LAPORAN KINERJA (LKJ)
TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN MAROS

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dapat diselesaikan.

Dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), disebutkan bahwa penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan secara berjenjang untuk penyusunan Laporan Kinerja (LKj) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan secara selaras dan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Akuntansi Pemerintahan dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan. Setiap entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Laporan tersebut terdiri dari laporan kinerja interim (triwulanan) dan laporan kinerja tahunan. untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Kepemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) yang didukung manajemen kinerja yang akuntabel sudah merupakan tekad pimpinan instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah. Sejalan dengan era globalisasi yang banyak membawa perubahan yang strategis, memberi pengaruh kepada masyarakat yang semakin kritis dengan berbagai tuntutan, terutama kepada para pengelola negara untuk menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab, bersih transparan, dan akuntabel.

Laporan kinerja merupakan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam pencapaian hasil pada pelayanan publik. Dalam hubungan ini, diperlukan evaluasi kinerja yang baik untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil bisa optimal serta cara-cara yang digunakan untuk mencapainya, laporan dapat mengekspresikan pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya suatu organisasi karena pencapaian suatu tujuan merupakan salah satu ukuran kinerja individu maupun unit organisasi yang akan terlihat jelas pada pencapaian sasaran.

Tujuan dan sasaran tersebut dapat dilihat dalam rencana stratejik organisasi, rencana kinerja, dan program kerja tahunan, dengan tetap berpegang pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang telah digariskan dan kebijakan operasional dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

Laporan kinerja ini juga sebagai umpan balik untuk melakukan perbaikan dalam perencanaan, terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan prima kepada ASN. Laporan ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan evaluasi yang objektif atas penyelenggaraan Pemerintahan oleh *stakeholders* yang berhak dan berkepentingan dalam menilai kinerja dan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia.

Maros, 10 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia,

ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH, SP. M. Si
Pangkat: Pembina Tk. I, IV/b
Nip. 19731130 200112 2 003

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR I
DAFTAR ISI II
DAFTAR TABEL III
RINGKASAN IV
EKSEKUTIF
BAB. I PENDAHULUAN 1
1.1. Gambaran Umum Perangkat Daerah..... 1
1.2. Maksud Dan Tujuan 2
1.3. Dasar Hukum 4
1.4. Isu Strategis 6
BAB. II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA..... 32
2.1.Tujuan dan Sasaran Organisasi Badan Kepegawian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia 34
2.2. Perjanjian Kinerja 2025..... 40
BAB. III AKUNTABILITAS KINERJA..... 46
. 3.1. Capaian Kinerja 46
3.2. Realisasi Anggaran 46
BAB.IV PENUTUP..... 47
. Lampiran 58

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel. 1.2.1	Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin	25
Tabel. 1.2.2	Kondisi Kepegawaian Badan Kepegawian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia Kab. Maros Berdasarkan Status Kepegawaian.....	26
Tabel. 1.2.3	Kondisi Barang Badan Kepegawian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia Kab. Maros Tahun 2025	27
Tabel. 1.6.1	Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia Kab. Maros	29
Tabel. 2.2	Program untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2025	36
Tabel. 2.4.1	Perjanjian Kinerja.....	40
Tabel. 2.2.1	Indikator Kinerja Utama (IKU)	41
Tabel 2.5	Rencana Anggaran Tahun 2025	43
Tabel. 2.4.2	Program Prioritas 2025.....	43
Tabel. 3.1	Capaian Kinerja Tahun 2025.....	44
Tabel. 3.3	Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia Kab. Maros Tahun 2024-2025.....	46
Tabel. 3.4	Perbandingan Capaian Tahun 2023 dan Target Akhir Renstra (Tahun 2025)	46
Tabel. 3.3.1	Target Dan Realisasi Sasaran Strategis Meningkatkan Penyelengaraan Administrasi Kepegawian BKPSDM	48
Tabel 3.4.1	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung BKPSDM Kab.Maros Tahun 2025	61
Tabel 3.4.2	Rincian Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kab. Maros Tahun 2025	72
Tabel 3.4.3	Capaian Keuangan pada setiap Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kab.Maros Tahun 2025	72
Tabel 3.4.4	Perbandingan Capaian Kinerja dan Keuangan BKPSDM Kab. Maros Tahun 2025	72

BAB I

PENDAHULUAN

1. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

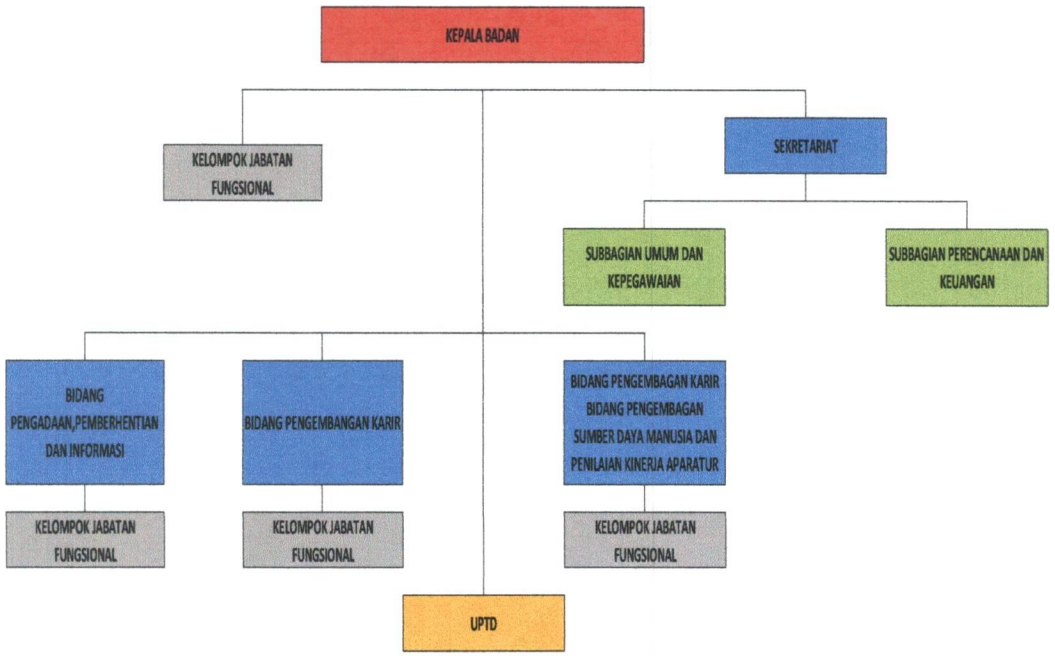
Untuk meaksanakan Perda Nomor 3 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2) ditetapkan Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah yang diemban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, sebagai berikut:

a. Kepala Badan;
b. Sekretariat, terdiri atas:
    1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
    2. Subbagian Program dan Keuangan.
c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
d. Bidang Pengembangan Karir, terdiri dari, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penilaian Kinerja Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi Dinas Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dapat dilihat berikut:

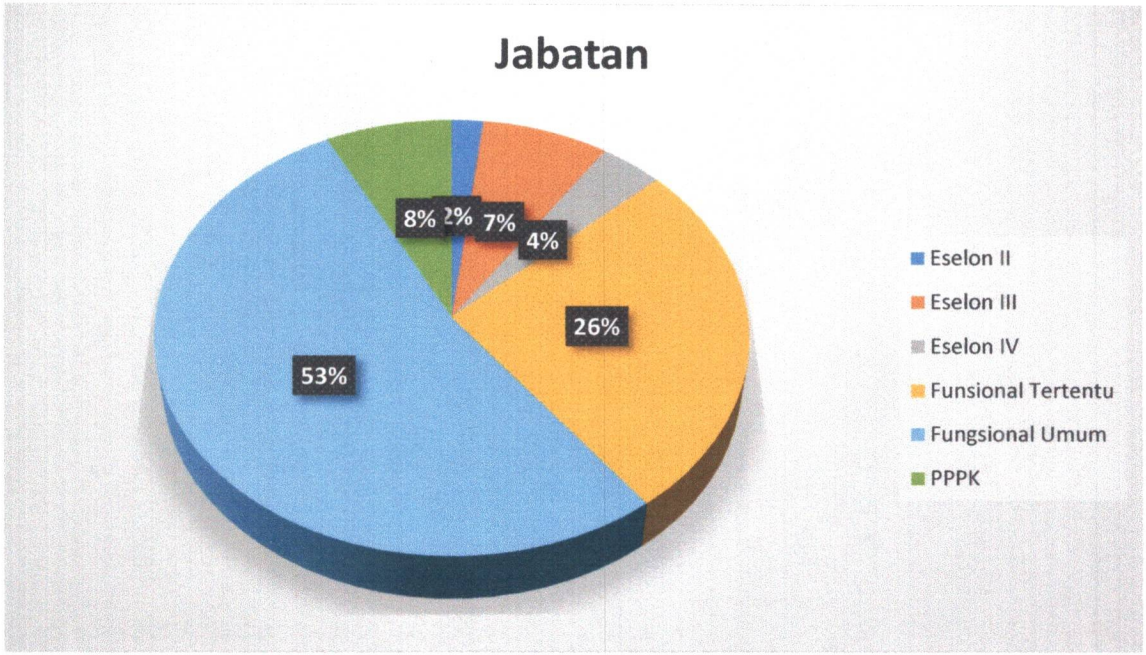
STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBAGAN SUMBER DAYA MANUSIA 2025



Dalam melaksanakan pemerintahan di daerah, selain diperlukan organisasi perangkat daerah yang secara efektif dan efisien dapat mewadahi urusan yang dilimpahkan oleh Pemerintah, sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang menentukan jalannya pemerintahan yang baik. Guna mewujudkan kondisi tersebut, tahun 2025 Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 53 personel yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN):

Adapun jabatan struktural di lingkungan OPD sebanyak 7 jabatan, terdiri dari jabatan, eselon II = 1 atau jabatan atau 2%, eselon III = 4 jabatan atau 7% dan eselon IV = 2 jabatan atau sebesar 4%, Jabatan Fungsional tertentu sebanyak 14 Orang atau 26% sedangkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Non Eselon sebanyak 53 orang atau 53% dan PPPK sebanyam 4 Orang atau 8%.

Gambar 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Eselon Akhir Tahun 2025



Sumber: Subag. Kepegawaian BKPSDM Kab. Maros

Adapun keadaan Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) dari jumlah seluruh 53 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari laki-laki 26 atau 49% sedangkan perempuan 27 atau 51%, jadi kondisi pegawai atau pekerja lebih besar perempuan sebesar

Gambar 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin 2025



Sumber: Subag. Kepegawaian BKPSDM Kab. Maros

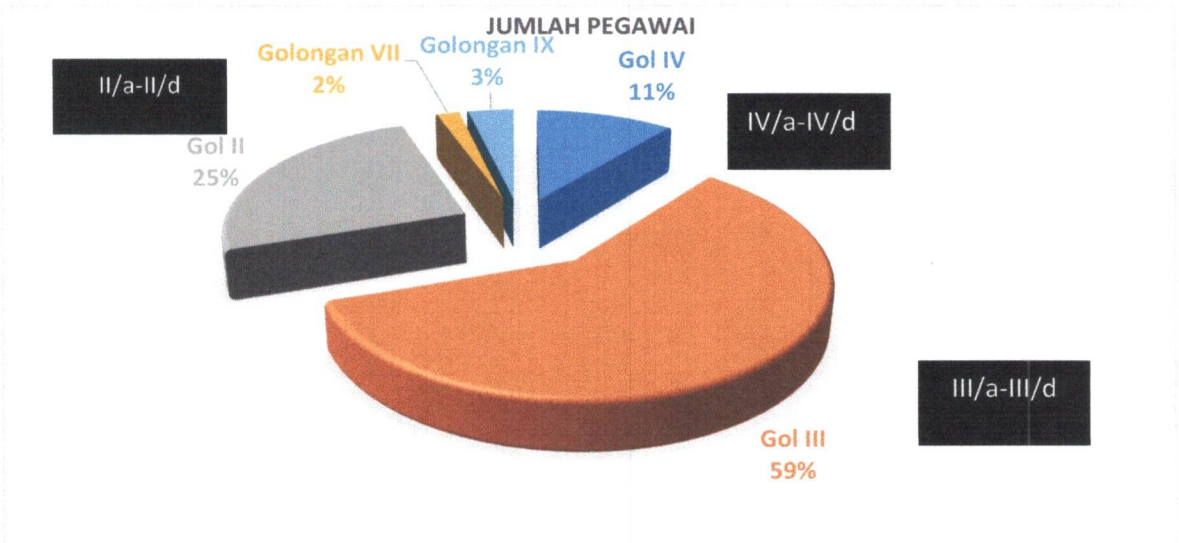
Tabel 1.2.1 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Pegawai Menurut Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai Tahun 2025
Laki-Laki	26 Orang
Perempuan	27 Orang
Jumlah	**53 Orang**

Tabel 1.2.2
Kondisi Kepegawaian BKPSDM
Kabupaten Maros Berdasarkan Status Kepegawaian/Golongan

Golongan	Ruang				Jumlah
	A	B	C	D	
I					0
II		1	4	5	10
III	11	8	4	11	34
IV	*4*	*2*			*6*
VII: 1					*1*
IX: 2					*2*
Total					53

Gambar 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan pada Kantor BKPSDM Kab.Maros tahun 2025
Berdasarkan Jenjang Pangkat dan Golongan Pada Akhir Tahun 2025



Sumber: Subag. Kepegawawaian dan Umum Kab.Maros

Jumlah ASN Kantor BKPSDM Kab.Maros Berdasarkan Kualitas Pendidikan

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN							JUMLAH
	SD	SMP	SMA	DIPLOMA	S1	S2	S3	
1		0	11	1	29	12	0	53

2. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusunnya Laporan Kinerja ini sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Sekretariat Daerah atas penggunaan anggaran serta dasar penilaian kinerja tahunan. Pelaporan kinerja Sekretariat Daerah bertujuan untuk:

1. Melaporkan Kinerja dari target yang dicanangkan dalam perjanjian kinerja;
2. Mengidentifikasi hambatan kinerja, keberhasilan, dan solusi peningkatan kinerja; dan
3. Sebagai Mengungkap Langkah antisipatif dan perbaikan berkelanjutan.

3. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembarab Negara Republik Indonesia Npmor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonisia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 135 Tahun 2024 tentang Kabupaten Maros di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 321, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7072);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemeritahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461)
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Reviu atas Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Anggaran Daerah Tahunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 462).

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 970).
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);.
16. Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Maros Nomor 151 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Maros Nomor 59 Tahun 2019 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 151);.
17. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Maros Nomo 4).
18. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2024 Nomor 7);
19. Peraturan Bupati Maros Nomor 42 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 42);.
20. Peraturan Bupati Maros Nomor 72 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 72);.
21. Peraturan Bupati Maros Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Maros (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2021 Nomor 2).

22. Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2022 Nomor 23).
23. Peraturan Bupati Maros Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Maros Tahun 2024 Nomor 6)
24. Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 07 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2024 Nomor 07);

4. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah BKPSDM mempunyai tugas di bidang Pemerintahan Urusan kepegawaian. Identifikasi permasalahan diperlukan agar perumusan program dan kegiatan sesuai dengan permasalahan yang harus diselesaikan.

Identifikasi permasalahan dapat berasal dari berbagai sumber dan dari berbagai data, misalnya evaluasi renja, renstra, evaluasi laporan kinerja, capaian indikator kinerja utama, capaian standar pelayanan minimal atau evaluasi yang lain. Secara umum identifikasi permasalahan BKPSDM adalah, sebagai berikut:

1. Melakukan fasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan ASN di setiap PD
2. Melakukan fasilitasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN disetiap PD
3. Melakukan Sosialiasi peraturan terkait manajemen kinerja
4. Melakukan sosialisasi mengenai Regulasi Disiplin ASN disetiap PD
5. Melakukan fasilitasi penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
6. Melakukan fasilitasi pengembangan karir ASN
7. Memfasilitasi pelaksanaan pengembangan kompetensi dan kinerja ASN setiap PD

Dalam menentukan strategi pembangunan, beberapa langkah yang ditempuh oleh BKPSDM untuk menentukan strategi pembangunan jangka menengah, yaitu:

1. Mengkaji sasaran pembangunan periode sebelumnya maupun periode pembangunan yang akan datang (periode lima tahunan).

2. Mengkaji gambaran umum kondisi daerah dan capaian pembangunan sampai dengan periode awal perencanaan serta permasalahan pembangunan terpenting dan isu-isu strategis pembangunan daerah.
3. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi.
4. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (key success factors) dan pengembangan berbagai kerangka kebijakan dari strategi-strategi yang dirancang berdasarkan analisis sebelumnya.
5. Mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
6. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai sasaran pembangunan jangka menengah dengan memerhatikan arah kebijakan yang efektif untuk mencapai sasaran pembangunan.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil analisa terhadap akar masalah yang akan diselesaikan oleh BKPSDM maka strategi yang akan dilaksanakan adalah:

1. Memenuhi kebutuhan dukungan manajemen perkantoran
2. Memenuhi sarana dan prasarana aparatur yang representatif
3. Memenuhi kebutuhan SDM internal
4. Menegakkan peraturan disiplin, kode etik dan perilaku aparatur
5. Menyediakan sarana pendukung pengembangan sistem informasi kepegawaian
6. Menegakkan peraturan disiplin, kode etik dan perilaku aparatur
7. Membuka formasi jabatan dan merekrut ASN sesuai kebutuhan anjab/ABK
8. Menyusun dokumen formasi dan standar kompetensi ASN sesuai kebutuhan
9. Menyediakan layanan administrasi kepegawaian yang dibutuhkan oleh ASN
10. Melaksanakan kegiatan diklat teknis dan fungsional bagi ASN
11. Melaksanakan kegiatan diklat struktural
12. Menginformasikan dan melaksanakan kegiatan diklat serta meng-update waktu diklat perserta
13. Melaksanakan seleksi terbuka JPT untuk pengisian jabatan
14. Melaksanakan lelang jabatan/uji kompetensi untuk pengisian jabatan struktural
15. Melaksanakan pengisian jabatan fungsional tertentu sesuai formasi yang disediakan

BAB II

PERENCANAAN DAN KINEJA

Pada Bab ini memberikan gambaran ringkas terkait tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah yang ini dicapai pada 1 (satu) periode tertentu dan sesuai dengan tahapan pelaporan kinerja tahun 2025 mengungkapkan dua arah kinerja sekaligus yakni kinerja tahunan 2025 dan sampai pada tahun 2025 (satu periode Renstra). Berikut ini diungkapkan kinerja utama yang diperjanjikan oleh pimpinan perangkat daerah.

2.1 IKTISAR RENCANA STRATEGIS

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros salah satu perangkat daerah telah menetapkan tujuan dan sasaran serta target indikator kinerja utama periode 2021-2025 yang tercantum dalam dokumen Perencanaan sebagai berikut.

Tabel 2.1
Tabel Indikator Kinerja Utama

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	INDIKATOR KINERJA SASARAN *(IMPACT)*						
				TOLOK UKUR	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE -					SATUAN
					1	2	3	4	5	
	Meningkatkan Tatakelola penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkinerja Tinggi	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	B (70,00)	B (70,00)	BB (75,40)	BB (77,50)	A (81,00)	Nilai level
	Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap PD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	Indeks Prefesional ASN	42%	64%	73%	75%	80%	Nilai Indeks

		Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap PD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	Indeks Penerapan Sistem MERIT	80%	90%	100 %	100 %	100 %	Nilai Indeks

Sumber data: Dokumen Perencanaan periode 2021-2025

2.2 PERJANJIAN KINERJA (PK)

Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros menetapkan Perjanjian Kinerja yang dilakukan oleh Kepala Daerah dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Daerah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penetapan/Perjanjian Kinerja Tahun 2025
BKPSDM Daerah Kabupten Maros

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (77,50)
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	75%
3	Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	100% (250-324/Nilai Baik)

2.3 RENCANA ANGGARAN 2025

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2025 adalah sebesar **Rp 8.096.578.918** yang digunakan untuk membiayai Belanja Operasional. Secara rinci rencana anggaran Belanja Operasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.2
Penetapan/Perjanjian Kinerja Tahun 2025
BKPSDM Daerah Kabupten Maros

No.	Program	Anggaran (Rp)	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.964.246.918,00	
2	Program Kepegawaian Daerah	1.582.658.000,00	
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	549.674.000,00	

CASCADING

BerAKHLAK #bangga melayani bangsa

KEPALA DAERAH

MISI 1

MENINGKATKAN KUALITAS PENYELENGGARAAN BIROKRASI DAN PELAYANAN PUBLIK

TUJUAN

MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL, BERSINERGI, DAN BERKINERJA TINGGI.

SASARAN

TERWUJUDNYA SDM APARATUR YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS DAN BERKINERJA TINGGI

KEPALA BKPSDM

TUJUAN

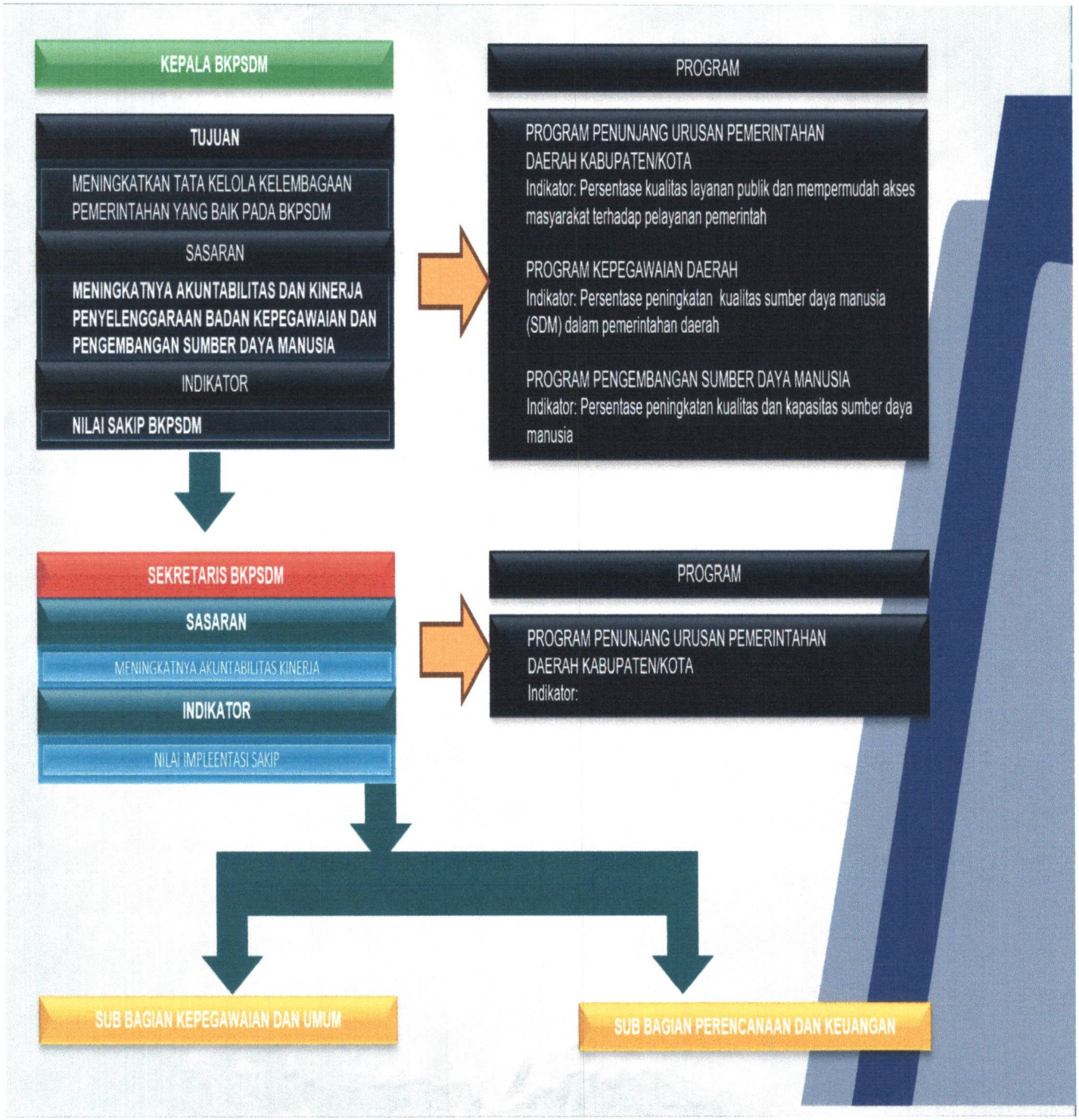
1. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Berkinerja Tinggi
2. Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berintegritas

SASARAN

1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD
3. Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD

INDIKATOR

1. Nilai sakip bkpsdm
2. Persentase OPD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK
3. Persentase OPD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori sedang


KEPALA BKPSDM
TUJUAN
MENINGKATKAN TATA KELOLA KELEMBAGAAN PEMERINTAHAN YANG BAIK PADA BKPSDM
SASARAN
MENINGKATNYA AKUNTABILITAS DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
INDIKATOR
NILAI SAKIP BKPSDM
PROGRAM
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
Indikator: Persentase kualitas layanan publik dan mempermudah akses masyarakat terhadap pelayanan pemerintah
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Indikator: Persentase peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pemerintahan daerah
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Indikator: Persentase peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia
SEKRETARIS BKPSDM
SASARAN
MENINGKATNYA AKUNTABILITAS KINERJA
INDIKATOR
NILAI IMPLEENTASI SAKIP
PROGRAM
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
Indikator:
SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM

SASARAN

MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN CAKUPAN PELAYANAN PERKANTORAN

INDIKATOR

- CAKUPAN FUNGSI MANAJEMEN OPD YANG TERLAKSANA DENGAN BAIK
- PERSENTASE KETERSEDIAAN SARANA DAN PRASARANA KERJA APARATUR

KEGIATAN

Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
Indikator: Terwujudnya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah

Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
Indikator: Terwujudnya Pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah

Administrasi Umum Perangkat Daerah
Indikator: Terwujudnya Pengelolaan administrasi umum perangkat daerah

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Indikator: Terwujudnya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator: Tersedianya jasa penunjang urusan pemerintahan daerah

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator: Terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah

SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

SASARAN

MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN OPD

INDIKATOR

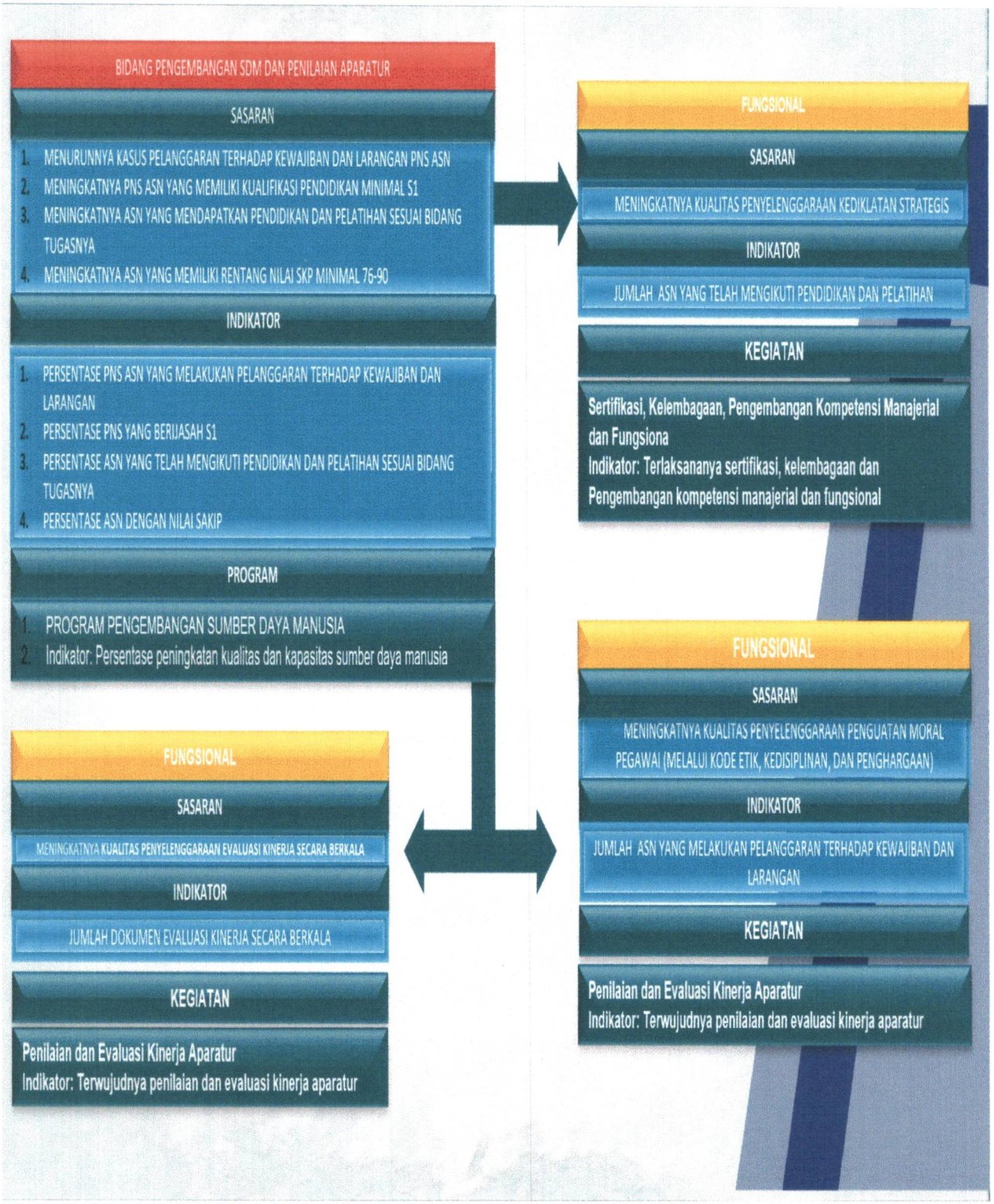
JUMLAH DOKUMEN PERENCANAAN DAN KEUANGAN YANG TERKELOLA DENGAN BAIK

KEGIATAN

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Indikator: Terlaksananya laporan perencanaan, penganggaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
Indikator: Terwujudnya penatausahaan dan laporan keuangan perangkat daerah


BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN MUTASI
SASARAN
Meningkatnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Pengembangan Karir ASN Pada Setiap OPD
INDIKATOR
Persentase OPD Yang Menerapkan Kebijakan Teknis Pengembangan Karir ASN Sesuai NSPK
PROGRAM
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Indikator: Persentase peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pemerintahan daerah
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN MUTASI DAN
INDIKATOR
JUMLAH PEJABAT STRUKTURAL YANG DILANTIK DAN DIAMBIL SUMPAHNYA
KEGIATAN
Pengembangan Kompetensi ASN
Indikator: Terwujudnya pengembangan kompetensi ASN
Mutasi dan Promosi ASN
Indikator: Terkelolanya Pengelolaan mutasi dan promosi ASN
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN SELEKSI DAN PROMOSI
INDIKATOR
JUMLAH DOKUMEN PENGISIAN FORMASI BERDASARKAN KOMPETENSI
KEGIATAN
Pengembangan Kompetensi ASN
Indikator: Terwujudnya pengembangan kompetensi ASN
Mutasi dan Promosi ASN
Indikator: Terkelolanya Pengelolaan mutasi dan promosi ASN
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN PANGKAT
INDIKATOR
JUMLAH PNS YANG MENDAPATKAN SK KENAIKAN PANGKAT DAN GAJI BERKALA
KEGIATAN
Mutasi dan Promosi ASN
Indikator: Terkelolanya Pengelolaan mutasi dan promosi ASN


BIDANG PENGEMBANGAN SDM DAN PENILAIAN APARATUR
SASARAN
1. MENURUNNYA KASUS PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN PNS ASN
2. MENINGKATNYA PNS ASN YANG MEMILIKI KUALIFIKASI PENDIDIKAN MINIMAL S1
3. MENINGKATNYA ASN YANG MENDAPATKAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SESUAI BIDANG TUGASNYA
4. MENINGKATNYA ASN YANG MEMILIKI RENTANG NILAI SKP MINIMAL 76-90
INDIKATOR
1. PERSENTASE PNS ASN YANG MELAKUKAN PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN
2. PERSENTASE PNS YANG BERIJASAH S1
3. PERSENTASE ASN YANG TELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SESUAI BIDANG TUGASNYA
4. PERSENTASE ASN DENGAN NILAI SAKIP
PROGRAM
1. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
2. Indikator. Persentase peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN EVALUASI KINERJA SECARA BERKALA
INDIKATOR
JUMLAH DOKUMEN EVALUASI KINERJA SECARA BERKALA
KEGIATAN
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Indikator: Terwujudnya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN KEDIKLATAN STRATEGIS
INDIKATOR
JUMLAH ASN YANG TELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEGIATAN
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsiona
Indikator: Terlaksananya sertifikasi, kelembagaan dan Pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PENGUATAN MORAL PEGAWAI (MELALUI KODE ETIK, KEDISIPLINAN, DAN PENGHARGAAN)
INDIKATOR
JUMLAH ASN YANG MELAKUKAN PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN
KEGIATAN
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Indikator: Terwujudnya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur


BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, DAN INFORMASI
SASARAN
Meningkatnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Perencanaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Pada Setiap OPD
INDIKATOR
Persentase OPD Yang Menerapkan Kebijakan Teknis Perencanaan Kepegawaian Dan Informasi Sesuai NSPK
PROGRAM
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Indikator: Persentase peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pemerintahan daerah
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN FASILITASI KESEJAHTERAAN DAN PENGUATAN KORSA PEGAWAI
INDIKATOR
• JUMLAH PNS YANG MENERIMA SK PENSIUN, KARIS/KARSU, TASPEN, BAPERTARUM , CUTI PNS DAN BANTUAN SOSIAL/PERSEMAYAMAN
KEGIATAN
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Indikator: Terlaksananya Pengelolaan pengadaan, pemberhentian daninformasi kepegaaian ASN
FUNGSIONAL
SASARAN
MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
INDIKATOR
JUMLAH DOKUMEN PENYELENGGARAAN PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
KEGIATAN
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Indikator: Terlaksananya Pengelolaan pengadaan, pemberhentian daninformasi kepegaaian ASN
FUNGSIONAL
SASARAN
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengelolaan data kepegawaian secara menyeluruh
INDIKATOR
JUMLAH ASN YANG MENDAPAT LAYANAN KEPEGAWAIAN
KEGIATAN
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Indikator: Terlaksananya Pengelolaan pengadaan, pemberhentian daninformasi kepegaaian ASN

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanaka program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Presiden 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 Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Tabel 3 Skala penilaian Kinerja

NO	Interval Nilai Realisasi	Kriteria Penilaian Realisasi	Kode
1	≥ 90,1	Sangat Tinggi	
2	75,1 ≤ 90	Tinggi	
3	65,1 ≤ 75,1	Sedang	
4	50,1 ≤ 65,1	Rendah	
5	≤ 50	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel 3.1.1 selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Maros. Adapun pencapaian indikator kinerja tahun 2025 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

3.1.1 Perbandingan Antara target dan realisasi kinerja tahunan

Tabel 3.1.1
Capaian Kinerja Tahun 2025

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA 2025
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (79,40)	BB (79,41)	100,01
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	75	72,42	96,56
Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	100	100	100,00

1. Untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Sakip dengan Capaian Kinerja pada Indikator Nilai SAKIP pada tahun 2025 adalah Nilai BB di atas dari target yang telah ditentukan dengan realisasi 79,41 dan target 79,40 atau nilai BB jadi capaian 100,01. Jika dibandingkan dengan capaian pada tahun lalu (2024) maka nilainya mencapai 99,94% karena pada tahun lalu Nilai BB (79,36) SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memperoleh nilai BB. Dengan nilai ini ada peningkatan sebesar 0,05 persen.
2. Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN Berkategori Sedang, di tahun 2025 penilaian IP ASN tidak ada dikarenakan KASN dilebur atau penggabungan struktur di BKN Pusat, atau menunggu juknis yang baru tentang penilaian IP ASN. Dengan ini pencapaian IP ASN dengan menggunakan realisasi tahun 2024 sebesar 72,42% dan dengan menggunakan target

tahun 2025 sebesar 75% masih belum mencapai target dengan capaian kinerja sebesar 96,56%.

3. Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK memperlihatkan mencapai target dari 100 % dengan ***Kategori Baik*** nilai indeks , jika dilihat dari tahun 2023 nilai Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK 299,5 ***(kategori baik)*** dan nilai indeks Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK tahun 2024 yaitu 298,5 mengalami penurunan 1 point dari nilai indeks tahun 2023, jika di sandingkan dengan target tahun 2023 sudah mencapai target 100% dengan ***kategori baik*** meskipun turun 1 point di tahun 2024, sedangkan di tahun 2025 ini penilaian system merit belum ada dikarenakan adanya perubahan sub aspek penilaian sistem merit, dengan ini menunggu juknis terbaru penilaian sistem merit dari BKN.

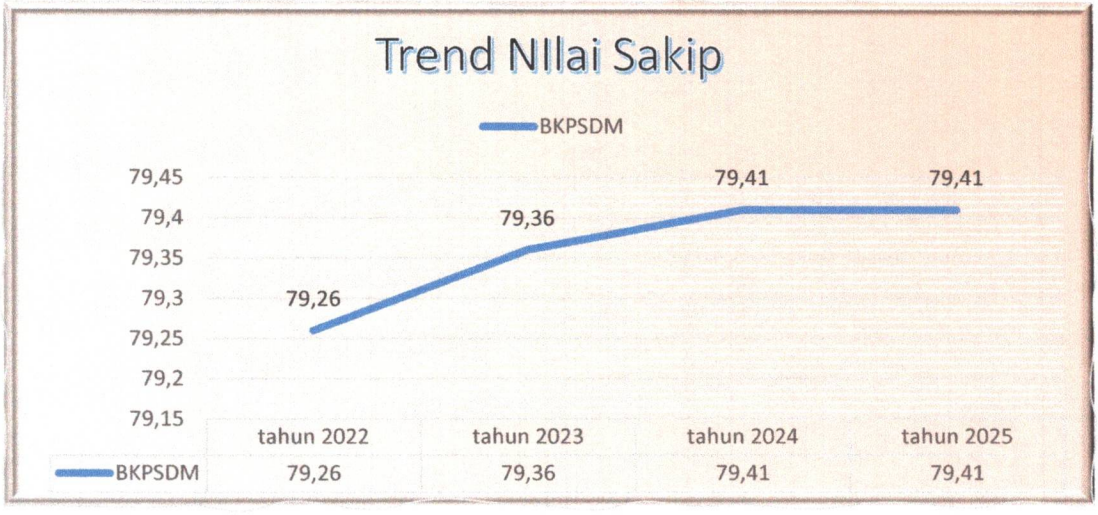
3.1.2 Perbandingan Antara target dan realisasi kinerja tahunan.

Tabel 3.1.2
Capaian Kinerja Tahun 2025

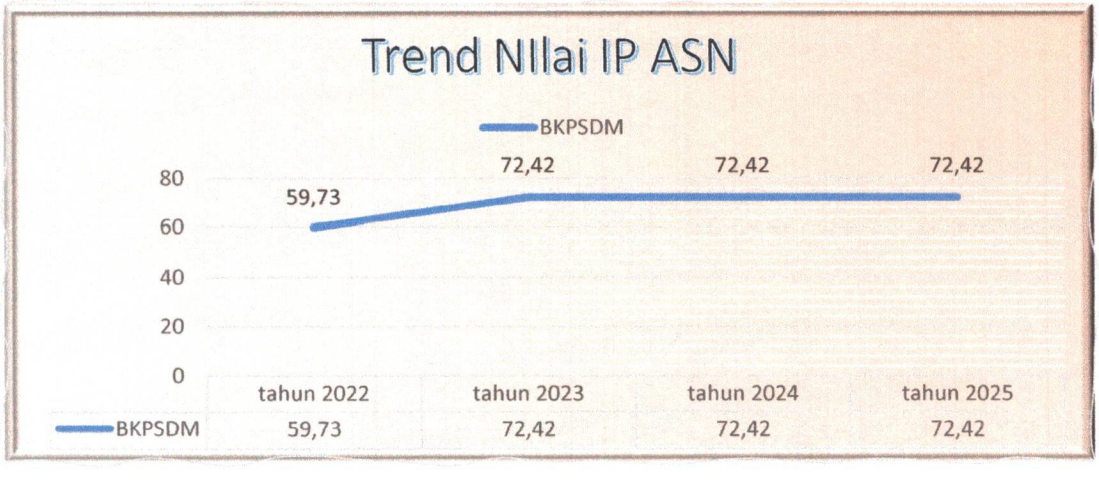
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI 2025	REALISASI 2024	REALISASI 2023	REALISASI 2022
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (79,40)	BB (79,41)	BB (79,36)	BB (79,26)	BB (73,20)
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	75	72,42	72,42	59,73	43,78
Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	100	100	100	100	100

1. Untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Sakip dengan Capaian Kinerja pada Indikator Nilai SAKIP pada tahun 2025 adalah Nilai BB di atas dari target yang telah ditentukan dengan realisasi 79,41 dan target 77,50 atau nilai BB jadi capaian 102,46. Jika dibandingkan dengan capaian pada tahun lalu dimulai dari tahun 2022 nilai realisasi sebesar 79,26%, tahun 2023 nilai sebesar 79,36%, Tahun 2024 dengan nilai sebesar 79,41 dan tahun 2025 dengan nilai sebesar 79,41% masih

menggunakan realisasi tahun 2024, Dengan tren dari tahun ketahun bisa kita lihat peningkatan kenaikan hasil penilaian SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dapat dilihat dari grafik sebagai berikut:



2. Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN Berkategori Sedang capaian Kinerja pada Indikator IP -ASN pada tahun 2023 adalah 72,42%, lebih besar /tinggi dari capaian tahun 2022 yaitu 53,73 %. Jika dibandingkan dengan capaian. Nilai IP ASN di tahun 2025 belum ada sehingga capaian di tahun 2024 dan 2025 menggunakan realisasi tahun 2023 sehingga pencapaian target tahun 2025 masih rendah dari target, tetapi sudah masuk dim kategori sedang penilaian IP ASN.



Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN, dapat dilihat dari 4 (empat) Aspek penilaian IP ASN dari tahun ke tahun sebagai berikut:

TREN REALISASI IP ASN DARI TAHUN 2022-2025 PADA BKPSDM

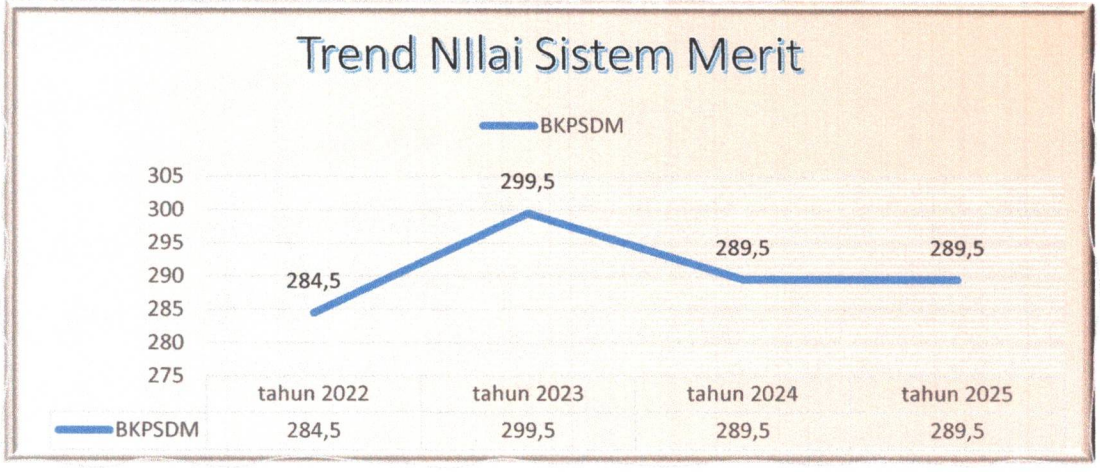
URAIAN	Bobot (%)	2022	2023	2024	2025
KUALIFIKASI	25	21,24	21,39	21,39	21,39
KOMPETENSI	40	10,33	23,41	23,41	23,41
KINERJA	30	23,17	22,62	22,62	22,62
DISIPLIN	5	4,99	5	5	5
NILAI IP ASN	100	59,73	72,42	72,42	72,42

Berdasarkan instrumen pengukuran **Indeks Profesionalitas ASN**, kategori penilaian yang terdiri atas:

a. Sangat Tinggi, dengan nilai 91-100;
b. Tinggi, dengan nilai 81-90;
c. Sedang, dengan nilai 71-80;
d. Rendah, dengan nilai 61-70; dan
e. Sangat Rendah, dengan nilai 60 kebawah

Berdasarkan hasil pengukuran IP ASN Tahun 2022 sampai dengan tahun 2025 menunjukkan ada peningkatan dari tahun ke tahun yang dimana di tahun 2022 hasil penilaian dengan kategori'Sangat rendah' dan di tahun 2024 sudah memperoleh predikat kategori 'Sedang'meskipun realisasi capaian kinerja tersebut belum mencapai dari target.

3. Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK memperlihatkan mencapai target dari 100 % berkategori baik. Hasil penilaian penerapan sistem merit pada tahun 2022 sebesar 284,5 (kategori baik), penilaian tahun 2023 sebesar 299,5 (kategori baik) dan hasil penilaian tahun 2024 sebesar 298,5 (kategori baik). Di lihat dari tahun ke tahun dari target dengan kategori baik mencapai 100%, walaupun di tahun 2023 ke 2024 mengalami penurunan sebesar 1 point. Untuk penilaian tahun 2025 belum ada dikarenakan adanya perubahan sistematika penilaian atau adanya perubahan sub aspek dari penilaian sistem merit. Trend dari tahun ketahun bisa kita lihat di grafik yang terlampir.



Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK, dapat dilihat dari 8 (delapan) Aspek penilaian sistem merit dari tahun ke tahun sebagai berikut:

N0	ASPEK	INDIKATOR		NILAI AKHIR			
				2021	2022	2023	2024
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawaiuntuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	5	10	10	7,5
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja,kualifikasi dan kompetensi;	5	7,5	10	10

		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiundalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan,pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	7,5	10	10	10
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	5	10	10	10
			Catatan KASN untuk Aspek 1 (Kosong)	**22,5**	**37,5**	**40**	**37,5**
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	4	8	8	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	6	8	8	8
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	6	8	8	8
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	4	4	4	6

		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	8	8	8	8
			Catatan KASN untuk Aspek 1 (Kosong)	**28**	**36**	**36**	**38**
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	10	10	10	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	0	10	10	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	0	15	15	10
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	0	0	0	0
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	2,5	5	10	7,5

		6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	2,5	5	7,5	7,5
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	2,5	7,5	5	7,5
		8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	2,5	5	5	5
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	0	2,5	5	5
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	0	5	5	2,5
			Catatan KASN untuk Aspek 1 (Kosong)	**20**	**65**	**72,5**	**65**
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	0	15	20	15

		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	5	5	7,5	7,5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	5	5	5	5
			Catatan KASN untuk Aspek 1 (Kosong)	**10**	**25**	**32,5**	**27,5**
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	15	20	10	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	5	20	20	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	2,5	10	10	7,5

		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	5	5	10	15
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	0	5	7,5	2,5
			Catatan KASN untuk Aspek 5 (Kosong)	**27,5**	**60**	**57,5**	**65**
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	7,5	10	10	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	7,5	10	10	7,5
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	10	10	7,5	10

		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	2,5	5	7,5	10
			Catatan KASN untuk Aspek 6 (Kosong)	**27,5**	**35**	**35**	**37,5**
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	6	8	8	6
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	4	4	4	6
			Catatan KASN untuk Aspek 7 (Kosong)	**10**	**12**	**12**	**12**
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	4	6	6	8

		2	Penerapan e- performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	0	2	2	2
		3	Penggunaan e- office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	2	2	2	2
		4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	2	4	4	4
			Catatan KASN untuk Aspek 8 (Kosong)	**8**	**14**	**14**	**16**
			Total Akhir (Hasil Verifikasi)	**153,5**	**284,5**	**299,5**	**298,5**

3.1.3 Perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan organisasi tahunan.

Tabel 3.1.3
Perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan organisasi tahunan

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (77,50)	BB (79,41)	102,46
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	75	72,42	96,56

Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	100	100	100,00

1. Untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Sakip dengan Capaian Kinerja pada Indikator Nilai SAKIP pada tahun 2025 adalah Nilai BB di atas dari target yang telah ditentukan dengan realisasi 79,41 dan target 77,50 atau nilai BB jadi capaian 102,46.
2. Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN Berkategori Sedang, di tahun 2025 penilaian IP ASN tidak ada dikarenakan KASN dilebur atau penggabungan struktur di BKN, atau menunggu juknis yang baru tentang penilaian IP ASN. Dengan ini pencapaian IP ASN dengan menggunakan realisasi tahun 2024 sebesar 72,42% dan dengan menggunakan target tahun 2025 sebesar 75% masih belum mencapai target dengan capaian kinerja sebesar 96,56%.
3. Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK memperlihatkan mencapai target dari 100 % dengan ***Kategori Baik*** nilai indeks, meskipun turun 1 point di tahun 2024, sedangkan di tahun 2025 ini penilaian system merit belum ada dikarenakan adanya perubahan sub aspek penilaian sistem merit, dengan ini menunggu juknis terbaru penilaian sistem merit dari BKN

3.1.4 Perbandingan realisasi Kinerja ini dengan target Nasional.

Tabel 3.1.4
Perbandingan realisasi Kinerja ini dengan target Nasional

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET NASIONAL	REALISASI 2025	CAPAIAN
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	0	BB (79,41)	0
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	0	72,42	0
Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	0	100	0

1. Untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Sakip dengan Capaian Kinerja pada Indikator Nilai SAKIP pada tahun 2025 Untuk standar nasional terhadap Nilai SAKIP belum terdapat rujukan atau petunjuk teknis terkait hal tersebut, sehingga tidak dapat disajikan perbandingan antara realisasi target dengan target Nasional.
2. Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN Berkategori Sedang, di tahun 2025 untuk standar nasional terhadap Nilai Presentase IP-ASN belum terdapat rujukan atau petunjuk teknis terkait hal tersebut, sehingga tidak dapat disajikan perbandingan antara realisasi target dengan target Nasional.
3. Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK memperlihatkan mencapai target dari 100 % dengan ***Kategori Baik*** nilai indeks, standar nasional terhadap Nilai Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK belum terdapat rujukan atau petunjuk teknis terkait hal tersebut, sehingga tidak dapat disajikan perbandingan antara realisasi target dengan target Nasional.

3.1.5 Analis penyebab keberhasilan /kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dikeluarkan.

Tabel 3.1.5
Analis penyebab keberhasilan /kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dikeluarkan

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA 2025
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (77,50)	BB (79,41)	102,46
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	Persentase PD Yang Memiliki IP-ASN Berkategori Sedang	75	72,42	96,56
Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK	100	100	100

1. Untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Sakip dengan Capaian Kinerja pada Indikator Nilai SAKIP pada tahun 2025 Faktor Penyebab keberhasilan pencapaian Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah mencapai target dengan komitmen Kepala Perangkat Daerah yang tinggi dari setiap unsur penyelengara SAKIP, karena dengan komitmen Organisasi yang kuat dimulai dari pimpinan sampai bawahan serta Keselarasan Dokumen Renstra, Renja, PK, IKU dan LJK maka akan lebih muda untuk mencapai hasil yang diinginkan kinerja yang baik.
2. Untuk sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN di setiap OPD dengan indikator Persentase IP ASN Berkategori Sedang, di tahun 2025 untuk Capaian Presentase IP-ASN yang belum mencapai target yang telah ditentukan dipengaruhi oleh dampak rendahnya kualitas Profesionalitas ASN, manajemen SDM yang berdampak pada Upaya mencapai tujuan Organisasi dan Pengukuran IP ASN juga bisa menjadi saran dan bahan rekomendasi kebijakan ,Indeks Profesionalitas ASN Adalah Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya

pengembangan profesionalisme ASN. Jika hasil yang diperoleh tidak sesuai/dibawah target, maka hal tersebut secara kuantitatif mempengaruhi capain tujuan Organisasi.

3. Untuk sasaran Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD target dari Indikator Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK memperlihatkan mencapai target dari 100 % dengan ***Kategori Baik*** nilai indeks, Capaian Persentase PD Yang Menerapkan Sistem Merit Sesuai NSPK sudah mencapai target yang telah ditentukan dipengaruhi oleh beberapa upaya antara lain, secara internal melakuan Rapat Tim Sistem Merit yang dipimpin langsung oleh Kepala BKPSDM yang dilaksanakan secara rutin dan berkala untuk mengevaluasi kondisi dan progress pengukuran Sistem Merit. Secara eksternal BKPSDM melibatkan Perangkat Daerah dengan melakukan Focus group discussions (FGD) untuk mengetahui kendala dan masalah terkait teknis dan kebijakan yang dihadapi Perangkat Daearah dalam rangka melaksanakan Kebijakan System Merit yang secara kuantitatif di ukur dari pemenuhan komponen dan sub komponen penilaian Sistem Merit.

3.1.6 Analis atas efesiensi penggunaan sumber daya

. Dalam konteks akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, efisiensi sumber daya diwujudkan melalui pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, dan sarana prasarana secara optimal, terencana, dan berorientasi pada hasil. Setiap penggunaan sumber daya diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi dengan meminimalkan pemborosan serta meningkatkan nilai manfaat bagi pelayanan pemerintahan dan masyarakat. Melalui perencanaan yang berbasis kinerja, pengendalian yang ketat, serta evaluasi yang berkelanjutan, BKPSDM mampu memastikan bahwa seluruh input yang digunakan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Perbandingan antara anggaran dan kinerja digambarkan pada table berikut:

Tabel 3.1.6
Analis atas penggunaan efisiensi penggunaan sumber daya

No	Program/kegiatan/Sub kegiatan	ANGGARAN 2025			Kinerja 2025		
		PAGU	REALISASI	%	Kinerja	Realisasi	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota	5.964.246.918	5.515.224.084	92	100	100	100
2	Kepegawaian Daerah	1.582.658.000	1.263.683.883	80	100	100	100
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	549.674.000	379.837.827	69	100	100	100

Informasi diatas menjelaskan bahwa penggunaan sumber daya anggaran dengan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota capaian kinerja utama telah menunjukkan tingkat efesiensi yang cukup tinggi. Melalui realisasi anggaran 92% dengan target kinerja 100% nilai mampu diwujudkan dengan pencapaian nilai target yaitu 100 dengan persentase capaian 100%. Untuk Program Kepegawaian capaian kinerja utama telah menunjukkan tingkat efesiensi yang cukup tinggi. Melalui realisasi anggaran 80% dengan target kinerja 100% nilai ini mampu diwujudkan dengan pencapaian nilai target yaitu 100% dengan persentase capaian 100%. Sedangkan untuk program pengembangan sumber daya manusia capaian kinerja utama telah menunjukkan tingkat efesiensi yang cukup tinggi. Melalui realisasi anggaran 69% dengan target kinerja 100% nilai mampu diwujudkan dengan pencapaian nilai target yaitu 100% dengan persentase capaian 100%.

Begitupula dengan penggunaan sumber daya manusia dan sarana prasaranan cukup efesien dengan pelibatan secara aktif 48 personil ASN dengan dukungan 1 pejabat internal dan 4 penanggung jawab eksternal sebagai pengampuh kebijakan, termasuk penggunaan sarana prasarana yang efesien karena optimalisasi perangkat kerja yang tersedia.

3.1.7 Analis atas efesiensi penggunaan sumber daya.

Tabel 3.1.7
Analis program/krgiatan yanagn menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan	Alasan Mengapa Program/Kegiatan Tersebut Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota** 1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi keuangan perangkat daerah 3. Administrasi umum perangkat daerah 4. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan 5. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah 6. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan hadir sebagai *support system* dalam memfasilitasi dan mendukung tersedianya sumber daya serta administrasi yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan baik secara internal maupun eksternal dalam pencapaian sasaran strategis Sekretariat Dacrah
Meningkatnya Kualitas Penerapan Sistem Merit Pada Setiap OPD	**Program Kepegawaian:** 1. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN Administrasi keuangan perangkat daerah	Peningkatan kualitas penerapan Sistem Merit pada setiap OPD berhasil dicapai melalui pelaksanaan Program Kepegawaian yang terintegrasi, berbasis data, dan berorientasi pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja ASN. 1. Pada kegiatan pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian, proses telah

	2. Kegiatan Mutasi dan promosi ASN 3. Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN 4. Kegiatan Penialaian dan evaluasi kinerja aparatur	dilaksanakan sesuai kebutuhan jabatan, transparan, dan didukung sistem informasi yang tertib sehingga keputusan kepegawaian lebih objektif. 2. Kegiatan mutasi dan promosi ASN dilaksanakan berdasarkan peta jabatan, hasil penilaian kinerja, dan uji kompetensi, sehingga penempatan pegawai semakin tepat dan mengurangi subjektivitas. 3. Pengembangan kompetensi ASN dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kesenjangan kompetensi jabatan, serta dievaluasi dampaknya terhadap kinerja. 4. Sementara itu, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur telah menggunakan indikator terukur dan selaras dengan sasaran organisasi, serta dimanfaatkan sebagai dasar keputusan pengembangan dan karier.Secara keseluruhan, konsistensi prosedur, digitalisasi data kepegawaian, dan pemanfaatan hasil kinerja menjadi faktor utama yang mendorong meningkatnya kualitas penerapan Sistem Merit di setiap OPD
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	**Program Program Pengembangan Sumber Daya Manusia:** 1. Kegiatan Setifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Meningkatnya profesionalitas ASN di setiap OPD merupakan hasil dari pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terarah dan berbasis kebutuhan jabatan. Melalui kegiatan sertifikasi, 1. semakin banyak ASN memiliki standar kompetensi yang diakui, sehingga kualitas dan kredibilitas pelaksanaan tugas meningkat.Penguatan kelembagaan pengembangan kompetensi membuat perencanaan dan pelaksanaan peningkatan

		kapasitas ASN lebih sistematis dan tepat sasaran. Sementara itu, pengembangan kompetensi manajerial meningkatkan kemampuan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pengelolaan kinerja, serta pengembangan kompetensi fungsional memperkuat keahlian teknis sesuai bidang tugas.Secara keseluruhan, kombinasi sertifikasi, tata kelola pengembangan SDM yang baik, dan peningkatan kompetensi manajerial serta fungsional menjadi faktor utama pendorong meningkatnya profesionalitas ASN di setiap OPD.

3.2 REALISASI ANGGRAN

1. Penyerapan anggaran belanja pada tahun 2025 sebesar Rp.7.212.604.884 (89,08%) dari total anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.8.096.578.918
2. Untuk mencapai kedua sasaran strategis tersebut hanya ditempuh melalui 2 (Program) program prioritas yang terdiri dari 5 (lima kegiatan) dan 22 (dua puluh dua) Sub Kegiatan, dikarenakan hanya ada satu program tersebut sasaran pertama untuk mendukung pencapaian sasaran kedua begitu juga sasaran kedua juga dalam rangka mendukung pencapaian sasaran yang pertama.
3. Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2025 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan dapat kami disajikan tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2.1
Anggaran dan Realisasi Belanja
Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros
Tahun 2025

	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
	BELANJA URUSAN	8.096.578.918,00	7.212.604.884,00-	89,08
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.964.246.918,00	5.515.830.784,00	92,50
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.582.658.000,00	1.311.656.883,00	82,88
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	549.674.000,00	384.115.177,00	69,88
Jumlah		8.096.578.918,00	7.212.604.884,00	89,08

Tabel 3.2.2
Anggaran dan Realisasi Belanja
Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros
Tahun 2025

No	Program/kegiatan/Subkegiatan	ANGGARAN 2025			Ket	Kinerja 2025		
		PAGU	REALISASI	%		Kinerja	Realisasi	Capaian
1	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota**	**5.964.246.918**	**5.515.224.084**	**92**		**100**	**100**	**100**
1.1	**Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**46.775.000**	**44.786.321**	**96**		**21**	**21**	**100**
1	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	8.710.000	6.773.761	78		3	3	100
2	Koordinasi dan penyusnan dokumen RKA-SKPD	5.450.000	5.448.550	100		1	1	100
3	Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA SKPD	2.275.000	2.273.700	100		1	1	100
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	6.095.000	6.094.900	100		1	1	100
5	Koordinasi dan penyusunan perubahan DPA SKPD	4.590.000	4.588.675	100		1	1	100
6	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realsiasikinerja SKPD	6.130.000	6.123.870	100		1	1	100
7	Evaluasi kinerja perangkat daerah	3.050.000	3.008.740	99		12	12	100

8	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	10.475.000	10.474.125	100		12	12	100
1.2	**Administrasi keuangan perangkat daerah**	**5.293.959.018**	**4.891.309.404**	**92**		45	45	**100**
1	Penyediaan gajji dan tunjangan ASN	5.135.121.718	4.737.068.794	92		840	745	89
2	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verivikasi keuangan SKPD	141.480.000	139.880.000	99		12	12	100
3	koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	5.600.000	5.558.440	99		1	1	100
4	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD	11.757.300	8.802.170	75		18	18	100
1.5	**Administrasi umum perangkat daerah**	**248.026.900**	**225.542.730**	**91**		**7**	**5**	**71**
1	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.130.000	3.037.690	97		2	2	100
2	Penyediaan peralatan rumah tangga	0	0	0		0	0	0
3	Penyediaan bahan logistik kantor	46.779.300	43.951.771	94		3	3	100
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	6.823.600	6.816.930	100		4	4	100
5	Penyediaan Bahan/Material	0	0	0		0	0	0
6	Fasilitasi kunjungan tamu	40.210.000	40.198.889	100		12	12	100
7	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	151.084.000	131.537.450	87		12	12	100
1.7	**Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah**	**80.390.000**	**71.380.000**	**89**		**2**	**1,5**	**75**
1	Penyediaan jasa surat menyurat	4.940.000	4.180.000	85		12	12	100
2	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	75.450.000	67.200.000	89		12	12	100
1.6	**Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan**	**233.046.000**	**221.244.129**	**95**		**1**	**1**	**100**
7	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	233.046.000	221.244.129	95		44	44	100
1.8	**Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah**	**62.050.000**	**60.961.500**	**98**		**3**	**3**	**100**
1	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaaan dinas jabatan	30.000.000	29.474.000	**98**		3	3	**100**
2	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	12.500.000	12.487.500	**100**		1	1	**100**

3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	19.550.000	19.000.000	**97**		55	55	**100**
2	**Kepegawaian Daerah**	**1.582.658.000**	**1.263.683.883**	**80**		**100**	**100**	**100**
2.1	**Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN**	**466.248.000**	**434.831.000**	**93**		**7**	**7**	**100,00**
1	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan penagadaan ASN	8.600.000	8.100.000	94		1	1	100,00
2	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	62.220.000	56.746.000	91		1	1	100,00
3	Koordinasi dan pelaksanaan administrasi pemberhentian	12.900.000	11.900.000	92		1	1	100,00
4	Fasilitasi lembaga profesi ASN	300.000.000	300.000.000	100		1	1	100,00
5	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	37.488.000	24.875.000	66		2	2	100,00
6	Pengelolaan data kepegawaian	11.250.000	9.250.000	82		3	3	100,00
7	Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	33.790.000	23.960.000	71		4	4	100,00
2.2	**Mutasi dan promosi ASN**	**190.092.000**	**87.405.645**	**46**		**1.865**	**1.266**	**67,88**
1	Pengelolaan mutasi ASN	23.275.000	16.773.945	72		1	1	100,00
2	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	112.252.000	53.806.700	48		2	2	100,00
3	Pengelolaan promosi ASN	54.565.000	16.825.000	31		1	1	100,00
2.3	**Pengembangan kompetensi ASN**	**645.014.000**	**545.405.074**	**85**		**275**	**1.145**	**416,36**
1	Pengelolaan asssement center	585.184.000	539.275.544	92		3	3	100,00
2	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	27.990.000	1.290.000	5		1	0	0,00
2	Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	31.840.000	4.839.530	15		251	141	56,18
2.4	**Penialaian dan evaluasi kinerja aparatur**	**281.304.000**	**196.042.164**	**70**		**6.589**	**6.789**	**103,04**
1	Penyusunan kebijakan penialaian dan evaluasi kinerja apartur	24.960.000	12.860.000	52		2	2	100,00

2	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	28.200.000	6.099.874	22		2	2	100,00
3	Evaluasi hasil penialaian dan evaluasi kinerja aparatur	14.620.000	0	0		2	2	100,00
4	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	123.150.000	123.119.500	100		150	200	133,33
5	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	20.724.000	19.291.996	93		100	224	224,00
6	Pembinaan disiplin ASN	11.400.000	2.900.000	25		85	12	14,12
7	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	30.960.000	16.130.900	52		10	9	90,00
8	Pelayanan proses izin perceraian pagwai	23.000.000	14.099.894	61		13	16	123,08
9	Evaluasi disiplin pegawai	4.290.000	1.540.000	36		1	1	100,00
	Meningkatnya Profesionalitas ASN di Setiap OPD	549.674.000	379.837.827	69		75	0	0,00
3	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	**549.674.000**	**379.837.827**	**69**		**100**	**100**	**100**
3.1	**Setifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional**	**549.674.000**	**379.837.827**	**69**		**200**	**1.659**	**830**
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	380.976.000	305.843.150	80		165	1.433	868

2	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	168.698.000	73.994.677	44		4	4	100

Berdasarkan data di atas, kinerja penyerapan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan capaian yang cukup baik secara agregat, namun masih terdapat ketimpangan antarprogram yang perlu mendapat perhatian.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota mencatat kinerja terbaik dengan persentase realisasi keuangan sebesar 92% dan rata-rata realisasi kinerja 100%, ditambah dengan realisasi perkegiatan 100%. Capaian ini mengindikasikan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pada program ini relatif efektif, serta didukung oleh karakter kegiatan yang bersifat rutin dan administratif sehingga lebih mudah direalisasikan sesuai rencana.

Program Kepegawaian menunjukkan tingkat realisasi anggaran 80%, dengan realisasi kinerja sebesar 99,92%. Adapun realisasi keuangan cukup rendah namun tetap berjalan di mana sebagian kegiatan terealisasi cukup tinggi, sementara kegiatan lainnya mengalami hambatan pelaksanaan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor teknis, keterbatasan waktu pelaksanaan, atau kendala koordinasi lintas perangkat daerah.

Sementara itu, program Pengembangan sumber daya manusia menjadi program dengan realisasi keuangannya terendah, dengan persentase realisasi 69% dan realisasi kinerja cukup tinggi dengan nilai realisasi 90,18% rata-rata realisasi per kegiatan 100%.

Secara keseluruhan, realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencapai 100% yang mencerminkan kinerja penyerapan anggaran yang efisien baik di tingkat organisasi dengan capaian kinerja baik. Namun, menunjukkan bahwa capaian tersebut masih didominasi oleh beberapa program tertentu, sementara program lainnya perlu perhatian dimana pelaksanaan anggaran kedepan perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih mendalam pada program dengan realisasi rendah, khususnya program

pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kualitas perencanaan dan efektivitas pelaksanaan anggaran pada periode selanjutnya.

1.1 Asset

Dalam rangka mendukung kegiatan pelaksanaan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dilengkapi dengan sarana dan prasarana tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Nilai Aset tetap sebesar Rp. **9.850.400.023,00** Dana tersebut terdiri dari Peralatan dan Mesin sebesar Rp. 3.478.297.289,14 dan Gedung bangunan sebesar Rp. **9.739.009.918,00** dan asset tidak berwujud sebesar Rp. **577.450.000,00** sebagai berikut :

PEMERINTAHAN KAB. MAROS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA NERACA
TAHUN ANGGARAN 2025
1 Januari 2025 Sampai 31 Desember 2025

(Dalam Rupiah)

Kode Rekening	Uraian	2025	2024
1	**ASET**	**9.850.400.023,00**	**9.629.155.894,00**
	JUMLAH ASET LANCAR	**0,00**	**0,00**
1,3	**ASET TETAP**	**9.850.400.023,00**	**9.629.155.894,00**
1.3.02	Peralatan dan Mesin	3.478.297.289,14	3.257.053.160,14
1.3.02.02	Alat Angkutan	682.342.359,14	682.342.359,14
1.3.02.02.01	Alat Angkutan Darat Bermotor	682.342.359,14	682.342.359,14
1.3.02.02.01.0009	Alat Angkutan Darat Bermotor Lainnya	682.342.359,14	682.342.359,14
1.3.02.05	Alat Kantor dan Rumah Tangga	1.759.029.325,00	1.632.132.026,00
1.3.02.05.01	Alat Kantor	291.109.580,00	286.614.080,00
1.3.02.05.01.0001	Mesin Ketik	3.200.000,00	3.200.000,00
1.3.02.05.01.0005	Alat Kantor Lainnya	287.909.580,00	283.414.080,00
1.3.02.05.02	Alat Rumah Tangga	1.467.919.745,00	1.345.517.946,00
1.3.02.05.02.0001	Mebel	712.118.900,00	666.742.100,00
1.3.02.05.02.0004	Alat Pendingin	161.715.999,00	94.481.000,00
1.3.02.05.02.0006	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	594.084.846,00	584.294.846,00
1.3.02.06	Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar	100.936.050,00	83.787.500,00
1.3.02.06.01	Alat Studio	87.979.050,00	70.830.500,00
1.3.02.06.01.0001	Peralatan Studio Audio	16.945.000,00	1.800.000,00
1.3.02.06.01.0003	Peralatan Studio Gambar	22.253.550,00	20.250.000,00
1.3.02.06.01.0006	Alat Studio Lainnya	48.780.500,00	48.780.500,00
1.3.02.06.02	Alat Komunikasi	12.957.000,00	12.957.000,00
1.3.02.06.02.0011	Alat Komunikasi Lainnya	12.957.000,00	12.957.000,00

1.3.02.10	Komputer	935.989.555,00	858.791.275,00
1.3.02.10.01	Komputer Unit	733.692.772,00	675.417.772,00
1.3.02.10.01.0002	Personal Computer	202.617.000,00	144.342.000,00
1.3.02.10.01.0003	Komputer Unit Lainnya	531.075.772,00	531.075.772,00
1.3.02.10.02	Peralatan Komputer	202.296.783,00	183.373.503,00
1.3.02.10.02.0003	Peralatan Personal Computer	25.623.280,00	6.700.000,00
1.3.02.10.02.0005	Peralatan Komputer Lainnya	176.673.503,00	176.673.503,00
1.3.03	**Gedung dan Bangunan**	**9.739.009.918,00**	**9.739.009.918,00**
1.3.03.01	Bangunan Gedung	9.010.809.918,00	9.010.809.918,00
1.3.03.01.01	Bangunan Gedung Tempat Kerja	9.010.809.918,00	9.010.809.918,00
1.3.03.01.01.0030	Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	9.010.809.918,00	9.010.809.918,00
1.3.03.02	Monumen	728.200.000,00	728.200.000,00
1.3.03.02.01	Candi/Tugu Peringatan/Prasasti	728.200.000,00	728.200.000,00
1.3.03.02.01.0004	Candi/Tugu Peringatan/Prasasti Lainnya	728.200.000,00	728.200.000,00
1.3.05	Aset Tetap Lainnya	30.000.000,00	30.000.000,00
1.3.05.01	Bahan Perpustakaan	30.000.000,00	30.000.000,00
1.3.05.01.01	Bahan Perpustakaan Tercetak	30.000.000,00	30.000.000,00
1.3.05.01.01.0012	Bahan Perpustakaan Tercetak Lainnya	30.000.000,00	30.000.000,00
1.3.07	Akumulasi Penyusutan	(3.396.907.184,14)	(3.396.907.184,14)
1.3.07.01	Akumulasi Penyusutan Peralatan dan Mesin	(2.715.725.758,14)	(2.715.725.758,14)
1.3.07.01.05	Akumulasi Penyusutan Alat Kantor dan Rumah Tangga	(732.826.917,00)	(732.826.917,00)
1.3.07.01.05.0005	Akumulasi Penyusutan Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	(732.826.917,00)	(732.826.917,00)
1.3.07.01.10	Akumulasi Penyusutan Komputer	(1.982.898.841,14)	(1.982.898.841,14)
1.3.07.01.10.0008	Akumulasi Penyusutan Peralatan Komputer-Peralatan Komputer Lainnya	(1.982.898.841,14)	(1.982.898.841,14)
1.3.07.02	Akumulasi Penyusutan Gedung dan Bangunan	(681.181.426,00)	(681.181.426,00)
1.3.07.02.01	Akumulasi Penyusutan Bangunan Gedung	(681.181.426,00)	(681.181.426,00)
1.3.07.02.01.0001	Akumulasi Penyusutan Gedung Tempat Kerja-Bangunan Gedung Kantor	(119.502.185,00)	(119.502.185,00)
1.3.07.02.01.0030	Akumulasi Penyusutan Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	(561.679.241,00)	(561.679.241,00)
	JUMLAH ASET TETAP	**9.850.400.023,00**	**9.629.155.894,00**
1.5.03	**Aset Tidak Berwujud**	**577.450.000,00**	**577.450.000,00**
1.5.03.01	Aset Tidak Berwujud	577.450.000,00	577.450.000,00
1.5.03.01.01	Aset Tidak Berwujud	577.450.000,00	577.450.000,00

1.5.03.01.01.0005	Software	577.450.000,00	577.450.000,00
1.5.04	Aset Lain-lain	36.500.000,00	36.500.000,00
Kode Rekening	**Uraian**	**2025**	**2024**
1.5.04.01	Aset Lain-lain	36.500.000,00	36.500.000,00
1.5.04.01.01	Aset Lain-lain	36.500.000,00	36.500.000,00
1.5.04.01.01.0001	Aset Rusak Berat/Usang	36.500.000,00	36.500.000,00
1.5.05	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	(577.450.000,00)	(577.450.000,00)
1.5.05.01	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	(577.450.000,00)	(577.450.000,00)
1.5.05.01.01	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	(577.450.000,00)	(577.450.000,00)
1.5.05.01.01.0004	Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud-Software	(577.450.000,00)	(577.450.000,00)
1.5.06	Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	(36.500.000,00)	(36.500.000,00)
1.5.06.01	Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	(36.500.000,00)	(36.500.000,00)
1.5.06.01.02	Akumulasi Penyusutan Aset Lain-Lain	(36.500.000,00)	(36.500.000,00)
1.5.06.01.02.0001	Akumulasi Penyusutan Aset Lain-Lain-Aset Rusak Berat/Usang	(36.500.000,00)	(36.500.000,00)
	JUMLAH ASET LAINNYA	**0,00**	**0,00**
	JUMLAH PROPERTI INVESTASI	**0,00**	**0,00**
	JUMLAH ASET	**9.850.400.023,00**	**9.629.155.894,00**
	JUMLAH KEWAJIBAN JANGKA PENDEK	**0,00**	**0,00**
	JUMLAH KEWAJIBAN	**0,00**	**0,00**
3	**EKUITAS**	**10.100.950.023,00**	**9.879.705.894,00**
3,1	**EKUITAS**	**10.100.950.023,00**	**9.879.705.894,00**
3.1.01	Ekuitas	2.942.204.229,00	2.451.917.668,00
3.1.01.01	Ekuitas	9.879.705.894,00	10.140.488.510,00
3.1.01.01.01	Ekuitas	9.879.705.894,00	10.140.488.510,00
3.1.01.01.01.0001	Ekuitas	9.879.705.894,00	10.140.488.510,00
3.1.01.02	Surplus/Defisit-LO	(6.937.501.665,00)	(7.688.570.842,00)
3.1.01.02.01	Surplus/Defisit-LO	(6.937.501.665,00)	(7.688.570.842,00)
3.1.01.02.01.0001	Surplus/Defisit-LO	(6.937.501.665,00)	(7.688.570.842,00)
3.1.03	Ekuitas untuk Dikonsolidasikan	7.158.745.794,00	7.427.788.226,00
3.1.03.01	RK PPKD	7.158.745.794,00	7.427.788.226,00
3.1.03.01.01	RK PPKD	7.158.745.794,00	7.427.788.226,00
3.1.03.01.01.0001	RK PPKD	7.158.745.794,00	7.427.788.226,00
	JUMLAH EKUITAS	**10.100.950.023,00**	**9.879.705.894,00**
	JUMLAH KEWAJIBAN DAN EKUITAS	**10.100.950.023,00**	**9.879.705.894,00**

BAB IV

PENUTUP

Dari uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan dan diambil kesimpulan sebagai berikut:

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai konsekuensi pelaksanaan manajemen kinerja merupakan wujud dukungan pertanggungjawaban sistem administrasi yang menunjukkan kemampuan menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi yang makin handal, profesional, efisien, efektif dan tanggap terhadap aspirasi rakyat serta dinamika perubahan lingkungan strategis.

Maksud laporan akuntabilitas kinerja ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja, dengan tujuan memberikan umpan balik (feedback) yang dapat digunakan manajemen (pimpinan) untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia Tahun 2025, yang disusun berdasarkan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pada Pemerintah Daerah, merupakan instrumen dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi.

LKj Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia merupakan perwujudan konkrit tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia Kab.Maros.

LKj Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia, disusun berpedoman pada 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, yang merupakan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia Tahun 2025 temasuk evaluasi dan analisis terhadap kinerja pencapaian sasaran dan kegiatan selama Tahun 2025, sebagai reslisasi atas rencana kinerja Tahun 2025.

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja sebagaimana yang diuraikan pada Bab III maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2025 indikator Indeks Profesinalitas ASN Belum mencapai target tetapi jika dilihat dari tahun sebelumnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun belum ada hasil penilaian di tahun 2025 sedangkan indikator Penerapan Sistem Merit mengalami penurunan 1point tetapi masih melebihi target. menunjukkan bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Maros pada tahun 2025 sudah memenuhi target dengan kategori baik walaupun hasil penilai sistem merit belum keluar dikarenakan adanya perubahan subaspek penilaian, maka dengan ini akan terus dilakukan peningkatan layanan kepegawain.

4.1. Permasalahan dan Langkah kedepan

- Keterbatasan Anggaran: Anggaran untuk pelatihan ASN (teknis, manajerial, fungsional) seringkali kecil dibandingkan kebutuhan aktual.
- Kesenjangan Kompetensi ASN: Banyak ASN yang jabatannya tidak sesuai dengan kompetensi/kualifikasi, sehingga pelatihan tidak maksimal meningkatkan kinerja.
- Kurangnya Kompetensi Pegawai

  Beberapa pegawai belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan atau tugas yang diemban. Ini menunjukkan perlunya pelatihan dan pengembangan kapasitas oleh BKPSDM.
- Belum Optimalnya Penempatan Pegawai

  Penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan, yang bisa berdampak pada produktivitas kerja.
- Minimnya Pelatihan dan Pengembangan Karir

  Terdapat indikasi bahwa program pelatihan belum merata atau belum menyasar kebutuhan riil pegawai di masing-masing unit kerja.
- Keterbatasan Sistem Informasi Kepegawaian

Pengelolaan data kepegawaian belum sepenuhnya berbasis sistem informasi yang terintegrasi, sehingga menyulitkan dalam pemantauan dan pengambilan keputusan strategis.

- Kedisiplinan dan Evaluasi Kinerja yang Belum Maksimal

  Masih ditemukan permasalahan kedisiplinan ASN dan sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya diterapkan secara objektif dan transparan.
- Kurangnya Sosialisasi Regulasi atau Kebijakan Kepegawaian

  Pegawai belum semua memahami aturan-aturan kepegawaian terbaru, yang seharusnya menjadi bagian dari fungsi pembinaan dan sosialisasi oleh BKPSDM
- Kurangnya Program Pengembangan Berkelanjutan: Program pelatihan sering bersifat satu kali saja (ad-hoc), tidak berkelanjutan atau tidak ada pengembangan berjenjang.

4.2. Saran

Dengan ini maka perlunya dorongan atau dukungan di setiap unsur pemerintah daerah untuk ikut serta mewujudkan peningkatan mutu sumberdaya dan ASN Berahlak serta membuat inovasi pelayanan atau kaloborasi pelayanan terkait pelayanan Publik untuk penggunaan satu data ASN

Semoga LKj ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, sebagai penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, sebagai penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Maros, 10 Januari 2026
Kepala Badan Kepegawaian Pengembagan dan Sumber Daya Manusia

ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH, SP. M. Si
Pangkat: Pembina, Tk. I, IV/b
Nip.19731130200112203

LAMPIRAN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 522 TAHUN 2024

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan Berita Acara Nomor 21/AK.03/BA/K/2024 tanggal 17 Desember 2024, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Instansi Pemerintah;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

Catatan:
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.
Balai Sertifikasi Elektronik

4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAROS.

KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 298,5 (dua ratus sembilan puluh delapan koma lima) dan Indeks 0,73 (nol koma tujuh tiga).

KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros, Badan Kepegawaian Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka dengan pengawasan maupun pendampingan dari Badan Kepegawaian Negara.

KEEMPAT : Bagi instansi yang memiliki kategori BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun, dan bagi yang memiliki kategori SANGAT BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi 2 (dua) tahun sejak ditetapkan.

KELIMA : Bagi instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Kepala Badan Kepegawaian Negara, selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.

Catatan:
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.

Balai Sertifikasi Elektronik

KEENAM : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:

a. Badan Kepegawaian Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
b. Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.

SALINAN Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini disampaikan kepada:

a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
b. Kepala Lembaga Administrasi Negara;
c. Kepala Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar;
d. Bupati Maros.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Desember 2024

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

HARYOMO DWI PUTRANTO

Catatan
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN

Balai Sertifikasi Elektronik

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 522 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

REKOMENDASI LANGKAH-LANGKAH PENATAAN/PERBAIKAN
ASPEK-ASPEK YANG TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN SISTEM MERIT

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
1.	Perencanaan Kebutuhan	Agar menyesuaikan peta jabatan sesuai dengan proyeksi kebutuhan pegawai
2.	Pengadaan	Agar menyusun dan melaksanakan program pengembangan kompetensi teknis dan melakukan evaluasi pasca latsar bagi CPNS.
3.	Pengembangan Karier	1) Mengakselerasi penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jenis dan level jabatan, dengan berpedoman pada Peraturan Menter Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara; 2) Melakukan *assessment* terhadap seluruh pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan, dan penyusunan profil pegawai berdasarkan kompetensi/talenta; 3) Menyempurnakan penyusunan talent pool dan kelompok rencana suksesi untuk seluruh pegawai serta mengembangkan sistem informasi untuk mengakomodasi data rencana suksesi yang disusun berdasarkan jabatan target dan/atau jabatan Kritikal dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan

Catatan:
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE BSSN.

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 3 tahun 2020; 4) Menganalisis data informasi kesenjangan kualifikasi, kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala; 5) Menyusun program dan strategi pengembangan kompetensi pegawai dalam jangka menengah 5 (lima) tahun yang berbasis pada informasi kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, baik dalam bentuk klasikal maupun non klasikal, yang dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 10 Tahun 2018; 6) Menyusun Program Praktik Kerja dan pertukaran pegawai serta program Coaching dan Mentoring (non klasikal) sebagai bagian dari analisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbasis pada kesenjangan kompetensi dan kinerja, serta melaksanakan program tersebut secara terjadwal dan dievaluasi secara berkala.
4.	Promosi dan Mutasi	1) Mengakselerasi penyempurnaan kebijakan manajemen talenta dengan menambahkan mekanisme pemilihan kelompok rencana suksesi dan pembobotan sumbu pada manajemen talenta berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

Catatan :
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.

Balai Sertifikasi Elektronik

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020; dan 2) Optimalisasi pelaksanaan pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros dengan menggunakan metode *assessment*.
5.	Manajemen Kinerja	1) Melaksanakan evaluasi kinerja pegawai setiap bulan disertai dialog kinerja; 2) Menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan dan menjalankan strategi penyelesaiannya; 3) Menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan pembinaan dan pengembangan karir seperti analisis kebutuhan diklat, pemberian penghargaan, dan pemetaan *talent pool*.
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi berbasis kinerja dilaksanakan secara reguler/periodik.
7.	Perlindungan dan Pelayanan	1) Menjalankan program perlindungan kepada pegawai secara reguler berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan; 2) Meningkatkan kemudahan administrasi kepegawaian dengan memanfaatkan sistem informasi.
8.	Sistem Informasi	1) Mengintegrasikan data kinerja, disiplin, *assessment* kompetensi,

Catatan:
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.

Balai Sertifikasi Elektronik

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		dan profil talenta ke dalam aplikasi SIMPEG agar dapat diketahui oleh masing-masing pegawai untuk pengembangan karir, dan sebagai dasar untuk membangun aplikasi manajemen talenta; 2) Menyempurnakan pelayanan administrasi kepegawaian berbasis *e-office* yang terintegrasi dengan *dashboard* pimpinan; 3) Memanfaatkan *assessment center* untuk pemetaan kompetensi seluruh pegawai.

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 522 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

CATATAN PELANGGARAN DALAM PENILAIAN SISTEM MERIT

NO.	JENIS PELANGGARAN	REKOMENDASI BKN
1.	NIHIL	NIHIL

Catatan:
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

Nama Instansi:	:	**Kabupaten Maros**
Periode	:	**01 Jan 2024 - 31 Dec 2024**
Tanggal Download	:	**14-01-2025 15:29:18**
Nomor Dokumen	:	**0152/SM2/VERIF/08/2024**

No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	3	1. Sudah menetapkan Peta Jabatan pada 2022; 2. Peraturan Penetapan Nomenklatur Jabatan dan Standar Kebutuhan pada 2022; 3. Rencana Kebutuhan 2023-2027. 20/10/24: W Nugraha 1. Peta Jabatan sudah tersedia dan tersusun secara terperinci pemetaan kebutuhan dan bezetting pegawai tiap unit kerja. sudah ditetapka pada 2022. (Perlu di konfirmasi terkait perubahan peta jabatan yang disesuaikan dengan proyeksi kebutuhan berjalan). 2. Rencana Kebutuhan jangka menengah 5 tahun telah disusun (agar menyesuaikan peta jabatan dan nomenklatur untuk tahun berjalan)	7.5
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala namun pengelolaannya belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya	2.5	4	4	1. SIMASN, untuk pencatatan data profil pegawai (Kinerja, Disiplin, Pelatihan, Kepangkatan) 20/10/24: W Nugraha Data riwayat kinerja, disiplin, dan pelatihan pada aplikasi SIMASN Kabupaten Maros, sudah tersinkron dengan data yang ada pada aplikasi SIASN BKN	10

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

	3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	4	1. Printout data BUP 2024-2028; 2. Tangkap layar BUP tahun berjalan 2024; 3. Demo pembaharuan data BUP pada aplikasi SIMASN 20/10/24; W Nugraha Data Pegawai Pemkab Maros yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun kedepan sudah dikelola dalam SIMASN, serta sudah diperbarui secara otomatis berdasarkan kode jabatan.	10
	4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah	2.5	4	4	1. Rencana kebutuhan ASN untuk tahun 2024 2. Proyeksi kebutuhan 2023-2027 3. RPJMD 2021-2026 20/10/24; W Nugraha 1. Perlu konfirmasi dan melampirkan surat persetujuan formasi ASN pada 2024, untuk kesesuaian dengan rencana pemenuhan yang dilampirkan untuk bagian tahun 2024	10
	Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 37.5

2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan	2	4	4	1. SC pemenuhan jumlah formasi pada e-formasi 2024 untuk ASN; 2. Surat Usul Formasi ASN tahun 2024; 3. Surat persetujuan menpan pada formasi ASN 2024; 20/10/24: W Nugraha 1. Sudah tersedia surat persetujuan formasi dari menpan untuk tahun 2024; 2. Mengunggah RPJMD dan proyeksi kebutuhan 5 tahunan, dan konfirmasi keselarasan formasi yang diusulkan dengan program prioritas daerah 24/10/24 Arif Wasdal I: Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan jenis jabatan di unit kerja. Terlampir surat usul formasi 2024 beserta persetujuan dari KemenpanRB untuk usulan tersebut. Akan tetapi, belum menunjukkan: 1. Sampel dokumen Anjab dan ABK 2. Dokumen Renstra Instansi dan/atau RPJMD 3. Proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahunan	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga; Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten	2	4	4	1. SK Tim Pansel CASN 2023 2. Perbup pendoman pelaksanaan CASN, ditetapkan pada 2020; 3. Perbup pedoman Mutasi, ditetapkan pada 2020; 4. Laporan pelaksanaan CASN tahun anggaran 2023; 5. Laporan mutasi masuk 2024 20/10/24: W Nugraha 1. Pemkab Maros telah memiliki perbup tentang pengadaan ASN; 2. Tersedia SK Pansel CASN tahun anggaran 2023 (agar mengunggah SK Pansel pengadaan ASN di tahun 2024); 3. Mekanisme Mutasi dan pindah masuk ASN antar Instansi apakah sudah diatur dalam sebuah kebijakan. Perlu dikonfirmasi.	8

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

	3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	4	20/10/24: W Nugraha 1. Penerimaan ASN dipublikasikan di berbagai media (Pengadaan PPPK Tahun 2023); 2. Agar melengkapi data tangkap layar pengadaan ASN Tahun 2024 pada berbagai media (Website Instansi, Instagram, Facebook dan Twitter serta media lainnya).	8
	4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Instansi pemerintah telah menyusun program Latsar CPNS terintegrasi dengan program pengembangan kompetensi lainnya	2	3	3	20/10/24: W Nugraha 1. Data yang diunggah adalah Laporan pelaksanaan Latsar tahun 2023, untuk CPNS TA 2022. 2. Agar melengkapi dokumen rencana program pengembangan kompetensi lainnya yang terintegrasi dengan program latsar CPNS, dan laporan evaluasi pasca latsar CPNS 24/10/24 Arif Wasdal I: Instansi pemerintah telah melaksanakan Latsar CPNS dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS. Terlampir Laporan Latsar, MoU Diklat 2022, dan PKS Latsar. Perlu menunjukkan sampel STTP Latsar, ST penugasan Latsar, dokumen yang menunjukkan pelaksanaan/penilaian PKTBT, dan evaluasi pasca latsar. Adapun evaluasi pasca Latsar dapat mengacu pada Perlan1/2021 dan KepkaLAN 13/2022.	6
	5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4	20/10/24: W Nugraha 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	8
	Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 38

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah tersedia SKJ untuk JPT, JA dan JF	5	2	2	20/10/24: W Nugraha 1. SKJ JPTP telah ditetapkan dengan perbup 26 tahun 2021; 2. SKJ pada dinas PMD dan BKPSDM telah disusun dari jenjang JPT, Administrator, Pengawas, dan pelaksana (konfirmasi penetapannya); 3. SKJ untuk JFT telah disusun (konfirmasi penetapannya)	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	5	2	2	Catatan 19 Okt (Sabtu): 1. Berdasarkan data yang diunggah per 12 Juni 2024, sudah 1373 pegawai yang sudah di assessement dari 5666 dari total seluruh pegawai. Perlu dikonfirmasi apakah sudah bertambah pegawai yang dilakukan assessement; 2. Belum dapat dipastikan masa berlaku seluruh Assessement yang telah dilaksanakan, apakah sudah kadaluarsa atau belum (perlu dikonfirmasi)	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF	5	3	2	20/10/24: W Nugraha 1. Tersedian Perbup 94 tahun 2022 tentang manajemen talenta, dan instrumen pembobotan untuk JPT, Administrator, pengawas dan pelaksana 2. Telah dibentuk talentpool untuk Jabatan JPT, Administrator, pengawas dan pelaksana (perlu dikonfirmasi alur proses pembentukan talentpool dan pelaksanaanya pada jenjang pengawas dan administrator)	10
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT	2.5	1	0	20/10/24: W Nugraha Rencana suksesi belum diperlihatkan proyeksi pemakaian talentpool, saat ini masih mempergunakan selter dalam mengisi Jenjang JPT	0

	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JF, JA;	2.5	2	3	20/10/24: W Nugraha Telah menghimpun data dari 14 OPD, sampel pegawai yang dianalisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensinya. Agar membentuk dalam satu sheet data kesenjangan yang ada dari pegawai yang dianalisis.	7.5
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;	2.5	3	3	20/10/24: W Nugraha Telah disampaikan tabel hasil penilaian kinerja bulanan pada tahun 2023, dan sudah dianalisis kesenjangan kinerjanya secara menahun (perlu konfirmasi jumlah pegawai yang belum dianalisa hingga belum menggunakan aplikasi penilaian kinerja, dan pelaksanaan analisis kesenjangan kinerja tahun 2024)	7.5
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang (5 tahun);	2.5	3	3	20/10/24: W Nugraha Telah memiliki Pengaturan Bangkom 1 Pintu dalam satu perbup, dan HCDP, dengan lampiran rencana diklat pada 2021 dan rencana diklat tahun 2022. Perlu melampirkan rencana diklat untuk jangka waktu 5 tahun kedepan, dan menyertakan Renstra organisasi, serta memperbaharui HCDP berdasarkan masa berlaku renstra.	7.5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah tersedia program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;	2.5	3	2	20/10/24 W Nugraha Monitoring pemenuhan pelatihan pegawai 20 JP sudah dilaksanakan, perlu menambahkan dokumen perencanaan program pelatihan yang tersetruktur berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja yang telah dibuat, dan melakukan monitoring per individu.	5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai sudah dilaksanakan;	2.5	2	2	20/10/24: W Nugraha Perlu melampirkan hasil dari kegiatan pemagangan pegawai yang telah dilaksanakan di Pemkab Bandung, dan monitoring kegiatan pemagangan lainnya yang akan dilaksanakan	5
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring telah dilaksanakan;	2.5	2	1	20/10/24 W Nugraha Sudah tersedia format coaching dan mentoring kinerja, perlu dilaksanakan program tersebut secara berkala dan teratur, serta termonitor pengembangan pegawai yang diikutsertakan	2.5
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)							Total 65
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi	5	3	3	20/10/24 W Nugraha Sudah disertakan Perbup pola karir dan Manajemen talenta, perlu dilakukan konfirmasi terkait pelaksanaanya dilapangan dalam pelaksanaan manajemen talenta bagi pola karir pegawai	15
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool	2.5	3	3	20/10/24 W Nugraha Perlu dikonfirmasi tentang prosedur mutasi dan promosi, apakah sudah berjalan dengan talentpool	7.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional	2.5	2	2	20/10/24 W Nugraha Telah melampirkan secara lengkap proses pelaksanaan selter pada tahun 2023. Perlu dilakukan konfirmasi terkait penggunaan talentpool dalam pengisian jabatan pengawas dan administrator	5
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)							Total 27.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	5	4	4	20/10/24 W Nugraha Perlu ditambahkan tangkap layar matrix peran hasil (ada di 5.3) dari PK yang dibuat, dari aplikasi E-Kinerja	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai, berdasarkan regulasi yang berlaku yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah di tuangkan kedalam Peraturan Bupati No 119 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros	5	4	4	20/10/24 W Nugraha Konfirmasi jumlah pegawai di Kabupaten Maros yang telah menggunakan aplikasi E-Kinerja BKN, dan melakukan penilaian bulanan didalamnya	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja di awal tahun dan dilakukan Evaluasi Kinerja pada Perangkat Daerah,hal tersebut dilakukan untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	2.5	4	3	20/10/24 W Nugraha Diperlukan konfirmasi Penilaian kinerja secara berkala dalam rangka pembayaran TPP, dari aplikasi E-Kinerja BKN, dan proses dialog kinerja yang dijalankan	7.5
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut;	5	4	3	20/10/24 W Nugraha Perlu menjalankan analisis mendalam terhadap hasil analisis kesenjangan kinerja, dan menelusuri akar masalah dari penyebab hasil kinerja tidak memenuhi target, BKPSDM perlu memonitoring penyusunan solusi, strategi pengentasan masalah, dan monitoring pelaksanaanya.	15

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan karir	2.5	1	1	20/10/24 Hasil penilaian kinerja digunakan dalam pertimbangan TPK, belum terlihat penggunaan hasil kinerja dalam pengembangan karir pegawai	2.5
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)							Total 65
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	4	20/10/24 W Nugraha Berdasarkan Perbup 21 Tahun 2021, Bobot pemberian TPP berjumlah 70% untuk kinerja dan 30% untuk disiplin, Perlu ada konfirmasi terkait penerapannya	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan sudah dilaksanakan secara periodik	2.5	4	3	20/10/24 W Nugraha Telah diberikan penghargaan teladan kepada pegawai pada 2023, dengan didalamnya menggunakan penilaian kinerja dan prestasi kerja	7.5
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten.	2.5	4	4	20/10/24 W Nugraha Telah disampaikan Perbup kode etik (perlu konfirmasi pembaharuan peraturan), Laporan penegakan kode etik, dan SK majelis kode etik. Menyampaikan bukti sosialisasi kode etik, baik secara langsung maupun media	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN);	2.5	4	4	20/10/24 W Nugraha Perlu konfirmasi dan pemberian tangkap layar tentang pencatatan riwayat dan penjatuhan hukuman disiplin dalam aplikasi SIMASN, IDIS BKN dan SIASN	10
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 37.5

7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwal	2	4	3	20/10/24 W nugraha telah melaksanakan kegiatan pemberian pembekalan pensiun, medical check up dan penetapan Perbup Bantuan Hukum dan persemayaman, Konfirmasi kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala dan memiliki payung peraturannya	6
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.);	2	4	3	20/10/24 W nugraha Perlu konfirmasi tentang pengurusan kenaikan pangkat, pensiun, daftar kehadiran dan pembayaran keuangan dengan sistem informasi yang ada	6
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)							Total 12
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	2	4	4	20/10/24 W nugraha sistem informasi SIMASN Maros telah tenntegrasi dengan layanan BKN	8
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance dalam penilaian kinerja yang bersifat mandiri (terpisah dengan sistem informasi yang lain);	1	2	2	20/10/24 W nugraha Konfirmasi penghitungan hasil kinerja dari ekinerja BKN kedalam Pembayaran tunjangan kinerja	2
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	1	2	2	20/10/24 W nugraha Konfirmasi penggunaan dan pemaksimalan SIASN - SIMASN dalam proses pengurusan pensiun, kenaikan pangkat	2
		4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	2	2	20/10/24 W Nugraha Menambahkan rekap data hasil assessement yang telah dilaksanakan dan jumlah pegawai yang telah diasseseemnt (dapat diambil dari sub aspek 3.2)	4
		Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 16

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

Total Penilaian Mandiri : 325
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 298.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

Nama Instansi:	:	**Kabupaten Maros**
Periode	:	**01 Feb 2023 - 31 Dec 2023**
Tanggal Download	:	**20-02-2024 03:03:00**
Nomor Dokumen	:	**0443/SM2/VERIF/08/2023**

No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	4	Peta jabatan pasca penyederhanaan telah ditetapkan. Proyeksi kebutuhan 5 tahun telah tersedia, namun belum dirinci skema pemenuhannya (CPNS, CPPPK, mutasi, promosi, inpassing). Mohon dapat mengunggah: 1. Dokumen hasil Analisis Jabatan dan ABK 2. Rencana kebutuhan pegawai 5 tahun yg telah dirinci skema pemenuhannya (diunggah di Aspek 1.4) Verifikasi Final Peta jabatan dan dokumen rencana kebutuhan jangka menengah 5 tahun sudah ditetapkan PPK dan disusun pasca penyederhanaan birokrasi	10

	2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2.5	4	4	Pemkab Maros menggunakan SIMASN yang telah terintegrasi dengan SIASN-BKN (satu arah). Data pegawai diperbarui berkala. Data disiplin dan kinerja tersedia, namun penilaian kinerja 2022 masih belum diupdate. Mohon dapat mengunggah video tangkap layar data pelanggaran disiplin pegawai dan data kinerja pegawai. Verifikasi Final SIMASN sudah terintegrasi dengan data pelanggaran disiplin dan penilaian kinerja (SKP tahunan), dan telah terintegrasi satu arah dengan SIASN (ditambah sudah mengirimkan surat integrasi 2 arah dengan SIASN)	10
	3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Data pegawai yang akan memasuki masa pensiun untuk lima tahun ke depan tersedia dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	4	Data pensiun pegawai telah dikelola dengan SIMASN dan diperbarui secara otomatis (demo aplikasi telah dilakukan). Mohon dapat mengunggah video tangkap layar proses penampilan data pensiun pegawai. Verifikasi Final Sudah sesuai	10
	4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	2.5	3	4	Dokumen RPJMD dan rencana pemenuhan kebutuhan telah diunggah. Mohon dapat menentukan jabatan yg menjadi jabatan prioritas pembangunan daerah. Verifikasi Final Sudah terdapat penetapan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 tahun	10
	Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 40

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan	2	4	4	Dokumen usulan formasi ASN dan penetapan dari MenPANRB TA 2021 dan 2022 telah diunggah. Mohon dapat diperbarui dengan usulan formasi dan penetapan kebutuhan TA 2023 dan menambahkan dokumen RPJMD dan Anjab ABK. Agar mengunggah dokumen: 1. Hasil Analisis Jabatan dan ABK 2. RPJMD Kab. Maros Verifikasi Final Sudah sesuai	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten	2	4	4	Mohon dapat menambahkan dokumen SK pegawai mutasi masuk ke Pemkab Maros yg mencantumkan Perbup 72 Tahun 2020. Verifikasi Final dokumen sudah sesuai	8
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	4	Mohon dapat diunggah dokumen SK Tim Pansel pengadaan ASN. Verifikasi Final sudah lengkap	8
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pelaksanaan Latsar CPNS Telah dilaksanakan pada Tahun 2022 dan telah melakukan evaluasi pasca Latsar pada Latsar Tahun 2021	2	4	2	Dokumen evaluasi pasca Latsar Tahun 2021 sudah diunggah, namun belum memuat hasil olah data kuesioner. Mohon dapat melengkapi dengan dokumen pengembangan kompetensi teknis bagi CPNS (PKTBT). Verifikasi Final Pemkab Maros sudah mengunggah laporan evaluasi pasca latsar namun substansi tidak tergambar jelas (metodologi, kuesioner, hasil kuesioner tidak terlampir)	4
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4	sudah sesuai	8

		Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 36
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah tersedia SKJ untuk Seluruh Pegawai	5	4	2	Sudah menetapkan Perbup SKJ JPT dan sudah menyusun sampel SKJ dari JPT sampai ke pelaksana di BKPSDM dan SKJ Fungsional tertentu. Saat ini sedang proses persetujuan KemenpanRB. Agar diunggah seluruh SKJ yang sudah disusun oleh Pemkab Maros (atau lebih banyak sampel yang diunggah) Verifikasi Final dokumen sama seperti verifikasi terakhir	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	5	2	2	Pemkab Maros sudah melakukan pemetaan profil pegawai dari hasil assessment untuk JPT, JA, Pelaksana, dan Fungsional tertentu secara manual	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF	5	3	3	Pemkab Maros sudah memetakan talent pool secara manual untuk pegawai yang sudah diassessment	15
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT dan JA	2.5	2	0	Agar disusun kelompok rencana suksesi yang menduduki box 9.8.7 dengan mempertimbangkan jenjang dan standar kompetensi teknis jabatan berpedoman kepada Permenpan 3 Tahun 2020	0

	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	2.5	4	4	Sudah diunggah sampel analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi dari JPT, JA, JF di beberapa OPD. Informasi saat evaluasi seluruh OPD sudah menyusun analisis kesenjangan kinerja, agar diunggah analisis kesenjnagan kualifikasi dan kompetensi pegawai untuk seluruh OPD Verifikasi Final Pemkab Maros sudah mengupdate kesenjangan kualifikasi dan kompetensi secara berkala tiap tahun (secara manual)	10
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;	2.5	3	3	Sudah disusun analisis kesenjangan kinerja menggunakan penilaian SKP untuk tahun 2022, namun pemetaan pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja belum tergambar Agar diunggah pemetaan pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja utamanya bagi 459 pegawai (sesuai dalam data yang telah diunggah) Verifikasi Final Pemkab Maros sudah menyusun kesenjangan kinerja secara manual menggunakan penilaian SKP tahunan, namun terdapat beberapa data eror yang tidak dijelaskan lebih lanjut (apakah error tersebut karena data salah atau karena memiliki kesenjangan)	7.5

	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	2.5	4	4	Sudah diunggah sampel analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi dari JPT, JA, JF di beberapa OPD. Informasi saat evaluasi seluruh OPD sudah menyusun analisis kesenjangan kinerja, agar diunggah analisis kesenjnagan kualifikasi dan kompetensi pegawai untuk seluruh OPD Verifikasi Final Pemkab Maros sudah mengupdate kesenjangan kualifikasi dan kompetensi secara berkala tiap tahun (secara manual)	10
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;	2.5	3	3	Sudah disusun analisis kesenjangan kinerja menggunakan penilaian SKP untuk tahun 2022, namun pemetaan pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja belum tergambar Agar diunggah pemetaan pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja utamanya bagi 459 pegawai (sesuai dalam data yang telah diunggah) Verifikasi Final Pemkab Maros sudah menyusun kesenjangan kinerja secara manual menggunakan penilaian SKP tahunan, namun terdapat beberapa data eror yang tidak dijelaskan lebih lanjut (apakah error tersebut karena data salah atau karena memiliki kesenjangan)	7.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang dan sudah masuk dalam Renstra instansi;	2.5	3	2	Pemkab Maros sudah menyusun HCDP tahun 2022 dan memiliki kebijakan terkait: 1. Perbup 118 tahun 2022 tentang pengembangan kompetensi PNS; 2. Perbup 74 tahun 2022 tentang pedoman pengelolaan pengembangan kompetensi PNS melalui sistem satu pintu Agar diunggah HCDP dalam jangka panjang 5 tahun dan sesuai dengan renstra instansi Verifikasi Final Pemkab Maros sudah memiliki perbup pengambangan kompetensi (terdapat jalur klasikal dan non-klasikal) namun HCDP yang disusun belum merinci kebutuhan pengembangan kompetensi untuk 5 tahun mendatang	5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai	2.5	2	2	Pemkab Maros sudah memetakan pegawai yang memenuhi 20JP pertahun perpegawai dari 2019-2022. Sudah diunggah kalender rencana program diklat tahun 2022 dan 2023	5

	9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai sudah dilaksanakan	2.5	2	2	Sudah diunggah pedoman magang yang ditetapkan melalui perbup 118 tahun 2022 dan MoU pengembangan potensi daerah dan pelayanan publik dengan Pemkot Bandung. Agar diunggah dokumen pelaksaan praktik kerja dengan Pemkot Bandung (ST, laporan kegiatan, dll) yang dilaksanakan akhir bulan Agustus 2023 Verifikasi Final Sudah diunggah pedoman magang yang ditetapkan melalui perbup 118 tahun 2022 dan MoU pengembangan potensi daerah dan pelayanan publik dengan Pemkot Bandung dan Surat Tugas magang	5

		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring telah dilaksanakan;	2.5	2	2	Sudah diunggah perbup 118 tahun 2022 dan formulir pelaksanaan coaching dan mentoring pada bulan mei 2023 (sampel), perlu klarifikasi terkait periodisasi pelaksanaan coaching dan mentoring yang dilakukan oleh Pemkab Maros. Berdasarkan informasi pelaksanaan coaching atasan dilakukan ketika ada kendala dalam pencapaian kinerja. Agar diunggah sampel form coaching yang dilaksanakan diperangkat daerah lainnya Verifikasi Final Sudah diunggah perbup 118 tahun 2022 dan formulir pelaksanaan coaching dan mentoring pada bulan mei 2023 (sampel), berdasarkan informasi pelaksanaan coaching atasan dilakukan ketika ada kendala dalam pencapaian kinerja	5
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)							Total 72.5
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasional	5	4	4	Pemkab Maros sudah menetapkan Perbup Pola Karier dan Manajemen Talenta berpedoman kepada Permenpan 22/2021 dan Permenpan 3/2020	20

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool	2.5	3	3	Pemkab Maros sudah menetapan kebijakan pengisian JPT secara terbuka dan manajemen talenta. Agar disempurnakan kebijakan terkait pemetaan ke dalam rencana suksesi (mekanisme dan pemetaan sumbu-x sumbu-y dipertimbangkan)	7.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional	2.5	2	2	Agar diunggah Berita Acara/dokumen yang menunjukkan pemanfaatan hasil assessment dalam pengisian JA di Pemkab Maros	5
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)							Total 32.5
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	5	4	2	Bahwa sudah mengunggah PK untuk Pejabat struktural di Bapelitbangda tahun 2022, Renstra Bapelitbangda dan Matriks peran hasil. 1. Agar mengungah dokumen SKP untuk Jab Pelaksana dan fungsional tahun 2022. 2. Agar mengunggah PK untuk seluruh pegawai tahun 2023 (sample 2 OPD) dan matriks peran hasil. Verifikasi Final Perjanjian kinerja tahun 2023 belum diunggah, hanya ada sampel 1 SKP milik Kepala Bapelitbangda	10

	2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai, berdasarkan regulasi yang berlaku yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah di tuangkan kedalam Peraturan Bupati No 119 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros	5	4	4	Dalam proses penilaian kinerja masih menggunakan aplikasi penilaian kinerja, dan dalam penilaian sudah mengacu pada kontrak kinerja.	20
	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja di awal tahun dan dilakukan Evaluasi Kinerja pada Perangkat Daerah,hal tersebut dilakukan untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	2.5	4	4	Proses pelaksanaan kinerja sudah bulanan.	10
	4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut; Telah di buat Data Kesenjangan Kinerja Secara Kuantitatif dan melakukan Penulusuran Masalah Kesenjangan Kinerja dengan mengkonfirmasi PD terkait.	5	2	2	Agar melampirkan pemenuhan kertas kerja pemetaan permasalahan kinerja. Pemkab Maros sudah menyusun kesenjangan kinerja secara manual menggunakan penilaian SKP tahunan, namun terdapat beberapa data eror yang tidak dijelaskan lebih lanjut (apakah error tersebut karena data salah atau karena memiliki kesenjangan)	10

		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	3	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam Mutasi, Kenaikan pangkat dan slks Akan menambahkan persyaratan Hasil Penilaian Kinerja dalam perpanjangan kontrak PPPK	7.5
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)							Total 57.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	4	Pembobotan Pemberian TPP adalah 70% kinerja dan 30% disiplin, dimana masing-masing indikator mempunyai pemotongan sendiri. Agar mengunggah bukti pemotongan yang memperlihatkan pemotongan dari hasil kinerja dan disiplin.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan sudah dilaksanakan secara periodik (terjadwal)	2.5	4	4	Bahwa sudah memperbarui Perbup terkait penghargaan pada tahun 2023. Pelaksanaan Penghargaan sudah dilaksanakan secara terjadwal dan tahun 2023 sudah diunggah.	10
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten	2.5	4	3	Agar mengunggah Surat Undangan Pelaksanaan sosialisasi Perbup Kode Etik. Verifikasi Final Belum tersedia dokumen (surat, laporan kegiatan, maupun dokumen lainnya) untuk sosialisasi perbup penegakan disiplin, kode etik, kode perilaku	7.5
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	2.5	4	3	Agar mengunggah tangkap layar database pegawai yang terkena disiplin, kode etik, dan kode perilaku di SIMPEG Pemkab Maros Verifikasi Final Pengelolaan data pelanggaran disiplin terdapat di SIMASN	7.5

		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 35
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwal	2	4	4	Pemkab Maros memiliki klinik kesehatan untuk ASN, Sosialisasi/program bagi pegawai yang akan mencapai BUP, sudah ada Perbup Bantuan Hukum. 1. Agar mengunggah dokumen dan dokumentasi untuk pelaksanaan Bantuan Hukum yang sudah pernah dilakukan; 2. Agar mengunggah laporan kegiatan dan dokumentasi sosialisasi pensiun Verifikasi Final Pemkab Maros memiliki klinik kesehatan untuk ASN, Sosialisasi/program bagi pegawai yang akan mencapai BUP, sudah ada Perbup Bantuan Hukum, Perbup fasilitas persemayaman, dan dilaksanakan secara terjadwal	8
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)	2	4	2	Sudah memiliki aplikasi Cuti Online, dan presensi online.	4
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)							Total 12
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online yang dapat menyajikan data real time	2	3	3	Mohon dapat mengunggah video tangkap layar tampilan data kinerja dan disiplin pegawai (seperti pada Aspek 1.2)	6

	2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance dalam penilaian kinerja yang bersifat mandiri (terpisah dengan sistem informasi yang lain	1	2	2	Aplikasi penilaian kinerja sudah dibangun, agar dapat diintegrasikan dgn SIMASN dan pembayaran TPP.	2
	3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	1	2	2	Layanan cuti dan pensiun sudah menggunakan aplikasi, agar bisa dikembangkan lebih lanjut (pelayanan administrasi kepegawaian, misal KGB, tugas belajar, kenaikan pangkat). Tangkap layar dashboard pimpinan agar dapat diunggah.	2
	4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	2	2	Pemkab Maros telah menggunakan asesmen center dalam proses uji kompetensi bagi JPT dan JA.	4
	Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 14
							Total Penilaian Mandiri :	337.5
							Total Akhir (Hasil Verifikasi) :	299.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

Nama Instansi:	:	**Kabupaten Maros**
Periode	:	**01 Feb 2022 - 31 Dec 2022**
Tanggal Download	:	**20-02-2024 03:02:38**
Nomor Dokumen	:	**0354/SM2/VERIF/08/2022**

No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	4	1. Sudah diunggah peta jabatan melalui SK 937/KPTS/821.29/VI/2022 yang sudah disesuaikan pasca penyederhanaan birokrasi; 2. Sudah diunggah proyeksi kebutuhan ASN jangka menengah 5 tahun, namun data belum sesuai dengan peta jabatan, perlu konfirmasi Agustus 2022; 1. Dokumen proyeksi kebutuhan sedang proses penyusunan (KASN akan mengirimkan contoh rujukan bukti) Oktober 2022 1. Sudah diunggah peta jabatan pasca penyederhanaan birokrasi yaitu melalui SK Nomor 937/KPTS/821.29/VI/2022 2. Dokumen rencana kebutuhan sudah ditetapkan melalui SK Nomor 952/KPTS/781/VII/2022 3. Di kedepan karena dokumen rencana kebutuhan pegawai bersifat dinamis, agar diupdate selalu sesuai keadaan di Pemkab Maros	10
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	data kepegawaian telah tersedia, dikelola dengan berbasis teknologi dan diperbarui secara berkala namun pengelolaannya belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya seperti aplikasi pengelolaan kinerja yang sementara dibangun.	2.5	3	3	Sudah diunggah tangkap layar SIMASN milik Pemkab Maros serta profil pegawai yang didownload dari aplikasi SIMASN, namun perlu konfirmasi terkait SIMASN Oktober 2022 Pada waktu dekat Pemkab Maros akan melakukan MoU dengan Pemkot Bandung untuk integrasi aplikasi di Pemkab Maros	7.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Data pegawai yang akan memasuki masa pensiun untuk lima tahun ke depan tersedia dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	4	Sudah diunggah tangkap layar dan data pns yang akan BUP 5 tahun ke depan yang dikelola di SIM ASN, namun perlu konfirmasi Oktober 2022 Agar diunggah video tutorial/tangkap layar perubahan BUP jika ada pegawai yang promosi (misal dari JF muda ke JF madya - 58 tahun ke 60 tahun)	10
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	udah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah	2.5	4	4	Sudah diungah rencana pemenuhan kebutuhan asn 2022-2026 disertai dengan jalur pengadaannya, namun masih perlu konfirmasi terkait data tersebut Dokumen rencana kebutuhan sudah ditetapkan melalui SK Nomor 952/KPTS/781/VII/2022	10
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 37.5
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	rencana pengadaan ASN sudah disusun berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan	2	4	4	Oktober 2022 Agar diunggah SK persetujuan pengadaan dari MenpanRB Tahun 2022	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Terdapat kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten	2	4	4	1. Sudah diunggah Perbup 52 Tahun 2020 tentang petunjuk pelaksanaan pengadaan PNS; 2. Sudah diunggah Perbup 53 Tahun 2018 tentang mekanisme mutasi PNS; 3. Sudah diunggah Perbup tentang pengisian JPT di aspek 4.2; 4. Perlu konfirmasi tentang juknis verifikasi berkas pengadaan CPNS (utamanya peralihan ketika masa pandemik) Agustus 2022: 1. Agar diunggah Juklak/Juknis verifikasi pengadaan CPNS di 3 tahun pengadaan terakhir (sebelum pandemik dan saat pandemik)	8
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	4	Agar dilengkapi tangkap layar pengumuman pengadaan di website resmi milik Pemkab Maros	8

	4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	evaluasi pasca Latsar pada CPNS sudah dilakukan	2	3	2	1. Sudah diunggah DPA latsar dan ST pemanggilan latsar tahun 2021; 2. Sudah diunggah laporan evaluasi pasca diklat tahun 2020, perlu konfirmasi lebih lanjut; 3. Perlu konfirmasi apakah ada program PKTBT atau program sejenisnya untuk CPNS; 5. Perlu konfrimasi terkait analisis evaluasi pasca latsar untuk pelaksanaan latsar pada tahun 2021 Agustus 2022: 1. Agar disusun program pengembangan kompetensi bagi CPNS berpedoman kepada PerLAn 1 Tahun 2021; 2. Agar menyempurnakan laporan evaluasi pasca latsar bagi CPNS penerimaan TA 2019 Oktober 2022 1. Agar diunggah ST Pemanggil Latsar untuk tahun 2022 (dilaksanakan Oktober - desember tahun 2022) 2. Agar diunggah dokumen laporan pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi CPNS berpedoman kepada PerLAN 1 Tahun 2021 3. Agar menyempurnakan laporan evaluasi pasca latsar bagi CPNS penerimaan TA 2021 Catatan Akhir Sudah dibuat laporan evaluasi pasca latsar namun laporan tersebut ialah laporan pelaksanaan diklat (tidak mengacu kepada Perlan 1 Tahun 2021)	4
	5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4		8
	Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 36

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah tersedia SKJ untuk JPT, JA dan JF, namun baru SKJ untuk JPT yang sudah ditetapkan	5	2	2	- SKJ (manajerial, teknis, dan sosio kultural) JPT sudah ditetapkan dalam Perbup No. 26 Tahun 2021 - Agar mengakselerasi penyusunan dan penetapan SKJ untuk seluruh jabatan - Mengunggah draf SKJ yang sudah disusun - Mulai menyusun SKJ untuk JF Catatan Okt 2022: - Selain SKP JPT yang sudah ditetapkan, Pemkab Maros sudah menyusun draf SKJ untuk pegawai pada jabatan administrator, pengawas, pelaksana, dan fungsional	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT dan JA	5	2	2	- Sudah memiliki profil kompetensi 100% JPT, dan hampir 100% bagi administrator dan pengawas, serta 180 orang pelaksana - Agar menyampaikan data pemetaan potensi/kompetensi untuk jabatan fungsional Catatan Okt 2022: - Sudah memiliki profil kompetensi pegawai untuk 100% JPT, Administrator, dan Pengawas - Memperluas pelaksanaan pemetaan kompetensi agar profil kompetensi seluruh pegawai dapat dipetakan - Mencantumkan profil kompetensi pegawai dalam SIMPEG	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF	5	3	3	- Talent pool yang disampaikan belum sesuai dengan pedoman identifikasi talenta yang tercantum dalam Permenpan-RB No. 3 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Maros No. 94 Tahun 2022 - Agar melaksanakan Perbup No. 94 Tahun 2022 dalam hal identifikasi/pemetaan talenta dengan data yang tersedia Catatan Okt: - Sudah tersedia talent pool untuk administrator, pengawas, pelaksana, dan JFT - Memberikan informasi mengenai pemetaan kompetensi (kurang potensial, cukup potensial, dan potensialnya nilainya berapa) - Talent Pool untuk JF dapat dirinci berdasarkan tingkat keahliannya - Disusun gambaran sebaran hasil talent pool setiap level jabatan	15

	4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	tersedia rencana suksesi untuk JPT dan JA	2.5	1	0	Penyusunan kelompok rencana suksesi belum didasarkan pada Perbup No. 94 Tahun 2022	0
	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT dan JA	2.5	2	2	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh JPT dan para pegawai di lingkup BKPSDM - Mengunggah hasil kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk 2 Dinas Catatan Okt: - Analisis kesenjangan kualifikasi dan kompentensi yang diunggah belum lengkap (ada pegawai yang sudah memiliki profil kompetensi, namun tidak dibuat analisis kesenjangannya) - Analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi dapat muncul di SIMPEG	5
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk JPT, JF, JA	2.5	2	2	- Sudah tersedia pemetaan data kesenjangan kinerja di lingkungan BKPSDM, namun perlu dikonfirmasi kembali metode identifikasi kesenjangan yang digunakan - Mengakselerasi penyusunan SKP Tahun 2021 - Melengkapi hasil analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai Catatan Okt 2022: - Sudah tersedia dokumen kategorisasi hasil penilaian kinerja, namun belum terdapat analisis terhadap kesenjangan kinerja	5

	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang (5 tahun)	2.5	3	3	- Mengunggah AKPK seluruh OPD - Mengunggah Perbup tentang Pengembangan Kompetensi Satu Pintu - Menyusun pedoman pengembangan kompetensi nonklasikal (misalnya coaching dan mentoring, praktik kerja dan pertukaran pegawai) Catatan Okt 2022: - Pemkab Maros sudah memiliki kebijakan internal terkait pengembangan kompetensi yang memuat ketentuan mengenai bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi. Dalam Perbup tersebut juga sudah tercantum bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pendekatan nonklasikal - Sudah tersedia AKPK yang merangkum kebutuhan pengembangan kompetensi seluruh dinas (hampir seluruhnya dilaksanakan secara klasikal) - Agar menyempurnakan strategi dan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan individu dan program prioritas instansi, serta menyusun pedoman-pedoman pengembangan kompetensi nonklasikal	7.5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	udah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai	2.5	2	2	- Mengunggah Laporan Ketercapaian 20 JP per tahun Catatan Okt 2022: - Sudah dilaksanakan beberapa diklat (manajerial, teknis, fungsional) - Berdasarkan bukti yang diunggah, baru 276 pegawai yang mencapai minimal 20 JP per tahun - Agar mengefektifkan pelaksanaan diklat pada pegawai yang membutuhkan pengembangan kompetensi - Meningkatkan pelaporan ketercapaian 20 JP dengan mengikutsertakan pengembangan kompetensi nonklasikal	5

		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	udah menyusun program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai namun belum melaksanakannya	2.5	1	1	Menyusun pedoman pelaksanaan praktik kerja dan pertukaran pegawai Catatan Okt 2022: KAK yang disusun belum menggambarkan tahapan praktik kerja dan pertukaran pegawai (bagaimana mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya)	2.5
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring telah dilaksanakan	2.5	2	2	- Menyusun pedoman coaching dan mentoring - Mengunggah pelaksanaan coaching Catatan Akhir Sudah diunggah Perbup Nomor 118 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi PNS yang didalamnya terdapat mekanisme pelaksanaan coaching dan mentoring (Pasal 33-40). Lalu pelaksanaan coaching dilaksanakan pada bulan Desember 2021 terkait perubahan kebijakan terkait penilaian kinerja	5
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)							Total 65
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi	5	3	3	- Menyusun Petunjuk Teknis Pemetaan Talenta - Mempertimbangkan pola karier pejabat fungsional Catatan Okt 2022: - Memiliki kebijakan internal tentang pola karier dalam Perbup 93 Tahun 2022 dan kebijakan internal tentang manajemen talenta dalam Perbup 94 Tahun 2022, serta sudah terdapat kebijakan teknis mengenai pemetaan talenta - Agar menyempurnakan keterkaitan antara kebijakan yang mengatur tentang pola karier dan manajemen talenta	15

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool	2.5	3	2	- Menyempurnakan tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool Catatan Akhir Pemkab Maros sudah menetapkan Perbup 75 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Perbup Nomor 64 Tahun 2020 tentang tata cara pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif namun di dalamnya belum menyebutkan pengisian jpt mengacu pada talent pool. Selain itu Pemkab Maros sudah menetapkan Perbup 87 Tahun 2022 tentang tata cara dan mekanisme pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas melalui promosi, mutasi, dan rotasi berdasarkan hasil penilaian kinerja, hasil uji kompetensi, talent pool, dan rencana suksesi. Sudah ditetapkan juga Perbup 94 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta	5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Pengisian JPT dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment	2.5	3	2	- Melaksanakan pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode seleksi - Mengunggah hasil pengisian calon Kepala Sekolah	5
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)							Total 25
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Kontrak kinerja disusun berdasarkan hasil pembelajaran dari dokumen perencanaan strategis dan dicascading secara individual bagi seluruh pegawai, dimana upaya yang ditempuh mengarah pada pencapaian Indikator Kinerja Utama	5	4	4	sudah terdapat perjanjian kinerja untuk pejabat struktural, belum terdapat perjanjian kinerja untuk pelaksana dan JF Catatan agar mengunggah perjanjian kinerja untuk level jabatan pelaksana. Catatan okt 22: Mengunggah SKP untuk pelaksana di BKPSDM. Mengunggah matriks cascading kinerja.	20

	2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk JPT dan JA	5	3	4	perlu konfirmasi terkait pengunaan sistem informasi kinerja Catatan Penilaian kinerja di Pemkab Maros menggunakan aplikasi e TPP, dimana proses inputnya adalah hasil dari aktivitas harian, dan atasan dapat melakukan penerimaan dan penolakan terkait dengan input aktivitasnya dan dilakukan setiap bulan selanjutnya agar mengunggah video tutorial bisnis proses mekanisme penilaian kinerja yang ada di pemkab maros #NS Catatan Okt 22: Dokumen sudah dilengkapi (ada link tutorial video)	20
	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Penilaian kinerja (SKP) dilakukan secara berkala 6 bulan sekali namun penilaian aktivitas kerja dinilai tiap bulan melalui aplikasi e-TPP, dan dokumentasi dialog kinerja ditempuh dengan mengisi Matriks Peran dan Hasil	2.5	4	4	agar mengunggah video tutorial bisnis proses mekanisme penilaian kinerja yang ada di pemkab maros Catatan Okt 22: Proses dialog kinerja setiap OPD dalam rapat pembahasan kinerja, dan hasilnya di tuangkan kedalam matriks peran hasil (dokumen dialog kinerja)	10
	4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Analisis permasalahan kinerja disusun berdasarkan fenomena di lapangan dan hasil diskusi dari pengelola kepegawaian perangkat daerah, termasuk kesiapan penerapan regulasi terbaru (PermenpanRB Nomor 6 tahun 2022) yang diamanahkan penerapannya tiba-tiba, dokumentasi permasalahan telah memuat strategi dan ruang intervensi ke dalam sub kegiatan	5	2	1	terdapat data kesenjangan kinerja, namun perlu konfirmasi terkait dengan kategorisasi penentuan kesenjangannya, kemudian terdapat permasalahan pengelolaan kinerja pegawai, perlu konfirmasi bisnis prosesnya. Catatan Oktober 22: Agar menganalisis permaslaahan kinerja pegawai (bagi pegawai yg kinerja cukup, kurang dan/atau buruk) dan menyusun strategi penyelesaiannya.	5
	5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan karir secara terstruktur	2.5	2	2	kgb, pangkat, penghargaan. Catatan Okt 22: Dokumen sudah dilengkapi.	5
	Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)							Total 60

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	4	Perbup Nomor 34 Tahun 2022 merupakan perubahan atas Perbup Nomor 21 Tahun 2021, dalam perbup 34/2022 belum terlihat pembobotan pemberian TPP pegawai di Pemkab Maros,agar mengunggah Perbup 21/2021 untuk melihat pembobotannya Catatan Pembobotan Pemberian TPP adalah 70% kinerja dan 30% disiplin, dimana masing-masing indikator mempunyai pemotongan sendiri, selanjutnya agar mengunggah perbup nomor 21 tahun 2021 dan bukti pemotongan tpp pegawai di pemkab maros Catatan Okt 22: Bahwa dokumen pemberian TPP sudah dilengkapi.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan sudah dilaksanakan secara periodik (terjadwal)	2.5	4	4	Catatan Okt 22: Bahwa pemberian penghargaan sudah dilaksanakan secara berkala dan sudah berpedoman pada kebijakan internal Perbup 32 tahun 2016	10
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten	2.5	4	4	Catatan okt 22: Perlu mensosialisasikan kembali Perbup Kode Etik dan Kode Perilaku pegawai.	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola dalam sistem informasi namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian lainnya	2.5	2	2	konfirmasi terkait dengan pengeloaan data pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin Catatan database penegakan disiplin belum terintegrasi dengan sistem informasi kinerja, karena saat ini penjatuhan hukdis pegawai belum berpengaruh terhadap pemberian tpp atau penginputan kinerja pegawai	5
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 35

7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwal	2	4	4	sudah terdapat perbup tentang bantuan hukum, bantuan kepada pegawai yang wafat, pensiun, dan sudah dilaksanakan secara periodik Catatan Agar mengunggah dokumentasi pelaksanaan kegiatan program bantuan hukum, program bantuan persemayaman Catatan Okt 22: Mengunggah bukti pendampingan hukum yang sudah dilaksanakan (Surat permohonan pendampingan hukum)	8
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)	2	4	2	perlu konfirmasi terkait dengan sistem informasi mengenai cuti, kenaikan pangkat, pengajuan pensiun, kgb, dll Catatan Okt 22: Bahwa aplikasi cuti sudah tersedia, namun masih belum digunakan (proses pengembangan) Catatan Akhir Pemkab Maros sudah memiliki e-absensi, SIPD, dan aplikasi pengajuan cuti sudah ada namun masih dalam proses pengembangan	4
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)							Total 12
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online yang dapat menyajikan data real time	2	3	3		6
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance dalam penilaian kinerja yang bersifat mandiri	1	2	2	Perlu konfirmasi terkait penghitungan TPP dan integrasi aplikasi e-tpp Oktober 2022 Agar diunggah penghitungan TPP di dalam aplikasi e-tpp pemkab Maros (bisa dalam bentuk tangkap layar/video tutorial/modul) Catatan Akhir Sudah diunggah manual book dan tangkap layar e-tpp	2

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

	3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	1	2	2	Agustus 2022 1. Sedang dilakukan pengembangan aplikasi SIMASN yang akan mengakomodir pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dalam Pasal 7 Perbup 86 Tahun 2022 (saat ini yang sedang dalam uji coba ialah fitur cuti, untuk mpp, kgb, dan karpeg sedang direncanakan di uji coba); 2. Pemkab Maros pada tahun 2021 sudah menggunakan aplikasi persuratan SRIKANDI, pada tahun 2022 SRIKANDI mengalami pengembangan aplikasi sehingga saat ini BKPSDM Pemkab Maros menggunakan aplikasi surat masuk secara lokal (wewenang penggunaan hanya internal BKPSDM). Agar diunggah dokumen bisnis proses pengajuan surat di dalam aplikasi tersebut Oktober 2022 Saat ini pengembangan aplikasi masih berlangsung (masih uji coba beberapa fitur)	2
	4	Pembangunan dan penggunaan asessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	2	2	Sudah diunggah MoU pelaksanaan assessment dengan Pemprov Sulsel dan BKN, namun perlu konfirmasi terkait pelaksanaan assessment untuk JA Agustus 2022 Data hasil ujikom JPT dan JA diunggah di aspek 3.2	4
	Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 14
							Total Penilaian Mandiri : 298	
							Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 284.5	

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

Nama Instansi:	:	**Kabupaten Maros**
Periode	:	**01 Mar 2021 - 31 Jan 2022**
Tanggal Download	:	**20-02-2024 03:01:42**
Nomor Dokumen	:	**0034/SM2/VERIF/02/2024**

No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka waktu menengah sudah tersusun berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	2	Peta jabatan sudah ditetapkan oleh keputusan bupati, terkait dengan rencana pemenuhan kebutuhan pegawai sudah ada, namun belum ada kesesuaian dengan peta jabatan, sebagai contoh jabatan pengelola perangkat kecamatan, pada standar kebutuhan SDM bezzeting 1 kebutuhan 2, sedangkan pada peta jabatan bezzeting dan kebutuhan sama sama 2 1. Agar menyempurnakan Peta Jabatan dan Rencana Kebutuhan untuk jangka menengah 5 tahun. (Proses Penyusunan)	5
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	data kepegawaian telah tersedia yang dikelola dengan berbasis teknologi dan terus diperbarui secara berkala (real time) tetapi pengelolaannya belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya.	2.5	3	2	Data kepegawaian sudah disusun berdasarkan jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi, melalui sistem informasi kepegawaian, perlu konfirmasi apakah sudah terintegrasi dengan sistem informasi kinerja	5
		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	data pegawai yang akan pensiun dalam 5 (lima) tahun ke depan yang rinci menurut pangkat, jabatan, pendidikan terakhir dan unit kerja, dan terus diperbarui secara berkala serta terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian.	2.5	3	3	Data pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun kedepan sudah tertera dalam tangkap layar yang dilampirkan. 1. Agar melampirkan demo aplikasi Simpeg yang memperlihatkan data pegawai yg akan pensiun sudah diperbarui secara otomatis	7.5
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Rencana pemenuhan kebutuhan ASN telah disusun yang dirinci berdasarkan nama jabatan melalui pengadaan CPNS maupun pengisian dari PPPK dan PNS	2.5	1	2	Sudah menyusun Rencana Pemenuhan kebutuhan berdasarkan jenis jabatan yang dibutuhkan unit kerja, dalam lampiran kebutuhan pns terdapat proyeksi pemenuhan kebutuhan ASN sampai denga 2021, namun belum terlihat pelaksanan pengisiannya 1. Agar menyusun pemenuhan kebutuhan pegawai jangka menengah 5 tahun (2021 -2025)	5
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 22.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	rencana pengadaan ASN dari jalur CALON PNS dan PPPK telah disusun yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat dan kualifikasi	2	4	2	Mohon agar mengunggah dokumen sebagai berikut: 1. Usulan kebutuhan PNS dan Penetapan Kebutuhan ASN tahun 2018, usulan kebutuhan PNS tahun 2019 2. Renstra Kabupaten Maros untuk melihat apakah usulan kebutuhan pns sudah sesuai dengan program prioritas pembangunan	4
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	SK Pembentukan Panitia Seleksi dibentuk jika ada penerimaan CALON PNS	2	4	3	Dokumen yang diunggah sebagai berikut: 1. Perbup tentang petunjuk pelaksanaan pengadaan asn 2.. sk tim pelaksana penerimaan cpns tahun 2019 3. laporan triwulan pelaksanaan penerimaan asn tahun 2020 4. juknis verifikasi penerimaan asn tahun 2019 5. laporan pengadaan calon asn tahun 2020 Pemkab maros sudah mempunyai juknis penerimaan asn, agar mengunggah dokumen juknis penerimaan asn tahun 2018 untuk melihat apakah terdapat proses pembaruan kebijakan internal	6
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penerimaan CALON PNS, PPPK dan PNS dari instansi lain telah diumumkan secara luas, melalui media regional dan nasional	2	4	3	Dilengkapi dengan: 1. Dokumen Pengumuman Pansel tentang penerimaan CALON PNS; PPPK/ PNS dari instansi lain yang di Publikasikan melalui berbagai media dan website resmi Instansi 2. Peraturan Internal tentang Tata Cara Pengadaan ASN	6
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS dilakukan 1-5 bulan setelah pengangkatan CPNS	2	4	2	Pemkab Maros sudah melaksanakan latsar cpns kurang dari 1 tahun sejak diangkat sebagai cpsn, evaluasi pasca latsar juga sudah dilaksanakan namun hanya kepada alumni latsar, berdasarkan perlan 12 tahun 2018 bahwa pelaksanaan evaluasi pasca latsar dilaksanakan kepada mentor/atasan langsung, rekan sejawat dan alumni latsar	4
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	Pegawai yang baru diangkap menjadi PNS telah ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar	2	4	4	Agar membuat matriks rekapitulasi pegawai yang memuat natara SK CPNS dan SK PNS agar dapat melihat kesesuaian formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	8
		Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 28
3	Pengembangan Kare	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	sudah menyusun standar kompetensi manajerial untuk JPT, Administrator dan Pengawas	5	2	2	Pemkab Maros sudah menyusun SKJ seluruh jabatan di lingkungan BKPSDM, selanjutnya agar mengakselerasi penetapan SKJ tersebut	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	belum melakukan pemetaan talenta-kompetensi pegawai	5	2	0	Bukti yang diupload berupa uji kesesuaian, belum menggambarkan profil pegawai yang didasarkan pada pemetaan talenta dan kompetensi pegawai	0
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;		5	2	0	agar menyusun talent pool masing-masing level jabatan dengan berdasarkan pada hasil assessment dan digabungkan dengan hasil penilaian kinerja pegawai, dengan mengacu pada Permenpanrb Nomor 3 Tahun 2020	0

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

	4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	-	2.5	1	0	Agar melengkapi dokumen berikut: 1.Daftar nominasi (rencana suksesi) pegawai secara berurutan dari nilai tertinggi yang memenuhi syarat dipromosikan, untuk setiap jabatan	0
	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	-	2.5	2	1	Pemkab Maros sudah mempunyai analisis kesenjangan kualifikasi JPT Pratama yang dikelola secara manual, selanjutnya agar menganalisis kesenjangan kompetensi berdasarkan hasil assessment Catatan Pemkab Maros menyusun analisis kesenjangan kualifikasi di level jpt dan pns di lingkungan bkpsdm, selanjutnya agar menyusun analisis kesenjangan kompetensi pegawai pada setiap level jabatan	2.5
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	-	2.5	3	1	Pemkab Maros sudah melaksanakan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh level jabatan berdasarkan pada hasil SKP, perlu konfirmasi terkait mekanisme penentuan kesenjangan kinerja tersebut	2.5
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	-	2.5	1	1	Bukti yang diunggah belum relevan dengan subaspek yang dinilai Perlu dilengkapi dengan Peraturan/Keputusan/Dokumen strategi, program, kegiatan dan rincian anggaran untuk mengatasi kesenjangan kompetensi	2.5
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Program diklat bedasarkan Analisis Kebutuhan Diklat sudah tersusun	2.5	1	1	Sudah tersedia Analisis dan Identifikasi Kebutuha Diklat, namun proses penyusunan AKD masih bersumber pada kebutuhan diklat pada setiap jabatan, sehingga belum berdasarkan pada hasil analisis kesenjangan kompetensi, kinerja dan kualifikais, selanjutny agar mengunggah dokumen berikut: 1.Dokumen program diklat (kalender diklat)/dokumen HCDP (Human Capital Development Program) sesuai dengan hasil analisis terhadap kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai; 2.Dokumen:Laporan pelaksanaan diklat yang telah dilaksanakan.	2.5
	9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	-	2.5	0	0	Agar melengkapi dokumen berikut: 1. Dokumen perencanaan program pengembangan karir melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; 2. Nota kesepahaman (MoU) praktik kerja atau pertukaran pegawai ke instansi yang dituju; 3. Surat persetujuan penerimaan praktik kerja atau pertukaran pegawai dari instansi yang dituju; 4. Laporan hasil praktik kerja atau pertukaran pegawai; 5. Surat keterangan/sertifikat telah mengikuti program praktik kerja atau pertukaran pegawai	0

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Sudah melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi coaching, counseling dan mentoring	2.5	2	0	Dokumen yang diunggah adalah laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan standar kompetensi tahun 2019, coaching mentoring adalah sebuah kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi ASN, selanjutnya agar mengunggah dokumen sebagai berikut: 1. Dokumen pelaksanaan coaching dan mentoring antara atasan dan bawahan yang telah ditandatangani oleh coach/mentor; 2. Laporan pelaksanaan coaching dan mentoring	0
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)							Total 20
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	-	5	1	0	Agar melengkapi dokumen sebagai berikut: 1.Peraturan internal/dokumen tentang pola karir/manajemen SDM aparatur (Permen/Perka/ Pergub/Perbup/Perwali)	0
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Belum menyusun dan menetapkan kebijakan internal terkait mutasi, rotasi dan promosi.	2.5	2	2	Pemkab Maros sudah mempunyai kebijakan internal tentang tata cara pengisian jpt namun belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional	2.5	3	2	agar mengunggah dokumen sebagai berikut: 1. Melengkapi bukti yang menunjukkan bahwa Pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional (melampirkan pengumuman di berbagai media) 2. Laporan Hasil Seleksi JPT secara lengkap; 3. Didukung dengan dokumen hasil uji kompetensi JPT	5
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)							Total 10
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	sudah menyusun kontrak kinerja	5	3	3	Pemkab maros sudah menyusun kontrak kinerja untuk seluruh pegawai, agar mengunggah dokumen renstra organisasi untuk melihat apakah kontrak kinerja sudah berdasarkan pada renstra	15
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	3	1	Perlu konfirmasi terkait tata cara penilaian kinerja di lingkungan Pemkab Maros	5
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	penilaian kinerja yang dilakukan setahun sekali melalui SKP tahunan	2.5	1	1	Sudah melaksanakan penilaian kinerja setahun sekali berdasarkan SKP, Agar melengkapi/melampirkan dokumen sebagai berikut: 1. Dokumen penilaian kinerja pegawai (bulanan/triwulan/semester/tahunan); 2. Dokumen dialog kinerja 3. Dokumen laporan penilaian kinerja dan pencapaian kontrak kinerja instansi setiap tahun	2.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	belum menganalisis permasalahan yang terkait kinerja yang rendah atau tidak sesuai kontrak	5	0	1	Pemkab Maros sudah mempunyai analisis kesenjangan kinerja berdasarkan pada hasil SKP. namun belum terlihat metode untuk mengatasi kesenjangan tersebut	5
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	belum ada peraturan yang mengatur tentang persyaratan kinerja bagi pembinaan dan pengembangan karir	2.5	0	0	Dokumen yang diunggah belum ada, belum dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja sebagai dasar dalam pembinaan dan pengembangan karier.	0
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)							Total 27.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	3	Berdasakran Perbup bahwa pemberian TPP Kab. Maros berdasarkan pada 70% produktivitas kerja dan 30% disiplin kerja. selanjutnya agar mengunggah daftar rekapitulasi pemotongan TPP	7.5
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	sudah menyusun kebijakan internal Perbup untuk memberi penghargaan kepada pegawai beperstasi luar biasa dan sudah menjadi agenda tahunan	2.5	3	3	Sudah menetapkan kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Dalam peraturan tertulis pemberian penghargaan ini dilakukan setiap tahun. Namun perlu melampirkan bukti berupa: 1. Daftar pemberian penghargaan pertahun; 2. Dokumentasi dan publikasi pemberian penghargaan.	7.5
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	kode etik dan kode perilaku ASN di instansinya dan sudah disosialisasikan namun belum ditegakkan secara konsisten kepada pegawai	2.5	3	4	Pemkab Maros sudah mempunyai peraturan tentang kode etik, kode perilaku ASN dan sudah mensosialisasikan peraturan tersebut. selanjutnya agar mengunggah dokumen penegakan peraturan tersebut mulai dari tahap awal sampai penjatuhan hukuman disiplin	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku sudah ada dan sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	2.5	4	1	Data pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin yang dilampirkan masih berbentuk excel, belum terlampir dalam Simpeg Kab. Maros, melainkan melalui SAPK BKN. Perlu melengkapi dokumen sebagai berikut: 1. SK Pembentukan Tim Pemeriksa terkait pelanggaran disiplin; 2. Tangkap layar Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Maros terkait database tentang penegakan disiplin dan kode etik/Kode Perilaku ASN (disertai Demo Aplikasi).	2.5
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 27.5

Nilai Sistem Merit: Kabupaten Maros

7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	belum ada peraturan internal tentang perlindungan untuk pegawai selain perlindungan yang diselenggarakan secara nasional (jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pogram pensiun)	2	3	3	Pemkab Maros sudah mempunyai perbup tentang konsultasi bantuan hukum, penghargaan kepada anggota korpri, pensiunan yang tewas (ambulance, persemayaman, takziah), selanjutnya mogon agar mengunggah dokumentasi pelaksanaan nya	6
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	pelayanan dilakukan melalui front desk	2	2	2	perlu konfirmasi terkait sistem informasi pelayanan kepegawaian yang ada di Pemkab Maros	4
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)							Total 10
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online secara real time namun belum terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	2	2	Sudah membangun Simpeg yang berbasis online. Perlu melengkapi bukti dengan melampirkan dokumen sebagai berikut: 1. Manual Book pengoperasian Sistem Informasi Kepegawaian; 2. Tangkapan Layar (Screenshot) Sistem Informasi kepegawaian (disertai Demo Aplikasi) Screenshot menu yang menampilkan profil pegawai secara lengkap termasuk hasil uji kompetensi, hasil penilaian kinerja pegawai dan catatan disiplin pegawai yang bersangkutan	4
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	-	1	0	0	Agar melampirkan dokumen sebagai berikut: 1. Manual book pengoperasian Sistem Penilaian Kinerja yang berbasis teknologi informasi; 2. Tangkapan layar (Screenshot) Sistem Informasi Penilaian Kinerja (disertai Demo Aplikasi)	0
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Sudah menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian berupa aplikasi surat masuk dan surat keluar	1	2	2	Agar melengkapi bukti dengan melampirkan dokumen sebagai berikut: 1. Manual book pengoperasian e-office (Persuratan dan Tata Naskah Dinas secara Elektronik) 2. Tangkapan layar (Screenshot) Sistem Informasi persuratan dan Tata Naskah Dinas secara Elektronik disertai Demo Aplikasi	2
		4	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	-	2	2	1	Agar melampirkan dokumen sebagai berikut: 1. Dokumen pegawai yang pernah dilakukan assessment 2. Dokumen rencana pengembangan assessment center	2
		Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 8
								Total Penilaian Mandiri :	227.5
								Total Akhir (Hasil Verifikasi) :	153.5

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 221.C/BM.02/SD/C.II/2023 Jakarta, 10 Oktober 2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN

Yth.
Kepala Kantor Regional IV BKN Makassar
Badan Kepegawaian Negara
di
Makassar

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN antara lain dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara mengukur Indeks Profesionalitas ASN dan melaporkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN kepada Menteri.

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 di Instansi wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih

Direktur Jabatan ASN,

Sri Gantru, S.Sos, M.AP

Tembusan :
1. Plt Kepala Badan Kepegawaian Negara, sebagai laporan; dan
2. Kepala Biro Perencanaan Badan Kepegawaian Negara.

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Lampiran Surat Direktur Jabatan ASN
Nomor : 221.C/BM.02/SD/C.II/2023
Tanggal : 10 Oktober 2023

HASIL PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN TAHUN 2022
Nilai Rata-Rata Per Dimensi di Instansi Wilayah Kerja
Kantor Regional IV BKN Makassar

JUMLAH INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI INDEKS	KATEGORI
76	342.952	21,15	9,18	14,82	5,00	50,15	Sangat Rendah

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi
di Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Bombana	2.966	20,82	24,70	25,00	5,00	75,52	Sedang
Pemerintah Kab. Sinjai	4.154	21,47	12,19	24,80	4,98	63,44	Rendah
Pemerintah Kab. Luwu Timur	3.777	21,33	12,15	24,65	5,00	63,13	Rendah
Pemerintah Kab. Bone	7.476	21,15	13,32	23,36	5,00	62,83	Rendah
Pemerintah Kota Parepare	3.380	21,23	11,81	24,54	4,99	62,57	Rendah
Pemerintah Kab. Wajo	5.212	21,57	11,14	24,06	5,00	61,77	Rendah
Pemerintah Kab. Soppeng	4.184	21,56	9,77	24,83	5,00	61,16	Rendah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.274	21,52	10,45	23,80	5,00	60,77	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Enrekang	3.750	21,33	11,94	22,29	5,00	60,56	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	20.609	21,41	11,48	22,59	5,00	60,48	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Provinsi Maluku	9.423	21,52	8,53	24,83	5,00	59,88	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Maros	5.596	21,24	10,33	23,17	4,99	59,73	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Jeneponto	4.862	21,51	11,48	21,69	5,00	59,68	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Selayar	3.366	21,11	9,18	24,09	4,92	59,30	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buton	2.659	21,25	7,97	24,93	5,00	59,15	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	10.597	21,47	7,43	24,87	5,00	58,77	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Mamasa	4.060	20,89	7,84	24,85	5,00	58,58	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Luwu	5.306	21,31	10,08	21,96	4,99	58,34	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Konawe Selatan	4.973	21,37	10,78	20,27	5,00	57,42	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Barru	3.583	21,37	12,36	18,54	5,00	57,27	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Bulukumba	5.267	21,39	10,00	20,29	5,00	56,68	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Gowa	6.189	21,42	9,96	20,22	5,00	56,60	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Pinrang	5.072	21,49	10,25	19,79	5,00	56,53	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Wakatobi	2.864	21,30	7,87	22,01	5,00	56,18	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Pangkajene dan Kepulauan	5.230	21,40	9,99	19,30	5,00	55,69	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Pasangkayu	3.117	21,19	8,27	20,30	5,00	54,76	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buton Selatan	1.787	21,30	8,84	19,57	5,00	54,71	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kolaka Utara	3.279	21,30	7,87	19,90	5,00	54,07	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Kendari	5.644	21,48	7,69	19,81	5,00	53,98	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Mamuju	4.160	21,04	7,88	20,06	5,00	53,98	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Makassar	9.639	21,32	8,07	19,52	5,00	53,91	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Sidenreng Rappang	4.425	21,45	9,45	17,94	5,00	53,84	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Palu	5.349	21,21	9,35	18,28	5,00	53,84	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Banggai Laut	1.948	21,07	8,63	18,03	5,00	52,73	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kolaka	4.048	21,34	7,95	17,89	4,99	52,17	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Muna Barat	1.786	21,26	8,14	17,39	5,00	51,79	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Konawe Utara	2.324	21,42	6,75	18,57	5,00	51,74	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Bantaeng	3.693	20,87	9,90	15,92	5,00	51,69	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Tojo Una Una	3.908	20,65	8,36	16,83	5,00	50,84	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Seram Bagian Timur	3.267	20,65	8,02	15,72	5,00	49,39	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Tolitoli	4.752	20,99	8,34	15,04	5,00	49,37	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Morowali	3.096	20,95	8,02	14,24	5,00	48,21	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Majene	3.991	21,27	8,35	11,66	5,00	46,28	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Banggai Kepulauan	2.893	21,12	9,04	10,34	5,00	45,50	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Polewali Mandar	5.448	21,46	8,78	10,06	4,99	45,29	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buol	3.545	21,06	8,27	10,89	4,98	45,20	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buru	3.678	20,87	8,20	10,93	5,00	45,00	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Maluku Tengah	7.350	20,02	10,07	9,50	5,00	44,59	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Konawe Kepulauan	1.088	21,24	7,82	10,12	5,00	44,18	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Luwu Utara	4.471	21,29	8,86	8,71	5,00	43,86	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Tana Toraja	3.926	21,20	9,15	7,54	5,00	42,89	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buton Tengah	1.936	21,20	9,00	7,66	5,00	42,86	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Morowali Utara	3.116	20,96	8,73	8,07	4,99	42,75	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Mamuju Tengah	1.771	21,28	10,01	6,32	5,00	42,61	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Muna	4.781	21,16	8,95	7,40	5,00	42,51	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Toraja Utara	3.198	21,29	8,98	7,08	5,00	42,35	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Takalar	4.408	21,39	9,09	6,42	5,00	41,90	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Aru	2.900	20,45	7,83	7,78	5,00	41,06	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buton Utara	2.244	21,21	7,08	7,68	5,00	40,97	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Tual	1.695	20,82	7,56	7,56	5,00	40,94	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kolaka Timur	2.170	21,30	7,08	7,54	5,00	40,92	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Ambon	4.307	21,01	9,43	5,41	5,00	40,85	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara	11.579	21,71	7,83	5,94	5,00	40,48	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Donggala	5.122	21,05	8,77	5,63	4,98	40,43	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Sigi	4.670	21,20	8,84	5,36	5,00	40,40	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Buru Selatan	2.348	21,05	7,07	7,24	5,00	40,36	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Palopo	4.120	21,20	7,09	7,02	5,00	40,31	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Parigi Moutong	5.722	21,04	8,42	5,70	5,00	40,16	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Seram Bagian Barat	4.471	20,91	8,75	5,44	5,00	40,10	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Konawe	5.015	21,16	7,53	6,15	5,00	39,84	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Banggai	6.515	20,53	8,80	5,29	5,00	39,62	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Maluku Barat Daya	2.917	20,61	6,92	6,96	5,00	39,49	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Tanimbar	3.103	20,38	8,20	5,40	5,00	38,98	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Baubau	3.677	21,22	7,22	5,39	5,00	38,83	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Poso	5.751	20,35	7,29	5,87	5,00	38,51	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Maluku Tenggara	2.975	20,79	8,06	4,27	5,00	38,12	Sangat Rendah

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

No	Nama Instansi	Kategori	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Total
1	Pemerintah Kab. Bombana	tinggi	2,824	21.29	32.1	24.72	5	83.1	234,69
2	Pemerintah Kab. Soppeng	sedang	4,277	21.43	27.83	26.15	5	80.42	343,95
3	Pemerintah Kota Parepare	sedang	3,363	21.72	28.65	24.88	5	80.25	269,88
4	Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	sedang	5,346	22.1	27.84	24.84	5	79.77	426,47
5	Pemerintah Kab. Barru	sedang	3,402	21.13	28.48	24.93	5	79.54	270,58
6	Pemerintah Kab. Luwu Timur	sedang	3,721	20.93	28.52	24.78	5	79.23	294,8
7	Pemerintah Kab. Enrekang	sedang	3,886	21	27.56	24.97	5	78.52	305,14
8	Pemerintah Kab. Muna Barat	sedang	1,81	21.01	26.91	25.3	5	78.21	141,56
9	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	sedang	20,177	21.65	26.59	24.86	5	78.09	1,575,697
10	Pemerintah Kab. Kepulauan Selayar	sedang	3,254	20.84	27.47	24.57	5	77.87	253,39
11	Pemerintah Provinsi Maluku	sedang	9,049	21.22	25.96	25.14	5	77.31	699,6
12	Pemerintah Kab. Tana Toraja	sedang	3,787	20.97	26.26	25.05	5	77.29	292,68
13	Pemerintah Kab. Buton Tengah	sedang	1,943	20.61	26.6	24.98	5	77.19	149,98
14	Pemerintah Kab. Pasangkayu	sedang	3,026	21.23	25.97	24.96	5	77.16	233,48
15	Pemerintah Kab. Bone	sedang	6,907	20.9	26.66	24.35	5	76.91	531,2
16	Pemerintah Kab. Wajo	sedang	4,917	21.45	26.24	24.09	5	76.79	377,56
17	Pemerintah Kab. Pangkajene dan Kepulauan	sedang	5,094	20.94	26.53	23.97	5	76.43	389,34
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	sedang	10,47	21.91	24.91	24.56	5	76.38	799,7
19	Pemerintah Kab. Bulukumba	sedang	5,254	20.93	26.05	24.39	4.99	76.36	401,17
20	Pemerintah Kab. Konawe Kepulauan	sedang	1,162	21.52	25.13	24.69	5	76.34	88,704
21	Pemerintah Kab. Sinjai	sedang	4,323	21.45	26.13	23.72	5	76.3	329,83
22	Pemerintah Kab. Sidenreng Rappang	sedang	4,282	21.51	25.56	24.18	5	76.25	326,49
23	Pemerintah Kab. Kolaka	sedang	3,934	21.28	25.36	24.46	5	76.1	299,37
24	Pemerintah Kab. Pinrang	sedang	4,836	21.43	25.53	23.93	5	75.88	366,97
25	Pemerintah Kab. Kolaka Utara	sedang	3,298	21.42	25.09	24.32	5	75.82	250,06

No	Nama Instansi	Kategori	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Total
26	Pemerintah Kota Palopo	sedang	4,024	21.71	24.77	24.27	5	75.75	304,82
27	Pemerintah Kota Kendari	sedang	5,603	21.93	24.54	24.23	5	75.71	424,18
28	Pemerintah Kab. Luwu Utara	sedang	4,611	20.85	25.38	24.13	5	75.35	347,45
29	Pemerintah Kab. Takalar	sedang	4,249	21.22	25.16	23.85	5	75.23	319,64
30	Pemerintah Kab. Mamasa	sedang	4,063	20.93	23.99	24.24	5	74.16	301,3
31	Pemerintah Kab. Banggai Laut	sedang	1,99	20.84	24.46	23.67	5	73.97	147,2
32	Pemerintah Kab. Sigi	sedang	4,464	20.53	24.8	23.44	5	73.77	329,31
33	Pemerintah Kab. Luwu	sedang	5,206	21.08	24.89	22.7	5	73.67	383,51
34	Pemerintah Kab. Mamuju	sedang	4,056	20.76	24.24	23.68	5	73.67	298,81
35	Pemerintah Kab. Mamuju Tengah	sedang	1,697	21.18	25.34	22.12	5	73.64	124,97
36	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara	sedang	11,824	22.15	23.52	22.73	5	73.39	867,82
37	Pemerintah Kab. Gowa	sedang	6,223	21.11	24.64	22.48	5	73.23	455,72
38	Pemerintah Kab. Buton Selatan	sedang	1,88	20.74	24.45	22.88	5	73.07	137,38
39	Pemerintah Kab. Wakatobi	sedang	2,815	21.09	24.24	22.71	5	73.04	205,62
40	Pemerintah Kab. Konawe	sedang	4,794	21.68	23.38	22.91	5	72.97	349,82
41	Pemerintah Kota Palu	sedang	5,211	21.37	24.36	22.2	4.99	72.93	380,03
42	Pemerintah Kab. Bantaeng	sedang	3,698	21.16	24.29	22.44	5	72.89	269,53
43	Pemerintah Kab. Polewali Mandar	sedang	5,521	21.11	24.19	22.24	5	72.54	400,52
44	Pemerintah Kab. Maros	sedang	5,93	21.39	23.41	22.62	5	72.42	429,48
45	Pemerintah Kab. Kolaka Timur	sedang	2,024	21.29	23.42	22.69	5	72.4	146,53
46	Pemerintah Kota Tual	sedang	1,749	20.39	23.61	23.37	5	72.38	126,59
47	Pemerintah Kab. Buton	sedang	2,792	21.2	23.37	22.5	5	72.08	201,24
48	Pemerintah Kab. Tolitoli	sedang	4,523	20.63	23.49	22.84	5	71.97	325,51
49	Pemerintah Kota Makassar	sedang	9,692	21.54	23.38	21.86	5	71.78	695,71
50	Pemerintah Kab. Tojo Una Una	sedang	3,722	20.12	23.82	22.79	5	71.73	266,96

No	Nama Instansi	Kategori	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Total
51	Pemerintah Kab. Banggai Kepulauan	rendah	2,936	20.46	23.42	21.89	5	70.77	207,78
52	Pemerintah Kab. Maluku Tengah	rendah	7,435	19.61	23.77	21.31	5	69.69	518,11
53	Pemerintah Kab. Kepulauan Aru	rendah	2,914	19.87	22.78	21.79	5	69.45	202,37
54	Pemerintah Kab. Banggai	rendah	6,242	20.43	22.74	21.24	5	69.42	433,31
55	Pemerintah Kab. Morowali Utara	rendah	3,287	20.46	22.65	21.13	5	69.24	227,58
56	Pemerintah Kab. Toraja Utara	rendah	3,203	20.76	22.95	20.5	5	69.21	221,68
57	Pemerintah Kota Ambon	rendah	4,172	20.18	22.65	20.35	5	68.18	284,46
58	Pemerintah Kab. Maluku Barat Daya	rendah	2,899	19.61	21.85	21.34	5	67.8	196,55
59	Pemerintah Kab. Morowali	rendah	3,036	20.57	21.63	20.18	5	67.39	204,58
60	Pemerintah Kab. Buru	rendah	3,701	19.98	21.15	19.71	5	65.84	243,69
61	Pemerintah Kab. Konawe Selatan	rendah	4,865	21.4	20.72	17.75	5	64.86	315,56
62	Pemerintah Kab. Jeneponto	rendah	4,716	21.4	20.39	17.35	5	64.14	302,48
63	Pemerintah Kota Baubau	sangat rendah	3,548	21.29	17.2	15.2	5	58.69	208,23
64	Pemerintah Kab. Buol	sangat rendah	3,648	20.02	17.73	15.25	5	58	211,6
65	Pemerintah Kab. Buru Selatan	sangat rendah	2,282	20.31	17.04	14.8	5	57.15	130,42
66	Pemerintah Kab. Seram Bagian Timur	sangat rendah	3,382	19.28	16.31	13.77	5	54.36	183,86
67	Pemerintah Kab. Majene	sangat rendah	3,855	21.16	13.52	9.94	5	49.63	191,33
68	Pemerintah Kab. Muna	sangat rendah	4,983	20.78	12.67	7.91	5	46.36	231
69	Pemerintah Kab. Buton Utara	sangat rendah	1,775	21.14	10.67	7.02	5	43.83	77,8
70	Pemerintah Kab. Konawe Utara	sangat rendah	2,629	22.02	9.51	6.15	4.98	42.67	112,17
71	Pemerintah Kab. Donggala	sangat rendah	5,016	20.26	10.4	5.38	5	41.04	205,87
72	Pemerintah Kab. Seram Bagian Barat	sangat rendah	4,431	19.62	9.08	3.91	5	37.61	166,67
73	Pemerintah Kab. Parigi Moutong	sangat rendah	5,721	20.66	8.33	3.34	5	37.33	213,55
74	Pemerintah Kab. Poso	sangat rendah	5,475	20.36	7.98	3.85	5	37.19	203,61
75	Pemerintah Kab. Maluku Tenggara	sangat rendah	2,848	19.69	8.51	3.6	5	36.8	104,8
76	Pemerintah Kab. Kepulauan Tanimbar	sangat rendah	2,924	19.96	8.24	3.6	5	36.8	107,6

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN MAROS TAHUN 2024

NOMOR : 700/41/EVL/ITDA/2025
TANGGAL : 08 Mei 2025

INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Nasrun Amrullah No. 3 Maros Sul-Sel, Kode Pos 90516
email : inspektorat.maroskab@gmail.com | www.maroskab.go.id

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl.H. Nasrun Amrullah No. 3 Maros Sul-Sel, Kode Pos 90516
email : inspektorat.maroskab@gmail.com | website : www.maroskab.go.id

Kepada
Yth, **Bupati Maros**
Di,-
Maros

SURAT PENGANTAR
Nomor : 045/41EVL/ITDA/2025

NO.	JENIS YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KET.
1.	LHE Sakip pada BKPSDM Kab. Maros Tahun 2024	1 (satu) Berkas	Disampaikan dengan hormat untuk di ketahui dan sebagai bahan tindak lanjut.

Maros, 08 Mei 2025

Diterima tanggal :
Yang Menerima

(.....)
NIP :

An. INSPEKTUR
SEKRETARIS

RAHMAN PANGERANG, SE.,Ak.,M.Ak.,CA.,CfrA.
Pangkat : Pembina TK.I
NIP : 197609122008031001

Tembusan : Kepada Yth :

1. Kepala Bagian Organisasi Kab. Maros
2. Kepala BKPSDM Kab. Maros
3. Pertinggal.-

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Nasrun Amrullah No.3 Maros Sul-Sel, Telp.(0411)371256, Kode Pos 90516
Email :Inspektorat@Maroskab.go.idWebsite : www.maroskab.go.id

Maros, 2025

Nomor : 700/41/EVL/INSP/2025
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros Tahun Anggaran 2024

Kepada
Yth. Bupati Maros
Di,-
Maros

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dengan ini disampaikan hal - hal sebagai berikut :

1. Pendahuluan

1.1 Dasar Hukum Evaluasi

a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
b. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

1.3 Tujuan Evaluasi

Tim telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Kecamatan Simbang Kabupaten Maros, dengan tujuan :

a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.4 Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajamen kinerja, yang meliputi :

1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;

4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan

implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2024, serta dokumen terkait lainnya.

1.5 Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah meliputi :

- Pengumpulan data dan informasi evaluasi AKIP. Dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan survei melalui *cheklist* pengumpulan data dan informasi, observasi data dan informasi, atau studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.
- Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP. Dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi diantara beberapa cara tersebut dan komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data dan informasi terkait dengan proses Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Perangkat Daerah pada Kecamatan Simbang Kabupaten Maros.

1.6 Gambaran Umum Instansi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros, susunan struktur organisasi yang dimiliki adalah:

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris Badan;
   a. Kasubag Umum dan Kepegawaian;
   b. Kasubag Program dan Keuangan;
3. Kepala Bidang Pengadaan,Pemberhentian dan Informasi;
4. Kepala Bidang Pengembangan Karir;
5. Kepala Seksi Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja Aparatur; dan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Nama Kepala Perangkat Daerah sebagai berikut:

Nama : A.Sriwahyuni A.Buchaerah,SP,M.Si

Pangkat/Gol : Pembina Tk.I / IV.b

Jabatan :Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Dengan Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :

SASARAN	INDIKATOR	TARGET
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai BB
Meningkatnya Profesionalitas SDM di setiap OPD	Persentase OPD yang memiliki IP-ASN berkategori Sedang	75%
Meningkatnya Kualitas penerapan sistem merit pada setiap OPD	Persentase OPD yang menerapkan sistem merit sesuai Nspk	100%

1.7 Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Berdasarkan pembagian urusan dan kewenangan sebagaimana yang telah digariskan dalam Undang – Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka dalam rangka pencapaian visi pembangunan Kabupaten Maros, Badan Kepegawaian dan Pembangunan SDM Kabupaten Maros berkontribusi terhadap Misi 1 yaitu Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Birokrasi dan Pelayanan Publik

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk mencapai hasil yang optimal yang ingin dicapai selama periode perencanaan, maka Badan Kepegawaian dan Pembangunan SDM Kabupaten Maros merumuskan tujuan, sasaran dan indikator kinerja.

Tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pembangunan SDM sebagai berikut :

a. Meningkatkan Tata Kelola Badan Kepegawaian dan Pembangunan SDM yang profesional dan berkinerja tinggi;
b. Mewujudkan ASN yang professional dan berintegritas.

Adapun Sasaran Kinerja dan indikator berdasarkan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

a. Sasaran I : Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan
   Indikator : Nilai SAKIP
b. Sasaran II : Meningkatnya Profesionalitas SDM di setiap OPD
   Indikator : Persentase OPD yang memiliki IP-ASN berkategori Sedang
c. Sasaran III : Meningkatnya Kualitas penerapan sistem merit pada setiap OPD

Indikator : Persentase OPD yang menerapkan sistem merit sesuai Nspk

Berdasarkan Indikator Kinerja Utama tersebut telah didapatkan pencapaian pada Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :

SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai BB	Nilai BB
Meningkatnya Profesionalitas SDM di setiap OPD	Persentase OPD yang memiliki IP-ASN berkategori Sedang	75%	72,42
Meningkatnya Kualitas penerapan sistem merit pada setiap OPD	Persentase OPD yang menerapkan sistem merit sesuai nspk	100%	100.00

1.8 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak Lanjut Hasil Evaluasi terhadap laporan kinerja Instansi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya dilakukan.

1.9 Tim Evaluasi

a. Inspektur Daerah Kabupaten Maros
   Selaku Penanggung Jawab
b. H. Ismail Azis, SE.,M.Si
   Selaku Wakil Penanggung Jawab
c. Mirhad Tawakkal, SE,CFrA., CRMO
   Selaku Pengendali Teknis

d. Riwayati,S.Sos,M.I.Kom
Selaku Ketua Tim
e. Ryani Adam,SE
Selaku Anggota Tim
f. Wahyuni Setiawan S, SE
Selaku Anggota Tim

2. Gambaran Hasil Evaluasi

2.1 Kondisi

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen- komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel- variabel tersebut, yaitu:

Komponen	"Sub Komponen"			Total Bobot
	Sub Komponen 1 "Keberadaan"	Sub Komponen 2 "Kualitas"	Sub Komponen 3 "Pemanfaatan"	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	**20**	**30**	**50**	**100**

Berdasarkan variabel- variabel tersebut diatas dapat disimpulkan pada masing-masing komponen sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Penilaian komponen Evaluasi atas Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai sebesar 27,00 dari nilai maksimal bobot yang harus dicapai sebesar 30,00.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi atas Perencanaan Kinerja menunjukkan kondisi sebagai berikut :

1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia mulai jangka pendek sampai dengan jangka panjang
2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART.
3. Cascading kinerja telah menampilkan pengampu setiap program/kegiatan.
4. Monitoring pencapaian Rencana Aksi atas kinerja belum dilakukan secara berkala

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Penilaian komponen Evaluasi atas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai sebesar 24,90 dari nilai maksimal bobot yang harus dicapai sebesar 30,00.

Hasil evaluasi yang dilakukan atas komponen Evaluasi atas Pengukuran Kinerja menunjukkan kondisi sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan.
2. Pedoman teknis pengukuran kinerja dan

pengumpulan data kinerja telah tersedia dalam bentuk SOP Pengumpulan data kinerja.

3. Pengukuran Kinerja belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun tidak di dokumentasi secara administrasi sehingga tidak dapat di peroleh informasi terkait capaian kinerja secara triwulan, per masing-masing pegawai serta tidak dapat diketahui kendala dan solusi tindak lanjut pada triwulan selanjutnya.
4. Pengukuran Kinerja telah menggunakan teknologi informasi.
5. Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dijadikan sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment.

c. **Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Penilaian komponen Evaluasi atas Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar 12,45 dari nilai maksimal bobot yang harus dicapai sebesar 15,00.

Hasil evaluasi yang dilakukan atas komponen Evaluasi atas Pelaporan Kinerja menunjukkan kondisi sebagai berikut :

a. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun namun belum secara berkala.
b. Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar seperti :
    - Belum menyajikan analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi bedasarkan sasaran strategis hanya menyajikan berdasarkan program.

- belum menyajikan informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya
- belum meyajikan permasalah dan alternatif solusi
- Analisis Penggunaan Anggaran Program / Kegiatan tidak menjelaskan secara cascading pengampuh pada sasaran strategis
- Pelaporan Kinerja belum menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)

c. Dokumen Laporan Kinerja belum direviu.

d. Evaluasi atas pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Penilaian komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar 15,05 dari nilai maksimal bobot yang harus dicapai sebesar 25,00.

Hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang memadai dengan baik berupa :

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.
b. Belum terdapat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
c. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
d. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan

peningkatan akuntabilitas kinerja

2.2 Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

a. Perencanaan Kinerja

1. Agar melakukan monitoring pencapaian Rencana Aksi atas kinerja secara berkala.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang
2. Melakukan pengukuran data kinerja dengan menggunakan teknologi informasi dan mendokumentasikan hasil pengukuran kinerja secara priodik dan berjanjeng dengan menyajikan informasi Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi
3. Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment.

c. Pelaporan Kinerja

1. Menyusun Laporan Kinerja secara berkala.
2. Melakukan reviu laporan kinerja.
3. Menyajikan Informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dalam Laporan Kinerja.
4. Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar seperti :
   - menyajikan analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi bedasarkan sasaran strategis hanya menyajikan berdasarkan program.

- menyajikan informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya yang berdasarkan masing-masing sasaran strategis
- meyajikan permasalah dan alternatif solusi yang berdasarkan masing-masing sasaran strategis

5. Analisis Penggunaan Anggaran Program / Kegiatan tidak menjelaskan secara cascading pengampuh yang berdasarkan masing-masing sasaran strategis

d. Evaluasi Kinerja

1. Menyusun pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
3. Memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

3. Penutupan

3.1 Simpulan

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	**Sangat Memuaskan**, Telah terwujud *Good Governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
2	A	>80-90	**Memuaskan,** Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/ Pengawas/ Subkoordinator
3	BB	>70-80	**Sangat Baik,** Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4	B	>60-70	**Baik**, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
5	CC	>50-60	**Cukup** Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	C	>30-50	**Kurang**. Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
7	D	0-30	**Sangat Kurang**, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/ perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros, memperoleh nilai sebesar **79,41** dengan kategori "**BB**".
Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	2024
1	**Perencanaan Kinerja**	30,00	27,00	27,00
2	**Pengukuran Kinerja**	30,00	24,90	24,90
3	**Pelaporan Kinerja**	15,00	12,45	12,45
4	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**	25,00	15,00	15,05
Nilai Akuntabilitas Kinerja			79,36	79,41
			Predikat BB	Predikat BB

3.2 Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Agar penerapan implementasi SAKIP dapat berjalan maksimal dapat dilakukan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

a. Meningkatan pengukuran kinerja secara berkala dan

berjenjang, sehingga memudahkan dalam memonitoring kinerja organisasi dan individu;

b. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dalam menyajikan data , analisis dan dokumen yang komprehensif yang berkaitan dengan pencapaian kinerja serta faktor keberhasilan dan penghambat serta memanfaatkan laporan kinerja sebagai feedback dalam perbaikan perencanaan tahun yang akan datang.

c. Komitmen Kepala Perangkat Daerah dalam menindaklanjuti hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP sebagai penerapan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, kami sampaikan kepada Bapak Bupati sebagai bahan tindak lanjut.

Pengendali Teknis,

MIRHAD TAWAKKAL,SE,CFRA.,CRMO
Nip. 19870706 201101 1 008

Ketua Tim Evaluasi,

RIWAYATI,S.Sos,M.Ikom
Nip .19811030 200003 2 001

Mengetahui,
Inspektur Daerah

Ir. M. TAKDIR D, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19671201 199703 1 004

Tembusan : Kepada Yth .
1. Sekretaris Daerah Cq. Kabag Organisasi Kabupaten Maros di Maros;
2. Kepala BKPSDM di Maros;
3. Pertinggal.

ASLI

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI

SAKIP PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN MAROS TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR	: 700/21/EVL/ITDA/2024
TANGGAL	: 01 April 2024

INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Nasrun Amruliah No. 3 Maros Sul-Sel, Kode Pos 90516
email : inspektorat.maroskab@gmail.com | www.maroskab.go.id

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl.H. Nasrun Amrullah No. 3 Maros Sul-Sel, Telp.(0411)371256, Faks (0411) 371256 Kode Pos 90516
Email : Inspektorat@Maroskab.go.id Website : www.Maroskab.go.id

K e p a d a
Yth. **Bupati Maros**
Di-
Maros

SURAT PENGANTAR
Nomor : 045/ 21 /EVL/ITDA/2024

NO.	JENIS YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KET.
1	Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Maros Tahun 2023, pada : *"Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*	1 (satu) Berkas	Disampaikan dengan hormat untuk di ketahui dan sebagai bahan tindak lanjut.

Maros, 03 April 2024
An. INSPEKTUR
SEKRETARIS

Diterima tanggal
Yang Menerima

(.....)
NIP.

RAHMAN PANGERAN, S.E., Ak., M.Ak., CA., CFrA
Pangkat : Pembina TK I
NIP : 19760912 200805 1 001

Tembusan : *Kepada Yth,*
1. Sekretaris Daerah cq. Kabag Organisasi Kab. Maros di Maros;
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Maros di Maros
3. Pertinggal

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Nasrun Amrullah No. 3 Maros Sul-Sel Telp. (0411) 371256, Fax (0411) 371256 Kode Pos 90516
Email : Inspektorat@maroskab.go.id Website : www.maroskab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN MAROS TAHUN 2023

OPD : **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**
NOMOR : 700/21/EVI/MAR/2024
TANGGAL : 01 April 2024.

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka pelaksanaan 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, Peraturan Men PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan MenPAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Menajemen Kinerja pegawai Negeri Sipil, Peraturan MenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis tentang Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Maros Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkup pemerintah Kabupaten Maros serta Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Maros Nomor: 094/30/A.1/ITDA tanggal 1 Maret 2024, Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun Anggaran 2023, kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	27.00
B.	Pengukuran Kinerja	30,00	24.90
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	12.45
D.	Evaluasi Kinerja Akuntabilitas Kinerja	25,00	15.00
Total		**100,00**	**79.36**

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori **BB** dengan interpretasi **Sangat Baik** : **BB** : *Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.*

Terhadap penilaian yang telah dikemukakan di atas, masih terdapat beberapa catatan kami sebagai rekomendasi atas hasil evaluasi kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros beserta seluruh jajarannya untuk melakukan perbaikan pada tahun 2023 sebagai berikut :

1. Setiap kegiatan rapat internal baik berkala ataupun yang bersifat monitoring dan evaluasi internal instansi terkait capaian kinerja baik per bidang, seksi dan individu agar dibuatkan laporan dan diberikan rekomendasi setiap catatan dan arahan dari pimpinan, sehingga menjadi tolak ukur perbaikan dalam pencapaian target sesuai masing-masing PK dan PK pelaksana yang sesuai Permenpan-RB No 53 Tahun 2014 dan Permenpan-RB Nomor 8 tahun 2021;
2. Menyusun Pedoman/SOP Yang Berkaitan dengan Pengumpulan Data Kinerja Dan Capaian Kinerja SDM baik secara berkala maupun tahunan sesuai Permenpan 53 Tahun 2014 dan Permenpan 8 tahun 2021;
3. Melampirkan bukti terhadap dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja yang dipublikasikn pada aplikasi atau yang telah direviu oleh APIP.

Laporan selengkapnya kami sampaikan sebagai berikut :

2

BAB I PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4741);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
6. Peraturan MenPAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Menajemen Kinerja pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan MenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis tentang Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Bupati Maros Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Maros Nomor 094/30/A.1/ITDA tanggal 1 Maret 2024, Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun Anggaran 2023.

B. LATAR BELAKANG

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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang AKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan AKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi AKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi AKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. TIM EVALUASI

Penanggungjawab	: Ir. H. Muhammad Alfian Amri., M. Si
Wakil Penanggungjawab	: Drs. Awaluddin
Pengendali Teknis	: Drs. Idriati
Ketua Tim	: Muhammad Zainal
Anggota	: Luddin., S.Sos
	: Reny Lia Amelia., S.E
	: Hajerah., S.E

D. TUJUAN EVALUASI

Tujuan evaluasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros TA. 2023 adalah :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros;
2. Menilai tingkat implementasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros;
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

E. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi AKIP meliputi kegiatan Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun Anggaran 2023. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi AKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap Perencanaan Kinerja yang meliputi Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian terhadap Pengukuran Kinerja yang meliputi Pengukuran Kinerja telah dilakukan, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment;
3. Penilaian terhadap Pelaporan Kinerja yang meliputi Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja dan Pelaporan Kinerja baik secara berkala maupun secara tahunan telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan; dan
4. Penilaian terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang meliputi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dan Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Adapun dokumen lain selain perencanaan kinerja adalah Laporan Kinerja Triwulan dan Laporan Kinerja (LKj) Tahunan 2023 yang merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen Pengukuran dan evaluasi internal terkait lainnya, yang saling berkesinambungan.

F. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi ini adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan AKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selanjutnya.

G. GAMBARAN UMUM EVALUATAN

Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Maros dan Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros merupakan unsur pelayanan Penunjang dalam pemerintahah Kab. Maros.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Maros.

Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

a) Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
b) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
d) Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

a) Kepala Dinas;
b) Sekretaris, terdiri dari :
   1. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan;
   2. Sub bagian Umum dan Kepegawaian;
c) Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
d) Kepala Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
e) Kepala Bidang Pengembangan karir, terdiri dari atas Kelompok jabatan Fungsional;
f) Kelompok Jabatan Fungsional.

8

Kepegawaian

Berdasarkan data pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dipimpin oleh seorang Kepala Dinas :

N a m a	: **ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH., SP., M.Si**
N I P	: 19731130 200112 2 003
Pangkat/Gol. Ruang	: Pembina Tk. I/ IV.b

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros mempunyai jumlah pegawai sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang dengan rincian :

a) Jumlah PNS menurut struktur adalah sebagai berikut :

- Kepala Dinas : 1 orang
- Sekretaris : - orang
- Kepala Bidang : 3 orang
- Kepala Seksi/Sub Bagian : 2 orang
- Fungsional : 16 orang
- Pelaksana : 33 orang
- PPPK : 2 orang

b) Jumlah PNS menurut kepangkatan dan golongan :

- Golongan IV : 4 orang
- Golongan III : 36 orang
- Golongan II : 17 orang
- Golongan I : 15 orang

c) Jumlah PNS menurut pendidikan adalah sebagai berikut :

- Pasca Sarjana (S2) : 11 orang
- Sarjana (S.1) : 26 orang
- Sarjana Muda (D.IV) : 1 orang
- Sarjana Muda (D.III) : 3 orang
- SLTA/Sederajat : 20 orang
- SMP : 10 orang
- SD : 5 orang

H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI AKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros pada Tahun Anggaran 2021 telah melaksanakan 3 (tiga) program dan 11 (sebelas) kegiatan. Seluruh kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai 3 (tiga) sasaran.

Hasil penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa capaian kinerja dari sasaran strategis melalui IKU yang ditetapkan. Sasaran tersebut adalah :

No.	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2023		
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Nilai SAKIP BKPSDM	75.4	79.26	105.12
2	Persentase PD yang memiliki IP-ASN berkategori Sedang	73	59.73	81.82
3	Persentase PD yang menerapkan Sistem Merit sesuai NSPK	100	100	100.00

I. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang ditindak lanjuti :

1. Melaksanakan Rencana Aksi dan Tindak Lanjut (RATL) reformasi birokrasi yang telah disusun.
2. Melakukan evaluasi terhadap efisiensi dan efektifitas peta

proses bisnis dan prosedur operasional;

3. Melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai lingkup Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Menyusun pedoman penilaian kinerja individu untuk dijadikan dasar dalam pemberian reward and punishment.
5. kebijakan pemberian reward dan punishment

BAB II HASIL EVALUASI

Dalam rangka pelaksanaan 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, Peraturan Men PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Maros Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros, kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	27.00
B.	Pengukuran Kinerja	30.00	24.90
C.	Pelaporan Kinerja	15.00	12.45
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	15.00
Total		**100**	**79.36**

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori **BB** dengan interpretasi **Sangat Baik** : **79.36** : Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, sesuai tabel sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Instansi
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30.00**	**27.00**
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	5.4
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	8.1
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	13.5

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase pencapaian komponen/sub komponen dan kriteria terkait perencanaan kinerja telah mencapai 90% dan beberapa catatan evaluasi dari tahap perencanaan kinerja sebagai tindaklanjut kedepan :

a. Pengukuran kinerja secara berkala belum dilakukan;

b. Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan kedalam media sosial website resmi Pemerintah daerah;

2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30.00**	**24.90**
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	4.2
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	7.2
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	13.5

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase pencapaian komponen/sub komponen dan kriteria terkait Pengukuran Kinerja telah mencapai 83% dan beberapa catatan evaluasi dari tahap pengukuran kinerja sebagai tindaklanjut kedepan :

a. Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum dibuat;

b. Dokumen pendukung terkait evaluasi internal belum dilampirkan sebagai bentuk capaian kinerja sesuai PK yang telah dbuat

3	**PELAPORAN KINERJA**	**15.00**	**12.45**
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.4
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	4.05
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	6

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase pencapaian komponen/sub komponen dan kriteria terkait Pelaporan Kinerja mencapai 83% dan beberapa catatan evaluasi dari tahap pelaporan kinerja sebagai tindaklanjut kedepan :

a. Dokumen LKj yang telah dibuat belum dlampirkan bukti telah direviu;
b. Dokumen LKj yang telah dbuat belum dpublikasi pada media sosial melalui website Pemerintah Daerah;
c. Penyajian Informasi terkait evaluasi data kinerja secara berkala belum dlaksanakan;

4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25.00**	**15**
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	3
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	4.5
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	7.5

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persentase pencapaian komponen/sub komponen dan kriteria terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja mencapai 60% dan beberapa catatan evaluasi dari tahap evaluasi akuntabilitas kinerja internal kinerja sebagai tindaklanjut kedepan :

a. Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dbuat;
b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dilaksanakan dengan menggunakan Teknologi Informasi.

Hal ini belum sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaran dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata

cara reviu atas laporan kinerja Instansi Pemerintah Lampiran I Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaran dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja Instansi pada huruf (B) Point :

(2). Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur ;

(3) sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;

(4) sebagai dasar pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.

Lampiran II Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaran dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja Instansi pada huruf (E) Pengukuran Kinerja bahwa Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negaran dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada :

Pasal 1 ayat :

Ayat (2) : Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Peraturan Bupati No. 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Maros pada :

Pasal 4 yang menyatakan ruang lingkup Evaluasi AKIB adalah :

a. Perencanaan Kinerja;
b. Pengukuran Kinerja;
c. Pelaporan Kinerja;dan
d. Reviu dan Evaluasi Kinerja.

Peraturan Bupati No. 2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Maros pada :

Pasal 19 ayat :

Ayat (3) Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara sasaran dengan realisasi kinerja

Ayat (4) pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan.

BAB III REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros beserta seluruh jajarannya untuk melakukan perbaikan pada AKIB tahun anggaran mendatang sebagai berikut :

1. Setiap kegiatan rapat internal baik berkala ataupun yang bersifat monitoring dan evaluasi internal instansi terkait capaian kinerja baik per bidang, seksi dan individu agar dibuatkan laporan dan diberikan rekomendasi setiap catatan dan arahan dari pimpinan, sehingga menjadi tolak ukur perbaikan dalam pencapaian target sesuai masing-masing PK dan PK pelaksana yang sesuai

Permenpan-RB No.53 Tahun 2014 dan Permenpan-RB Nomor 88 tahun 2021;

2. Menyusun Pedoman/SOP Yang Berkaitan dengan Pengumpulan Data Kinerja Dan Capaian Kinerja SDM baik secara berkala maupun tahunan sesuai Permenpan 53 Tahun 2014;

3. Melampirkan bukti terhadap dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja yang dipublikasikn pada aplikasi atau yang telah direviu oleh APIP.

BAB IV PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2023. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros.

Pengendali Teknis,

Dra. IRDIATI
Nip. 19640919 199402 2 002

Ketua Tim,

MUHAMMAD ZAINAL., S.Sos
Nip. 19840622 201001 1 024

Mengetahui,
INSPEKTUR,

Dr. MUTAKDIR, D, M.M
Nip. 19671201 199703 1 004

17

ASLI

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS

INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI

SAKIP PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAROS THN. 2022

NOMOR : 700/10/EVL/ITDA/2023
TANGGAL : 08 Mei 2023

INSPEKTORAT DAERAH
Jl. Nasrun Amrullah No. 3 Maros Sul-Sel, Kode Pos 90516
email : inspektorat.maroskab@gmail.com | www.maroskab.go.id

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. H. Nasrun Aminullah No. 3 Maros Sul-Sel, Kode Pos 90516
email : inspektorat.maroskab@gmail.com | website : www.maroskab.go.id

Kepada
Yth. **Bupati Maros**
Di,-
Maros

SURAT PENGANTAR
Nomor : 045/10/EVL/ITDA/2023

NO.	JENIS YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KET.
1	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Pada BKPSDM Kabupaten Maros Kabupaten Maros Tahun 2022	1 ( ) Berkas	Disampaikan dengan hormat untuk di ketahui dan sebagai bahan tindak lanjut.

Maros, 09 Mei 2023

Diterima tanggal :
Yang Menerima

(.....)
NIP

An. INSPEKTUR

RAHMAN PANGERAN, SE, Ak, M.Ak, CA, CfrA
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP 197609122006031001

Tembusan : Kepada Yth :

1. Kepala BKISDM Kab. Maros
2. Kabag. Organisasi
3. Pertinggal -

PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
INSPEKTORAT DAERAH
Jl. H.Nasrun Amrullah No. 3 Maros Telp./Fax. (0411) 371256, Kode Pos 90516
Email : inspektorat@maroskab.go.id, Website : hppts//www.maroskab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN MAROS TAHUN 2022

SKPD : **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
NOMOR : 700/114/EVL/ITDA/2023
TANGGAL : 09 Mei 2023

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka pelaksanaan 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, 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, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Maros Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros, dan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Nomor: 094/45/A.1/ITDA, tanggal 17 Maret 2023 untuk melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja ***Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros*** Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut :

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS
1	2	3	4
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	25,20
B.	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	12,45
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		**100,00**	**79,26**

Untuk hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2022 menunjukkan nilai **79,26.** Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Predikat ***BB*** dengan interpretasi ***Sangat Baik: Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level esolon 3 / koordinator.***

Dengan ketentuan masih perlu dilakukan beberapa perbaikan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan tapi belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien;
2. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
3. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.

Laporan selengkapnya kami sampaikan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2020 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

4. 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;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Bupati Maros Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros; dan
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Maros Nomor: 094/45/A.1/ITDA, tanggal 17 Maret 2022 untuk Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

B. LATAR BELAKANG

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 (AKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. TIM EVALUASI

Penanggung Jawab	:	Ir. H. Muhammad Alfian Amir, M.Si., CCMs., CGCAE
Wakil Penanggung Jawab	:	Drs. Awaluddin
Pengendali Teknis	:	Ir. H. Muhammad Nur, M.A.P
Ketua Tim	:	Restu Ramdhani, S.Kom
Anggota	:	Andi Ila Kusuma, SH., M.I.Kom
		Sitti Nurhajrah Ramli, S.AP
		Akbar Rivai, S.Sos
		Syahrir Halid

D. TUJUAN EVALUASI

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros adalah:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

E. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan terhadap komponen manajemen kinerja meliputi:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis termasuk didalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/ unit kerja yang bersangkutan.

Laporan Kinerja (LKj) tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja (Renja), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

F. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi ini adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

G. GAMBARAN UMUM UNIT KERJA

Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia ASN yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Maros.

Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros mempunyai fungsi

a. penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
b. pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh aparat yang terdapat di dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :

a. Kepala Badan;
b. Sekretariat, terdiri dari:
   1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
   2. Subbagian Program dan Keuangan.
c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
d. Bidang Pengembangan Karir, terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penilaian Kinerja Aparatur, terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepegawaian

Berdasarkan data yang diperoleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yaitu:

Nama	:	**ANDI SRI WAHYUNI A. BUCHAERAH, SP., M.Si**
NIP	:	19731130 200112 2 003
Pangkat/ Gol. Ruang	:	Pembina Tk. I, IV/b

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros mempunyai pegawai sebanyak 60 orang dengan rincian sebagai berikut:

1. Jumlah ASN berdasarkan Jabatan adalah:

No.	Uraian	Jumlah	Ket.
1.	Pimpinan Tinggi Pratama	1	
2.	Administrator	4	
3.	Pengawas	2	
4.	Fungsional/ Pelaksana	53	
Jumlah		**60**	

2. Jumlah ASN berdasarkan tingkat Pendidikan adalah:

No.	Uraian	Jumlah	Ket.
1.	SD	-	
2.	SMP	-	
3.	SMA	18	
4.	Diploma	6	
5.	Strata Satu (S1)	25	
6.	Strata Dua (S2)	11	
7.	Strata Tiga (S3)	-	
Jumlah		**60**	

3. Jumlah ASN berdasarkan Golongan adalah:

No.	Uraian	Jumlah	Ket.
1.	Gol. I	-	
2.	Gol. II	19	
3.	Gol. III	36	
4.	Gol. IV	11	
Jumlah		**60**	

H. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP

Hasil penilaian sendiri *(self assessment)* oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas realisasi pelaksanaan kegiatan sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Tahun 2021 menunjukkan bahwa capaian kinerja sasaran strategis yang tergambar melalui capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022:

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Nilai SAKIP	B	BB	100,41%
2	Tingkat Pelangaaran Disiplin ASN	3%	1%	33%
3	Persentase PNS ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal D.IV / S1	65%	76,29%	117,36%
4	Persentase ASN baik struktural maupun fungsional yang telah mengikuti diklat	70%	52,34%	74,77%
5	Persentase nilai SKP ASN Lingkup Kabupaten Maros minimal berkategori Baik	80%	100%	125%

I. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Inspektorat Daerah Kabupaten Maros telah melaksanakan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2021 sebagaimana tertuang dalam laporan hasil evaluasi Nomor: 700/092/EVL/ITDA/2022, tanggal 11 Agustus 2022 dengan nilai **73,20** atau predikat Kategori **BB.**

Rekomendasi hasil evaluasi dalam laporan tersebut yang sudah ditindaklanjuti : **NIHIL**

BAB II. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021. Berdasarkan hasil evaluasi disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros memperoleh nilai sebesar **79,26**. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa hal yang memerlukan perbaikan dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil.

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS
1	2	3	4
A.	Perencanaan Kinerja	30,00	25,20
B.	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60
C.	Pelaporan Kinerja	15,00	12,45
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,00
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	**100,00**	**79,26**

Untuk hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2022 menunjukkan nilai **79,26.** Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Predikat

BB, dengan interpretasi ***Sangat Baik: Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level esolon 3/ koordinator.***

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2022 dengan rincian sebagai berikut:

1. PERENCANAAN KINERJA (30%)

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja memperoleh nilai 25,20 dari nilai maksimal sebesar 30,00. Evaluasi atas perencanaan kinerja terdiri dari 3 sub komponen yaitu:

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia;

   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 6,00 dari nilai maksimal 6,00. Evaluasi terhadap ketersediaan dokumen perencanaan kinerja dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

   a. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
   b. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
   c. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;

d. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
e. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
f. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja;

2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting);
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 7,20 dari nilai maksimal 9,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
   b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
   c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
   d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/ Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
   e. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
   f. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
   g. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis;
   h. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/ Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
   i. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);

j. Setiap unit/ satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

k. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

Pada sub komponen ini diperoleh nilai 12,00 dari nilai maksimal 15,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;

b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;

c. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track;

d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;

e. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;

f. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;

g. Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;

h. Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. PENGUKURAN KINERJA (30%)

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai 21,60 dari nilai maksimal sebesar 30,00. Evaluasi atas perencanaan kinerja terdiri dari 3 sub komponen yaitu:

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan;

Pada sub komponen ini diperoleh nilai 4,80 dari nilai maksimal 6,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;

   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 6,30 dari nilai maksimal 9,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

   a. Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja;
   b. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
   c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
   d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
   e. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
   f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
   g. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;

   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 10,50 dari nilai maksimal 15,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan;
b. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
c. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi;
d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
e. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
h. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
i. Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. PELAPORAN KINERJA (15%)

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja memperoleh nilai 12,45 dari nilai maksimal sebesar 15,00. Evaluasi atas perencanaan kinerja terdiri dari 3 sub komponen yaitu:

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 3,00 dari nilai maksimal 3,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
   b. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
   c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
   d. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu;
   e. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
   f. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

13

2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya;
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 3,45 dari nilai maksimal 4,50. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
   b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
   c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
   d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
   e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
   f. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja);
   g. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hambatannya;
   h. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
   i. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 6,00 dari nilai maksimal 7,50. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);

b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
e. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
f. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
g. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja memperoleh nilai 20,00 dari nilai maksimal sebesar 25,00. Evaluasi atas perencanaan kinerja terdiri dari 3 sub komponen yaitu:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan;
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 4,00 dari nilai maksimal 5,00. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
   b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
   c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai;
   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 6,00 dari nilai maksimal 7,50. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
   a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
e. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja;

   Pada sub komponen ini diperoleh nilai 10,00 dari nilai maksimal 12,50. Evaluasi terhadap sub komponen ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

   a. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;
   b. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal;
   c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
   d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
   e. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros untuk:

1. Meningkatkan kualitas pengukuran kinerja untuk mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien;
2. Menyusun pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien berdasarkan pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan;

3. Melengkapi Dokumen Laporan Kinerja dengan informasi tentang kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/ atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.

BAB III. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros Tahun 2022 ini kami sampaikan kepada bapak Bupati sebagai bahan seperlunya.

PENGENDALI TEKNIS,

Ir. H. MUHAMMAD NUR, M.A.P
Nip. 19680720 199503 1 004

KETUA TIM,

RESTU RAMDHANI, S. Kom
Nip. 19780828 201101 2 005

MENGETAHUI
INSPEKTUR,

Ir. H. MUHAMMAD ALFIAN AMRI, M.Si, CCMs., CGCAE
Pangkat : Pembina Utama Muda
N I P. : 19601226 199301 1 001