, lebih meningkatkan kualitas laporan keuangan, serta peningkatan kinerja masing-masing individu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. REALISASI AGGARAN

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2023 sebesar 96,65% dari total anggaran yang dialokasikan. Adapun anggaran dan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.7
Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah (Rp)		%
		Anggaran	Realisasi	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.829.670.224	4.740.172.654	98,15
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.405.642.924	3.321.161.204	97,52
	Penyedia Gaji dan Tunjangan ASN	3.325.760.924	3.241.546.204	97,47
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	79.882.000	79.615.000	99,67
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	30.000.000	30.000.000	100,00
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	30.000.000	30.000.000	100,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	839.661.000	839.227.900	99,95
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	839.661.000	839.227.900	99,95
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	86.570.300	86.393.800	99,80
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	86.570.300	86.393.800	99,80
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	362.924.000	359.196.750	98,97
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	362.924.000	359.196.750	98,97
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	104.872.000	104.193.000	99,35
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	39.492.000	38.867.000	98,42
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	65.380.000	65.326.000	99,92
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	989.212.930	868.199.084	87,77
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	235.545.000	235.518.000	99,99
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	180.590.000	180.568.000	99,99
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	54.955.000	54.950.000	99,99
	Mutasi dan Promosi ASN	522.301.000	513.555.384	98,33
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	140.000.000	139.803.5000	99,86
	Pengelolaan Promosi ASN	382.301.000	373.751.884	97,76
	Pengembangan Kompetensi ASN	101.044.000	89.901.000	88,97
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	59.124.000	58.541.000	99,01
	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	41.920.000	31.360.000	74,81
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	130.322.930	29.224.700	22,42
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	130.322.930	29.224.700	22,42
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.334.483.200	1.305.419.100	97,82
	Pengembangan Kompetensi Teknis	678.476.000	665.910.300	98,15

BKPSDM Kab. Gowa

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678.476.000	665.910.300	98,15
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	656.007.200	639.508.800	97,49
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	656.007.200	639.508.800	97,49
TOTAL	7.153.366.354	6.913.790.838	96,65

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan Capaian Organisasi

Adapun kesimpulan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2023 ini menyajikan hasil pengukuran, evaluasi dan analisis pencapaian sasaran strategis terhadap 2 (dua) sasaran strategis, 3 (tiga) program, dan 12 (Dua Belas) kegiatan.
- b. Sasaran strategis pertama, terwujudnya manajemen ASN yang berkualitas terdiri dari 2 indikator kinerja, yaitu indeks sistem merit dan indeks profesionalitas ASN. Untuk indikator indeks sistem, capaian kinerja sebesar 107,2%. Sedangkan untuk indeks profesionalitas ASN belum dapat diketahui capaian kinerjanya dikarenakan belum ada nilai indeks yang dikeluarkan oleh BKN, sehingga capaian kinerja belum dapat ditampilkan. Untuk sasaran strategis kedua, Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dengan indikator kinerja nilai SAKIP juga belum dapat diketahui capaian kinerjanya dikarenakan ibelum ada nilai SAKIP 2023 yang dikeluarkan oleh Inspektorat Kab. Gowa.

B. Langkah perbaikan kinerja

Adapun langkah perbaikan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan teknologi dan informasi untuk menunjang pelayanan, dan diklat penjenjangan yang kurang dibandingkan diklat teknis.
- b. Diharapkan dilakukan inovasi-inovsai pelayanan berbasis teknologi informasi untuk memudahkan pelayanan serta perlunya ruang pelayanan yang nyaman sehingga dapat menunjang kegiatan palayanan guna meningkatkan mutu pelayanan.

Semoga laporan ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja kebijakan dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat.