



LKIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TA 2024

BKPSDM KAB PANGANDARAN
JL. RAYA CIGUGUR-PARIGI KAB.
PANGANDARAN 46393



(0265) 2641015

FAX. (0265) 2641015



PEMERINTAH KABUPATEN PANGANDARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Raya Cigugur – Babakan – Parigi Tlp/Fax. (0265) 2641015
Pangandaran

Kode Pos 46393

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGANDARAN

Nomor : 000.8.6.3/Kpts.029/BKPSDM/2025
Lampiran : 1 (Satu) Berkas

TENTANG

TIM PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PANGANDARAN
TAHUN ANGGARAN 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGANDARAN,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran, dipandang perlu untuk menetapkan Panitia Pelaksana Kegiatan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

3. Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;

4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;

5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah;

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pangandaran di Provinsi Jawa Barat;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
15. 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;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
19. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 58 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pangandaran ;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 16 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 tanggal 16 Desember 2022
21. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 86 Tahun 2022 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 Tanggal 16 Desember 2022;
22. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 65 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi Uraian Tugas dan Tata Kerja

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun Anggaran 2024.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. Pengarah

Mengarahkan kebijakan-kebijakan mengenai Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Pangandaran yang akan dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2024;

b. Penanggung Jawab

Bertanggungjawab atas pelaksanaan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, sejak dimulainya kegiatan hingga berakhirnya kegiatan.

c. Ketua

Mengatur dalam pelaksanaan teknis penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 yang meliputi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran.

d. Wakil Ketua

Membantu Ketua mengatur dalam pelaksanaan teknis penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 yang meliputi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran.

e. Sekretaris

Menginventarisasi bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2024.

f. Anggota

1. Mengumpulkan bahan-bahan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Menata / mengedit bahan sesuai sistematika
3. Menyiapkan bahan – bahan presentasi draft dan hasilnya.

KETIGA : Biaya akibat dilakukannya keputusan ini dibebankan kepada APBD Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran.

:

KEEMPAT

Hal – hal yang belum cukup diatur dalam keputusan ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaanya diatur lebih lanjut oleh Ketua Pelaksana Kegiatan

KELIMA

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perubahan dan dibetulkan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Parigi

Pada Tanggal : 6 Januari 2025

**KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA,**



H. WAWAN KUSTAMAN, S.Pd., M.M.

LAMPIRAN KEPUTUSAN BKPSDM KAB. PANGANDARAN
NOMOR : 000.8.6.3/Kpts.029/BKPSDM/2025
TANGGAL : 6 Januari 2025

**TIM PENYUSUNAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGANDARAN
TAHUN 2024**

- I. Penanggung jawab : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran
- II. Ketua : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran
- III. Sekretaris : Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan
- VI. Anggota :
1. Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir
 2. Kepala Bidang Pengadaan, Pengembangan Kompetensi dan Informasi
 3. Kepala Bidang Disiplin dan Kinerja
 4. Staf Perencanaan
 5. Bendahara
 6. Tenaga Operator Sistem / Aplikasi Perencanaan

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



H. WAWAN KUSTAMAN, S.Pd., M.M.

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran tahun 2024 merupakan penyampaian akuntabilitas kinerja pelaksanaan program kegiatan selama Tahun 2024 dalam rangka perwujudan Visi Kabupaten Pangandaran yaitu Pangandaran Juara Menuju Wisata Berkelas Dunia yang Berpijak Pada Nilai Karakter Bangsa, dan Misi yang ke 5 yaitu Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Melayani, Efektif, Efisien, dan Akuntabel. LKIP ini disusun berdasarkan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 dan menggambarkan capaian target kinerja utama sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024. Selanjutnya pencapaian target kinerja utama tersebut akan menggambarkan progres capaian pembangunan Kabupaten Pangandaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Dalam (RPJMD) Tahun 2021-2026.

LKIP Tahun 2024 ini, menyajikan sasaran strategis, indikator kinerja, target, dan realisasi kinerja berikut efisiensi penggunaan anggaran. Secara umum, rata-rata target kinerja tercapai lebih dari 90%. Hal ini memperlihatkan bahwa kondisi yang ingin dicapai melalui penetapan sasaran strategis secara umum dapat terpenuhi sesuai harapan.

Semoga penyusunan LKIP tahun 2024 ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi peningkatan capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Pangandaran di masa mendatang serta bermanfaat bagi instansi lain.

Pangandaran, 27 Januari 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PANGANDARAN



H. WAWAN KUSTAMAN, S.Pd.,MM

Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19670722 199307 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN	1
I Latar Belakang	1
II Maksud dan Tujuan	2
III Gambaran Umum Organisasi	2
A. Susunan Organisasi	2
B. Data Kepegawaian	3
IV Isu Strategis dan Permasalahan	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	16
I Perencanaan Strategis Tahun 2021-2026	16
II Perjanjian Kinerja Tahun 2024	18
III Rencana Anggaran Tahun 2024	18
BAB III CAPAIAN KINERJA	20
I Capaian Kinerja Organisasi	20
II Hambatan/Kendala dalam Pencapaian Target	39
BAB IV PENUTUP	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi dan Jumlah Pegawai BKPSDM	4
Tabel 1.2 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan	5
Tabel 1.3 Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	6
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat	6
Tabel 1.5 Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM	9
Tabel 1.6 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural dan Teknis Lainnya)	9
Tabel 1.7 Jumlah Pegawai Non PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	10
Tabel 1.8 Keterkaitan Visi dan Misi Kepala Daerah	15
Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama	18
Tabel 2.2 Rencana Anggaran BKPSDM	19
Tabel 3.1 Capaian Kinerja	20
Tabel 3.2 Akuntabilitas Keuangan.....	36
Tabel 3.3 Efisiensi Anggaran	38

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan	5
Grafik 1.2 Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	6
Grafik 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat	7
Grafik 1.4 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural dan Teknis Lainnya).....	10
Grafik 3.1 Nilai Evaluasi AKIP	20
Grafik 3.2 Indeks IP ASN	28
Grafik 3.3 Realisasi Anggaran.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Susunan Organisasi BKPSDM	3
Gambar 3.1 Perbandingan Nilai AKIP	22
Gambar 3.2 Perbandingan Nilai IP ASN	30
Gambar 3.3 Dimensi Kualifikasi	31
Gambar 3.4 Dimensi Kompetensi	32
Gambar 3.5 Dimensi Kinerja	33
Gambar 3.6 Dimensi Disiplin	35

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2006 mengamanatkan agar instansi pemerintah melakukan pelaporan terhadap pelaksanaan anggaran dan kinerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun rencana yang didukung oleh pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) baik nasional maupun daerah. Kewajiban ini merupakan salah satu bukti tertulis akan penyelenggaraan urusan pemerintah sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004.

Pada perkembangannya, amanat ini dikuatkan oleh Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang memperluas tujuan pelaporan sebagai salah satu upaya mewujudkan pemerintahan yang bebas serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Di dalamnya, akuntabilitas kinerja menjadi bagian dari delapan area perubahan yang menjadi fokus dari reformasi birokrasi. Selain itu, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ditetapkan dan mempertegas urgensi pertanggungjawaban pencapaian kinerja terutama sebagai penggambaran upaya dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 merupakan upaya dalam memenuhi amanat peraturan perundang-undangan sebagaimana di atas. Namun tidak hanya itu, pelaporan ini juga merupakan media penyampaian informasi pencapaian kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran kepada para *stakeholder*. Sehingga, sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024

dapat dinyatakan berhasil atau tidak berhasil dicapai. Pernyataan tersebut bermanfaat bagi *stakeholder* untuk melihat posisi pembangunan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran.

II. Maksud dan Tujuan

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 dimaksudkan sebagai penyampaian pertanggungjawaban pencapaian kinerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2024. Adapun tujuan dari penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 adalah sebagai penyajian ketercapaian sasaran dan target kinerja utama Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024, penggambaran upaya yang dilakukan untuk pencapaian kinerja, efisiensi pemanfaatan anggaran, serta sebagai evaluasi bagi perbaikan perencanaan kinerja di masa datang.

III. Gambaran Umum Organisasi

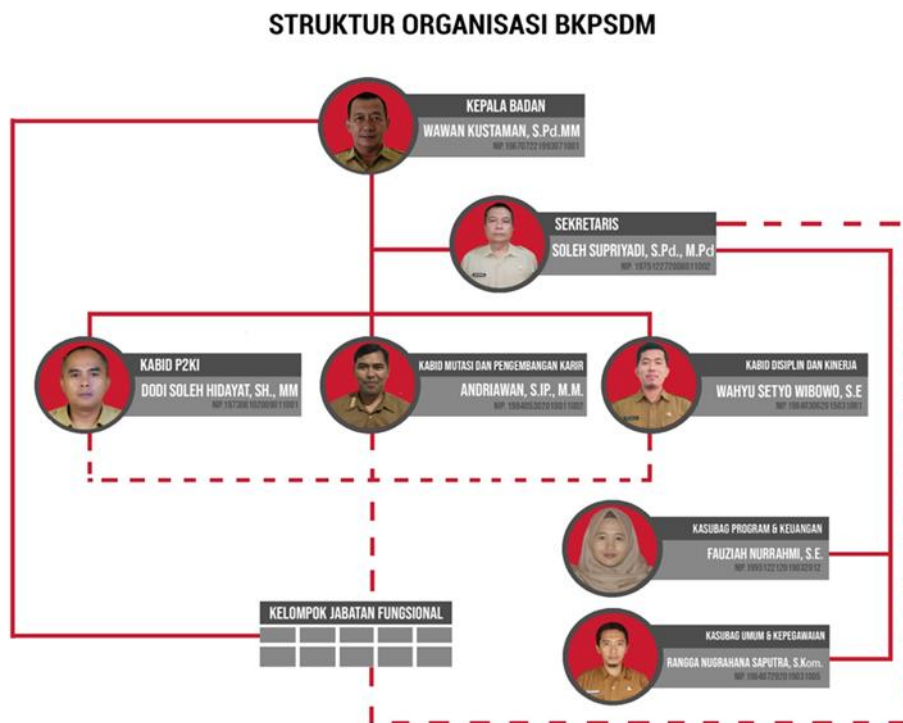
A. SUSUNAN ORGANISASI

Dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran adalah Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 Tentang Pedoman Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah yang telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 65 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahkan
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

3. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir
4. Bidang Disiplin dan Kinerja
5. Bidang Pengadaan, Pengembangan Kompetensi dan Informasi
6. Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 1.1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran

B. DATA KEPEGAWAIAN

Untuk mendukung terselenggaranya tugas-tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran dalam rangka tercapainya visi Kabupaten Pangandaran **“PANGANDARAN JUARA MENUJU WISATA BERKELAS DUNIA YANG BERPIJAK PADA NILAI KARAKTER BANGSA”** didukung oleh sumber daya aparatur yang dimiliki.

Jumlah Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran pada Tahun 2024 adalah sebanyak 28 orang.

Berikut ini merupakan gambaran kondisi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran kondisi Desember 2024 :

a. Komposisi Pegawai BKPSDM

**Komposisi dan Jumlah Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Pangandaran**

Keadaan : Desember 2024

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI				PENDIDIKAN					
		GOL IV	GOL III	GOL II	GOL I	SD	SMP	SMA	D-3	S-1	S-2
1	Kepala Badan	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2	Sekretaris Badan	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3	Kepala Bidang	-	3	-	-	-	-	-	-	1	2
4	Kepala Sub Bagian	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-
5	Jabatan Fungsional Tertentu	-	9	1	-	-	-	-	1	8	1
6	Pelaksana	-	7	4	-	-	-	1	4	4	2
JUMLAH		2	21	5	0	0	0	1	5	14	7

Tabel 1.1 Komposisi dan Jumlah Pegawai BKPSDM

b. Kondisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Kondisi Pegawai

Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Keadaan : Desember 2024

No	URAIAN	JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN					
		L	P	SD	SM P	SM A	D-3	S-1	S-2
1	Kepala Badan	1	-	-	-	-	-	-	1
2	Sekretaris Badan	1	-	-	-	-	-	-	1
3	Kepala Bidang	3	-	-	-	-	-	1	2
4	Kepala Sub Bagian	2	-	-	-	-	-	2	-
5	Jabatan Fungsional Tertentu	7	3	-	-	-	1	8	1
6	Pelaksana	5	6	-	-	1	4	4	2
J U M L A H		19	9	-	-	1	5	15	7

Tabel 1.2 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan



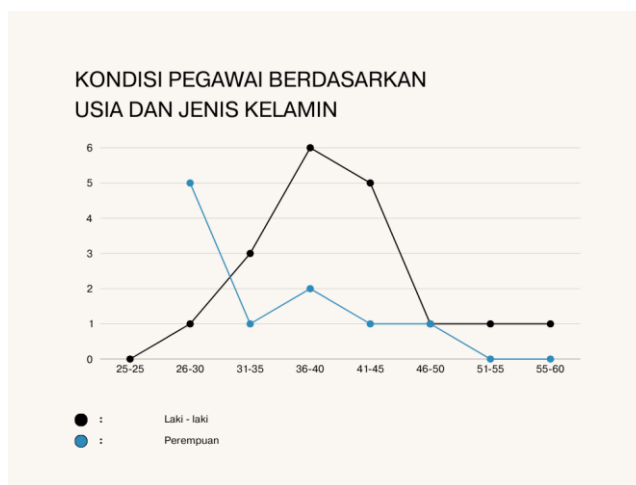
Grafik 1.1 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

c. Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia

Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin

No	USIA (TAHUN)	JENIS KELAMIN	
		L	P
1	20-25	0	0
2	26-30	1	5
3	31-35	3	1
4	36-40	6	2
5	41-45	5	1
6	46-50	1	1
7	51-55	1	0
8	56-60	1	0
JUMLAH		18	10

Tabel 1.3 Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin



Grafik 1.2 Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

d. Kondisi Pegawai Berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat

Kondisi Pegawai BKPSDM Berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat

No	URAIAN	JENIS KELAMIN	
		L	P
1	SEKRETARIAT	3	4
2	BIDANG PENGADAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN INFORMASI	9	2
3	BIDANG MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR	3	3
4	BIDANG DISIPLIN DAN KINERJA	2	1
JUMLAH		17	10

Tabel 1.4 Kondisi Pegawai Berdasarkan Distribusi pada Bidang Dan Sekretariat



Grafik 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat

e. Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM

Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran

No	Nama	L/P	NIP	Gol	Jabatan	Pendidikan
1	2	3	4	5	6	7
1	H. WAWAN KUSTAMAN, S.Pd., MM	L	19670722 199307 1 001	IV/c	Kepala Badan	S-2
2	SOLEH SUPRIYADI, S.Pd., M.Pd	L	19751227 200801 1 002	IV/a	Sekretaris	S-2
3	DODI SOLEH HIDAYAT, SH., MM	L	19730610 200901 1 001	III/d	Kepala Bidang Pengadaan, Pengembangan Kompetensi dan Informasi	S-2
4	ANDRIAWAN, S.IP., M.M.	L	19840530 201001 1 002	III/c	Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir	S-2
5	WAHYU SETYO WIBOWO, S.E	L	19840306 201503 1 001	III/c	Bidang Disiplin dan Kinerja	S-1

6	RANGGA NUGRAHANA SAPUTRA, S.Kom.	L	19840729 201903 1 005	III/b	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	S-1
7	FAUZIAH NURRAHMI, S.E.	P	19951221 201903 2 012	III/b	Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	S-1
8	HARIS NUR ROJAT, S.Sos., MM	L	19790710 201101 1 002	III/d	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	S-2
9	NURUL FITRY, S.P	P	19780127 200003 2 002	III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	S-1
10	LENNY ADNAN, S.Kom., M.AP	P	19790729 200804 2 001	III/d	Penelaah Teknis Kebijakan	S-2
11	DEDE SUHARNA, ST	L	19811114 201503 1 001	III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	S-1
12	HENDRA RUSWANDI, ST	L	19831024 201503 1 001	III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	S-1
13	EKA KURNIA, S.Sos.,M.Si	L	19820607 201406 1 002	III/b	Penelaah Teknis Kebijakan	S-2
14	IIS HOIRUNISA, S.H.	P	19950815 201503 2 001	III/a	Penelaah Teknis Kebijakan	S-1
15	DIWAN	L	19820406 200501 1 007	III/a	Penelaah Teknis Kebijakan	SLTA
16	ROYAN RODIANA, A.Md.	L	19861222 201903 1 008	II/c	Penelaah Teknis Kebijakan	D-III
17	ASHARI GUMELAR, A.Md	L	19930615 201903 1 010	II/c	Penelaah Teknis Kebijakan	D-III
18	SHINTYA VALENTINA DEWI JATNIKA PUTRI, S.Psi	P	19890121 201903 2 008	III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	S-1
19	SITI FAUZIAH NUR ANNISA, S.Psi	P	19950426 201903 2 017	III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	S-1
20	MUHAMAD RENDY AGUSTIN, S.Psi	L	19860826 201903 1 007	III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	S-1

21	NANA SUNANDAR, S.Kom.	L	19931020 201903 1 005	III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	S-1
22	NUR JANAH, A.Md	P	19880815 201903 2 009	II/c	Penelaah Teknis Kebijakan	D-III
23	U JENI AHMAD YANI, S.T.	L	19870706 201903 1 007	III/b	Penelaah Teknis Kebijakan	S-1
24	VANNY YAYU RULIA, A.Md	P	19851120 202012 2 003	II/c	Penelaah Teknis Kebijakan	D-III
25	HEDI SETIAWAN, A.Md	L	19920509 202203 1 007	II/c	Penelaah Teknis Kebijakan	D-III
26	ELSAN NUR KARIMAH, S.Ak.	P	19950220 202203 2 009	III/a	Penelaah Teknis Kebijakan	S-1
27	PUTRI VIONA OKTAVIANI CAHYA FIRDAUS, S.E.	P	19961025 202203 2 012	III/a	Penelaah Teknis Kebijakan	S-1
28	AGUNG APRILIANTO, S.Kom.	L	19960413 202203 1 015	III/a	Pranata Komputer Ahli Pertama	S-1

Tabel 1.5 Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM

f. Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural dan Teknis Lainnya)

Kondisi Pegawai BKPSDM berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural, Fungsional, Teknis dan lainnya)

Keadaan : Desember 2024

No	URAIAN	JUMLAH (orang)
1	Diklat PKN	0
2	Diklat PKA	2
3	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	3
4	Diklat Teknis Management of Training	1
5	Diklat Jabatan Fungsional	5

Tabel 1.6 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural dan Teknis Lainnya)



Grafik 1.4 Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Pendidikan (Struktural, Fungsional, Teknis dan Lainnya)

g. Jumlah Pegawai Non PNS berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN	
		L	P
1	S-2	0	0
2	S-1	6	4
3	D-III	0	0
4	SLTA	3	0
5	SLTP	0	0
6	SD	0	0
JUMLAH		9	4

Tabel 1.7 Jumlah Pegawai Non PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

IV. Isu Strategis dan Permasalahan

a. Isu Strategis

Isu strategis pembangunan Kabupaten Pangandaran 2021-2026 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disesuaikan dengan visi – misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih 2021 - 2026 adalah reformasi kelembagaan birokrasi, hal ini terkait langsung dengan misi kelima Kabupaten Pangandaran yaitu **“Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Melayani, Efektif, Efisien dan Akuntabel”** yang akhirnya diharapkan mampu mewujudkan Visi Kabupaten Pangandaran yaitu

“Pangandaran Juara Menuju Wisata Berkelas Dunia yang Berpijak Pada Nilai Karakter Bangsa”.

Ada empat komponen penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN yaitu sebagai berikut :

1) Kualifikasi

Menggambarkan tingkat jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh pengetahuan/ kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu.

2) Kompetensi

Menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan.

3) Kinerja

Menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi yang memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat.

4) Disiplin

Menggambarkan kesanggupan seseorang untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan / peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan berpengaruh pada hukuman disiplin dan pelaksanaan tugas jabatan.

b. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN Kab. Pangandaran berdasarkan rilis dari BKN, berada pada urutan menengah di tingkat Provinsi Jawa Barat terutama dari segi kompetensi

2. Terbatasnya anggaran diklat baik struktural maupun fungsional dan tidak tersentralisasinya penyelenggaraan diklat aparatur terutama diklat fungsional yang diselenggarakan oleh OPD tertentu
3. Kelengkapan berkas kenaikan pangkat maupun pensiun yang diajukan OPD ke BKPSDM masih banyak yang tidak lengkap sesuai dengan syarat ajuan sehingga menghambat proses.

c. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Kabupaten Pangandaran 2021-2026

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis SKPD sangat dipengaruhi dan merupakan penjabaran yang lebih detail dari perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Pangandaran sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pangandaran Tahun 2021 – 2026.

Visi Kabupaten Pangandaran yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Pangandaran Tahun 2021-2026 yaitu:

“PANGANDARAN JUARA MENUJU WISATA BERKELAS DUNIA YANG BERPIJAK PADA NILAI KARAKTER BANGSA”

Adapun rumusan visi diatas adalah dapat diimplementasikan lebih operasional, maka perlu dijabarkan pada pokok-pokok visi sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

Pangandaran Juara : Pangandaran Juara mencerminkan kondisi masyarakat yang terpenuhi secara layak akan kebutuhan baik itu ekonomi, sosial, politik, hingga keamanan yang mencakup aspek – aspek dalam kehidupan berbasis potensi lokal. Dalam hal ini digambarkan melalui kualitas tingkat pendidikan, indeks pembangunan manusia, tingkat

pendapatan perkapita, dan indikator – indikator lainnya.

Menuju Wisata :

Berkelas Dunia

Pembangunan berbasis pariwisata yang ingin diwujudkan dalam visi ini tidak hanya berskala nasional namun ditekankan pada skala internasional. Pariwisata Berkelas Dunia menggambarkan potensi pariwisata Kabupaten Pangandaran yang mampu ditingkatkan secara sinergis dan berkualitas dengan melakukan inovasi- inovasi berkelanjutan pada pengembangan pariwisata, sehingga tidak hanya berkembang secara nasional namun juga

Yang Berpijak : mencapai tingkat internasional.

Pada Nilai

Karakter Bangsa

Nilai (value) merupakan dasar dari semangat juang serta pola hidup masyarakat yang memiliki peran penting dalam sebuah proses pembangunan. Dalam nilai – nilai karakter bangsa terkandung nilai-nilai luhur yang menjadi pedoman hidup dalam rangka mencapai derajat kemanusiaan yang lebih tinggi, hidup yang lebih bermanfaat, penuh kedamaian serta kebahagiaan. Karakteristik masyarakat Kabupaten Pangandaran yang mawas diri dan memiliki sikap silih asah, mencerminkan sikap hidup masyarakat kabupaten Pangandaran yang hidup bersama dan saling mengembangkan nilai-nilai kepribadian serta berupaya mengembangkan ilmu pengetahuan menjadi

modal besar bagi pembangunan Kabupaten Pangandaran ke depannya.

Ketiga pokok-pokok visi di atas, selanjutnya dijabarkan ke dalam misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Pangandaran Tahun 2021-2026. Penjabaran misi pembangunan akan memperjelas serta mempertegas arah pembangunan akan diprioritaskan dan diarahkan selama lima tahun mendatang.

Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi daerah. Rumusan misi merupakan penggambaran arah menuju visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Rumusan misi disusun dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah serta faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi. Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi.

Visi	Misi	
“PANGANDARAN JUARA MENUJU WISATA BERKELAS DUNIA YANG BERPIJAK PADA NILAI KARAKTER BANGSA”	Misi 1 :	Mewujudkan kehidupan masyarakat yang beriman taqwa dan mewujudkan kerukunan kehidupan beragama;
	Misi 2 :	Mengembangkan wisata dengan memperluas akses dan penataan berkelanjutan;
	Misi 3 :	Mengembangkan aksesibilitas pendidikan sampai perguruan tinggi, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan serta peningkatan kompetensi lulusan;
	Misi 4 :	Meningkatkan ketahanan ekonomi dan sosial yang berkeadilan berbasis potensi lokal ;

	Misi 5 :	Mewujudkan reformasi birokrasi yang melayani, efektif, efisien, dan akuntabel;
	Misi 6 :	Peningkatan pembangunan infrastruktur, penataan ruang, dan mitigasi bencana yang terintegrasi dan berkelanjutan .

Tabel 1.8 Keterkaitan Visi dan Misi Kepala Daerah

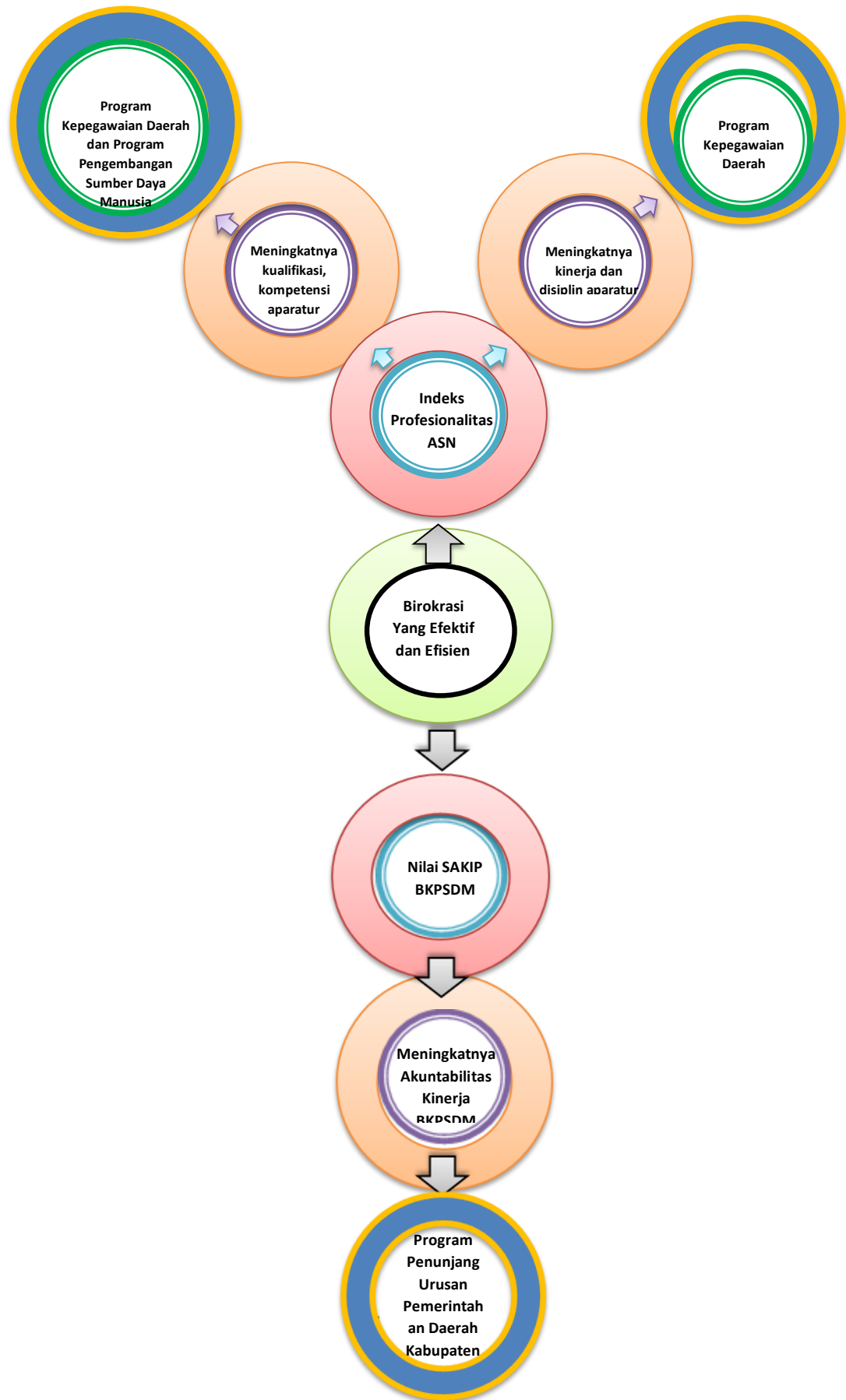
BAB II

PERENCANAAN KINERJA

I. Perencanaan Strategis Tahun 2021 - 2026

Pelaksanaan pembangunan tahun 2024 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pangandaran Tahun 2021-2026 dan merupakan tahun kedua yang bermakna perkembangan pembangunan telah berjalan menuju pencapaian target di akhir tahun RPJMD. Pemerintah Kabupaten Pangandaran memiliki 6 (enam) misi. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Pangandaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkontribusi untuk mewujudkan salah satu Misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki yaitu Misi ke 5, ***“Mewujudkan reformasi birokrasi yang melayani, efektif, efisien dan akuntabel”*** dengan penjelasan sebagai berikut :

- Tujuan : Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan publik yang prima
- Sasaran : Meningkatkan kualitas dan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*)
- Indikator Kinerja : Indeks Reformasi Birokrasi



II. Perjanjian Kinerja Tahun Tahun 2024

Sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pangandaran periode 2021 – 2026, bahwa yang menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya sasaran strategis dan IK yang ditetapkan dalam RKPD Tahun 2024 dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sebagai bentuk komitmen pimpinan dalam pencapaian target kinerja pembangunan.

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	PENJELASAN/FORMULASI	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai LHE AKIP	Nilai	68,05	Komponen Penilaian : 1. Perencanaan Kinerja 30% 2. Pengukuran Kinerja 30% 3. Pelaporan Kinerja 15% 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 25%	Inspektorat Daerah
2	Meningkatnya nilai indeks profesionalitas ASN melalui dimensi kompetensi, kualifikasi, disiplin dan kinerja	- Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi; - Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi; - Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja; - Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin.	Skor	14,95 10,61 19,37 4,99	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ IP = Indeks Profesionalitas IP ₁ = Indeks Profesionalitas Dimensi ke-i IP ₁ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi IP ₂ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi IP ₃ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja IP ₄ = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Badan Kepegawaian Negara

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama

III. Rencana Anggaran Tahun 2024

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 Tanggal 29 Desember 2023 dan Peraturan Bupati Nomor 104 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran

2024 Tanggal 29 Desember 2023 bahwa Rencana Anggaran Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

NO	NAMA PROGRAM	RENCANA (Rp)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN	5.621.583.963
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.212.140.265
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	131.324.000
	JUMLAH BELANJA	7.965.048.228

Tabel 2.2 Program dan Anggaran 2024

BAB III

CAPAIAN KINERJA

I. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran tercermin dari capaian 2 (dua) Sasaran Strategis RPJMD dan 2 (Dua) Indikator Kinerja Utama (IKU). Capaian kinerja tersebut merupakan buah dari berbagai upaya yang dilakukan antara lain strategi, kebijakan, program dan kegiatan termasuk inovasi dalam pelayanan publik serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengukuran, capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran pada Tahun 2024 rata-rata sebesar 76.12 %. Sebanyak 5 indikator tidak mencapai 100% namun 5 indikator tersebut melebihi target. Secara rinci capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TAHUN 2024		CAPAIAN KINERJA
		TARGET	REALISASI	
Nilai LHE AKIP BKPSDM	Nilai	68,05	71,65	94,98%
Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Skor	14,95	21,65	69,05%
Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Skor	10,61	27,31	38,85%
Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Skor	19,37	25,69	75,39%
Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Skor	4,99	5	99,80%

3.1 Capaian Kinerja

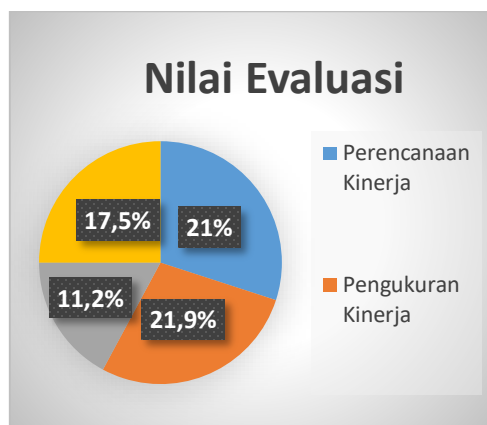
NILAI LHE AKIP BKPSDM

A. Capaian Nilai LHE AKIP

Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi SAKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari SAKIP itu sendiri yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di-implementasikan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran telah dilaksanakan sesuai Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor WAS.05.03/093/Insp.02/2024. Laporan hasil evaluasi SAKIP memuat informasi tentang implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran tahun 2024, hasil penilaian atas implementasi SAKIP beserta catatan hasil evaluasinya dan rekomendasi untuk perbaikan.

Hasil Evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran mendapatkan nilai 70 dengan interpersi B Baik.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran adalah sebagai berikut :



Grafik 3.1 Nilai Evaluasi AKIP

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas implementasi SAKIP tahun 2023, nilai tersebut (71.65) termasuk dalam kategori “BB”.

Adapun perbandingan dengan tahun sebelumnya, perbandingan dengan target akhir RPJMD dan perbandingan dengan rata-rata nasional adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Perbandingan Nilai SAKIP

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran mengalami kenaikan Nilai AKIP sebesar 1,65 poin dari nilai 70,00 menjadi 71,65. Hal ini dikarenakan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja (30,00%) :

Perolehan pada bobot Evaluasi atas Perencanaan Kinerja BKPSDM mendapatkan nilai 21,00, perolehan tersebut didasarkan bahwa BKPSDM Kabupaten Pangandaran telah menyusun dokumen perencanaan, memiliki sasaran kinerja yang berorientasi hasil yang artinya rumusan hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai dan aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai, hal ini merupakan dampak dari perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukan dengan meningkatnya komitmen Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memperbaiki kualitas dan pemanfaatan perencanaan kinerja, namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja;

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja (30,00)

Perolehan pada bobot Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar 21,90, perolehan tersebut didasarkan bahwa BKPSDM Kabupaten Pangandaran telah menetapkan indikator kinerja secara formal dan memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja;

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja (15,00)

Perolehan pada bobot Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar 11,25, perolehan tersebut didasarkan bahwa BKPSDM Kabupaten Pangandaran telah menyusun laporan kinerja yang mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, telah mempublikasikan secara umum ke website OPD dan ke E-Sakip, telah

menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya, dan telah menyajikan analisa faktor penghambat, faktor pendukung keberhasilan capaian kinerja serta solusi dari setiap sasaran/indikator kinerja, namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja;

d. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal (25,00)

Perolehan pada bobot Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar 17,50, perolehan tersebut didasarkan bahwa BKPSDM Kabupaten Pangandaran telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal berupa monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi masalah yang menghambat tercapainya kinerja.

Adapun rekomendasi terhadap hasil revidi penilaian SAKIP terdiri dari :

- a) Berkoordinasi dengan Tim SAKIP tingkat Pemerintah Daerah dalam hal ketersediaan pedoman teknis perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran;
- b) Menyempurnakan penjenjangan kinerja dan pohon kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- c) Melakukan penyesuaian target pada PK khususnya untuk target-target yang telah tercapai melebihi dari target di tahun berikutnya yang tertuang dalam realisasi kinerja Laporan Kinerja tahun sebelumnya;
- d) Memaksimalkan penggunaan aplikasi SiGenah dalam monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan) sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau dalam upaya menjaga konsistensi perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja;

- e) Mendorong setiap unit kerja agar dapat mengidentifikasi permasalahan yang menghambat tercapainya kinerja secara memadai dalam monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan);
- f) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi SiGenah dan Pangsi sebagai alat pertimbangan dalam penentuan strategi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, serta dijadikan dasar dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, serta dijadikan dasar dalam pemberian *rewards* dan *punishment* kepada pegawai;
- g) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi SiGenah dan Pangsi sebagai alat pertimbangan dalam penentuan strategi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, serta dijadikan dasar dalam pemberian *rewards* dan *punishment* kepada pegawai;
- h) Menyempurnakan penyusunan laporan kinerja mengacu pada PermenPAN-RB No.53 Tahun 2014 yang memuat informasi memadai terkait analisis atas faktor pendorong maupun penghambat keberhasilan capaian kinerja, perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan target jangka menengah serta realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta strategi perbaikan untuk tahun ke depannya, serta memanfaatkan laporan kinerja tersebut untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya; dan
- i) Melaksanakan penilaian mandiri pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran dan menyusun Laporan Hasil Evaluasi AKIP internal dengan menyajikan temuan dan rekomendasi atau menggambarkan kekurangan dan solusi yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Pangandaran.

B. Upaya Keberhasilan

Telah dilaksanakan upaya keberhasilan dalam meningkatkan Nilai LHE AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 diantaranya :

- a. Telah dilaksanakan bimbingan teknis terkait SAKIP di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pangandaran;
- b. Telah dilaksanakannya perumusan dan penetapan Perencanaan Kinerja;
- c. Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja;
- d. Telah dilaksanakan reviu internal Laporan Kinerja;
- e. Telah dilaksanakan pemberian *reward dan punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
- f. Dilaksanakannya evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

INDEKS PROFESIONALITAS ASN

A. Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyelenggara dan pembina manajemen ASN menentukan pedoman dan tata cara pengukuran IP-ASN. Pedoman IP-ASN ini ditujukan kepada Instansi Pemerintah guna mengukur, menilai, dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN untuk PNS baik di pusat maupun di daerah. Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan di seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh

unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pegawai ASN pada masing-masing instansi.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

a. Koheren

Kriteria yang digunakan sebagai standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit.

b. Kelayakan

Standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.

c. Akuntabel

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.

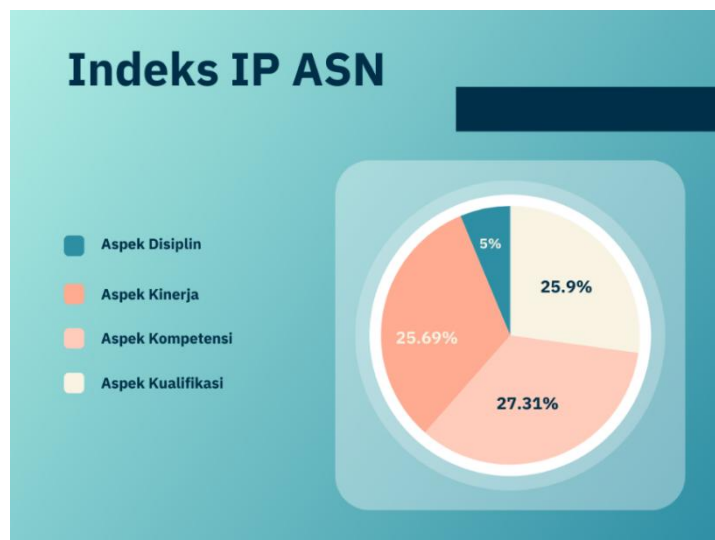
d. Dapat ditiru

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.

e. Multi-Dimensional.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Kabupaten Pangandaran pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :



Grafik 3.2 Indeks IP ASN

Perhitungan Skor Indeks Profesionalitas ASN dilakukan dengan dua cara yaitu secara manual dan secara elektronik melalui input data pada aplikasi kepegawaian SAPK. Dan hasil penghitungan secara manual nilainya akan disandingkan dengan hasil updating data pada SAPK melalui website <https://ip-jasn.bkn.go.id>.

Metode penilaian yang digunakan dalam pengukuran nilai Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

- Kompetensi, dengan cara menghitung gap antara kondisi ideal pendidikan, pelatihan, pengalaman dan administrasi dari setiap aparatur dengan kondisi eksisting.
- Kualifikasi, dengan cara menghitung gap antara kondisi ideal pendidikan dari setiap aparatur dengan jabatan yang diduduki oleh aparatur.
- Kinerja, dengan cara menghitung nilai SKP dari seluruh aparatur.
- Disiplin, dengan cara menghitung jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur dibandingkan dengan jumlah aparatur yang ada, besar kecilnya nilai tergantung pada tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Berdasarkan metode penilaian di atas, maka penghitungan nilai Indeks Profesionalitas ASN di Kabupaten Pangandaran terdiri dari empat unsur yaitu :

- a. Kualifikasi → Riwayat pendidikan formal terakhir dengan bobot nilai maksimal sebesar 25% sesuai tingkat pendidikan;
- b. Kompetensi → Riwayat pengembangan kompetensi melalui diklat kepemimpinan (struktural), diklat fungsional (JFT), diklat teknis 20 JP dalam satu tahun, serta seminar/workshop/sejenisnya. Bobot maksimal unsur kompetensi sebesar 40%;
- c. Kinerja → Riwayat hasil penilaian kinerja, terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai dengan masing-masing bobot nilai sebesar 15%, maksimal bobot unsur kinerja yaitu 30% sesuai dengan pencapaian nilai Prestasi Kerja PNS.
- d. Disiplin → Riwayat hukuman disiplin, bobot penilaian unsur disiplin sebesar 5%, bersifat mengurangi IP dari setiap tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN.

Formulasi untuk penghitungan skor indeks Profesionalitas ASN bagi tiap-tiap Daerah sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$IP = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin



Gambar 3.2 Perbandingan Nilai IP ASN

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya skor tersebut naik sebesar 19.67 poin menjadi 79.65. Hal ini disebabkan adanya dimensi yang mengalami kenaikan dan dimensi yang mengalami penurunan diantaranya :

a. Dimensi Kualifikasi

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 21.65 % dari keseluruhan pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai PNS, meliputi :

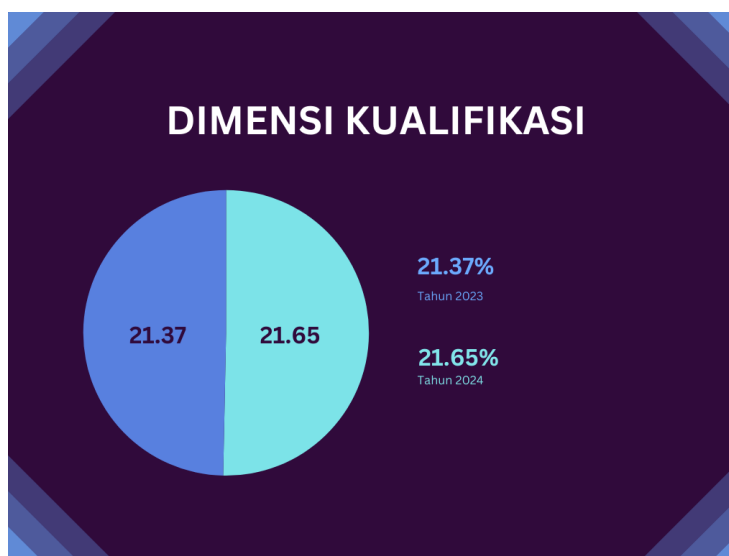
- 1) Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- 3) Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- 4) Pendidikan D-III (Diploma Tiga)

- 5) Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu) / Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) / Sederajat;
- 6) Di bawah SLTA.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut :

- 1) Bobot nilai sebesar 25 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- 3) Bobot nilai sebesar 10 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- 4) Bobot nilai sebesar 5 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu) / Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) / Sederajat
- 5) Bobot nilai 1 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi Kabupaten Pangandaran hasil penilaian pada tanggal 6 Oktober 2024 dan hasil perbandingan dengan tahun 2023 adalah sebagai berikut :



Gambar 3.3 Dimensi Kualifikasi

Dari hasil perbandingan tahun sebelumnya, terdapat kenaikan pada dimensi kualifikasi sebanyak 0,28%. Adapun upaya keberhasilan yang mendukung kenaikan tersebut diantaranya jumlah PNS yang telah selesai mengenyam pendidikan berkurang dari sebelumnya sebanyak 3.594 orang menjadi 3.332 orang.

b. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari keseluruhan pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas :

- 1) Diklat kepemimpinan
- 2) Diklat Fungsional
- 3) Diklat Teknis
- 4) Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya

Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi Kabupaten Pangandaran hasil penilaian pada tanggal 6 Oktober 2024 dan hasil perbandingan dengan tahun 2023 adalah sebagai berikut :



Gambar 3.4 Dimensi Kompetensi

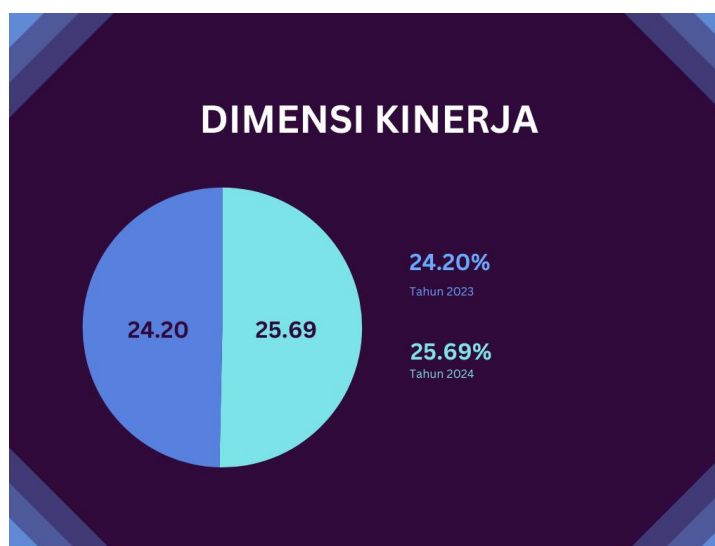
Dari hasil perbandingan tahun sebelumnya, terdapat kenaikan signifikan pada dimensi kompetensi sebanyak 14.58 %. Adapun upaya keberhasilan yang mendukung kenaikan tersebut diantaranya terdapat peningkatan pada jenis pengembangan kompetensi diklat teknis dan seminar/workshop/magang/kursus/ dan sejenisnya pada tahun 2024.

c. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut :

- 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- 2) Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja Kabupaten Pangandaran hasil penilaian pada tanggal 6 Oktober 2024 dan hasil perbandingan dengan tahun 2023 adalah sebagai berikut :



Gambar 3.5 Dimensi Kinerja

Dari hasil perbandingan tahun sebelumnya, terdapat penurunan pada dimensi kinerja sebanyak 1.49 %. Adapun upaya keberhasilan yang telah dilakukan diantaranya peningkatan data pelaporan kinerja ASN Kabupaten Pangandaran tahun 2024 serta terdapat peningkatan Nilai SKP ASN di Kabupaten Pangandaran.

d. Dimensi Disiplin

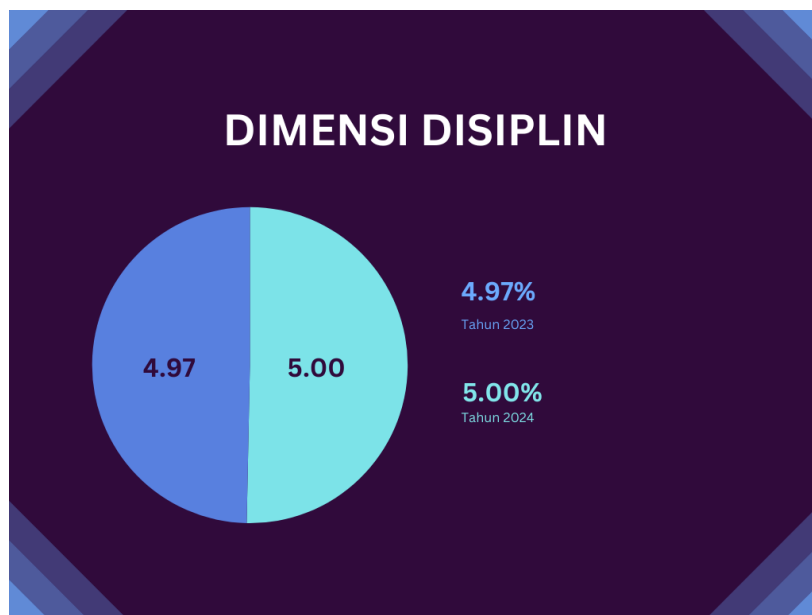
Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup :

- 1) Hukuman Disiplin Ringan;
- 2) Hukuman Disiplin Sedang;
- 3) Hukuman Disiplin Berat.

Instrumen pengukuran pada dimensi disiplin bobot penilaiannya sebagai berikut :

- a) Bobot nilai sebesar 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b) Bobot nilai sebesar 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- c) Bobot nilai sebesar 2 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
- d) Bobot nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin Kabupaten Pangandaran hasil penilaian pada tanggal 6 Oktober 2024 dan hasil perbandingan dengan tahun 2023 adalah sebagai berikut :



Gambar 3.6 Dimensi Disiplin

B. Upaya Keberhasilan

Adapun upaya untuk meningkatkan skor Indeks Profesionalitas ASN di tahun berikutnya yaitu dengan :

1. Menghimbau kepada ASN Kabupaten Pangandaran untuk mengikuti Diklat /Seminar/Webinar/workshop yang bersertifikat untuk mengembangkan/ menambah nilai kompetensi ASN.
2. Menginstruksikan kepada seluruh Perangkat Daerah agar melaporkan data terkait dengan kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin aparatur secara lengkap dalam aplikasi IP ASN dan SIASN.
3. Memberikan kesempatan kepada seluruh ASN Kabupaten Pangandaran untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi agar skor komponen kualifikasi dapat ditingkatkan.
4. Kedisiplinan pegawai tidak akan terlepas dari bagaimana pegawai ASN dapat dengan sungguh-sungguh mengerti dan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga telah dilaksanakan sosialisasi secara merata tentang apa yang menjadi perintah dan larangan bagi ASN,

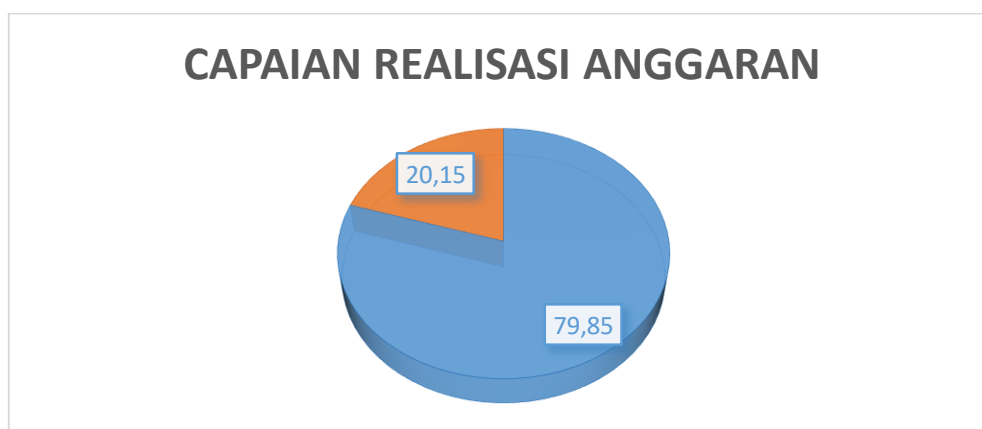
agar seluruh pegawai dapat benar-benar melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

AKUNTABILITAS KEUANGAN

Indikator Sasaran	Satuan	Capaian Kinerja Sasaran	Anggaran	Realisasi	%	Tingkat Efisiensi (%)
Nilai LHE AKIP	Nilai	71,65	Rp5.621.583.963,00	Rp4.840.067.210,00	86,10	13,90
Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Skor	21,65	Rp1.364.365.015,00	Rp856.638.167,00	62,79	37,21
Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Skor	27,31	Rp580.560.000,00	Rp459.688.200,00	79,18	20,82
Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Skor	25,69	Rp331.446.250,00	Rp170.653.671,00	51,49	48,51
Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Skor	5,00	Rp67.093.000,00	Rp32.800.000,00	48,89	51,11
TOTAL			Rp7.965.048.228,00	Rp6.359.847.248,00		

Tabel 3.2 Akuntabilitas Keuangan

REALISASI ANGGARAN



3.3 Grafik Realisasi Anggaran

C. Analis Efisiensi Anggaran Kinerja

Indikator Sasaran	Satuan	Capaian Kinerja Sasaran	Anggaran	Realisasi	%	Tingkat Efisiensi (%)
Nilai LHE AKIP	Nilai	71,65	Rp5.621.583.963,00	Rp4.840.067.210,00	86,10	13,90
Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Skor	21,65	Rp1.364.365.015,00	Rp856.638.167,00	62,79	37,21
Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Skor	27,31	Rp580.560.000,00	Rp459.688.200,00	79,18	20,82
Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Skor	25,69	Rp331.446.250,00	Rp170.653.671,00	51,49	48,51
Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Skor	5,00	Rp67.093.000,00	Rp32.800.000,00	48,89	51,11
TOTAL			Rp.7.965.048.228,00	Rp6.359.847.248,00	RATA-RATA	34,31

Tabel 3.3 Efisiensi Anggaran

Analisis efisiensi pada pelaporan ini menjelaskan sasaran kinerja dibandingkan dengan sisa anggaran. Anggaran yang terserap pada Indikator sasaran Nilai LHE AKIP sebesar Rp4.840.067.210,00 dari anggaran Rp5.621.583.963,00 dan anggaran yang terserap pada Indikator Sasaran Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi sebesar Rp856.638.167,00 dari anggaran Rp1.364.365.015,00. Indikator Sasaran Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi sebesar Rp459.688.200,00 dari anggaran Rp580.560.000,00. Indikator Sasaran Indeks Profesionalitas ASN dimensi kinerja sebesar Rp170.653.671,00 dari anggaran Rp331.446.250,00. Indikator Sasaran Indeks Profesionalitas ASN dimensi disiplin sebesar Rp32.800.000,00 dari anggaran Rp67.093.000,00.

Nilai efisiensi anggaran pada Indikator Nilai LHE AKIP sebesar 13,90% dan efisiensi anggaran pada indikator Sasaran Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi sebesar 37,21%, dimensi kompetensi sebesar 20,82%, dimensi kinerja sebesar 48,51% dan

dimensi disiplin sebesar 51,11% Sehingga secara rata-rata efisiensi anggaran pada 2 (dua) indikator sasaran sebesar 34,31%.

Analisis Efisiensi Kinerja – Efisiensi Anggaran

Indikator Sasaran	Satuan	Target	Capaian	Persentase Capaian Terhadap Target (%)	Anggaran Tahun 2024	Realisasi terhadap Pagu Anggaran	Persentase Realisasi Anggaran terhadap Pagu Anggaran (%)
Nilai LHE AKIP	Nilai	68,05	71,65	105,29	Rp5.621.583.963,00	Rp4.840.067.210,00	86,10
Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Skor	14,95	21,65	144,82	Rp1.364.365.015,00	Rp856.638.167,00	62,79
Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Skor	10,61	27,31	257,40	Rp580.560.000,00	Rp459.688.200,00	79,18
Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Skor	19,37	25,69	132,63	Rp331.446.250,00	Rp170.653.671,00	51,49
Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Skor	4,99	5,00	100,00	Rp67.093.000,00	Rp32.800.000,00	48,89
Persentase Rata-rata capaian kinerja (A)				148,03	Persentase Rata-rata Penyerapan Anggaran		65,69
Tingkat Efisiensi					225.35%		

Tabel 3.4 Analisis Efisiensi Kinerja-Efisiensi Anggaran

Berdasarkan tabel 3.4 perbandingan antara Persentase rata-rata capaian kinerja dan persentase rata-rata penyerapan anggaran dapat disimpulkan bahwa persentase rata-rata capaian kinerja BKPSDM Kab. Pangandaran sebesar 148,03% diantaranya didukung oleh capaian Nilai SAKIP, Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi, Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja melebihi 100%, sementara jika dibandingkan dengan persentase rata-rata penyerapan anggaran selama tahun 2024 hanya sebesar 65.69 persen. Namun dengan penyerapan

anggaran demikian capaian kinerja BKPSDM tetap maksimal yang dibuktikan dengan rata-rata capaian kinerja mencapai 148.03%. Sehingga tingkat efisiensi kinerja sebesar 225.35% yang diperoleh dari perbandingan antara Persentase Rata-rata capaian kinerja dengan Persentase Rata-rata Penyerapan Anggaran.

II. HAMBATAN/KENDALA DALAM PENCAPAIAN TARGET

Secara umum pelaksanaan agenda kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan target masing-masing kegiatan meskipun dengan keterbatasan anggaran. Dengan kinerja yang ada, aparat kami mampu melaksanakannya, sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana, meskipun dalam beberapa hal kami masih mengalami beberapa kendala diantaranya:

- (1) Terjadi beberapa kali perubahan dalam penganggaran sehingga harus dilakukan penyesuaian (revisi) Dokumen Anggaran yang dilakukan dalam perubahan penjabaran yang berdampak pada pelaksanaan kegiatan;
- (2) Kondisi keuangan Kabupaten Pangandaran yang terbatas sehingga BKPSDM perlu mengefisiensi anggaran pada kegiatan dan sub kegiatan menjadi minimum atau bahkan nol rupiah. Terdapat beberapa anggaran kegiatan yang tidak bisa diserap dan menjadi catatan utang Pemerintah Kabupaten Pangandaran untuk dibayarkan di tahun yang akan datang, tetapi tidak menghambat capaian target kinerja yang telah ditentukan sebelumnya bahkan ada beberapa kegiatan yang melampaui target.
- (3) Pengumpulan data kinerja sebagai bahan pemenuhan SAKIP terhambat dikarenakan adanya dokumen yang bersumber dari SKPD lain berupa Pedoman Teknis atau Peraturan Bupati;
- (4) Mekanisme pengumpulan data *ter-update* yang diperlukan untuk penghitungan Indeks Profesionalitas ASN kurang mendapat perhatian dari SKPD;

Strategi pemecahan masalah dalam mengatasi kendala-kendala dimaksud diatas yaitu :

- 1) Perencanaan Kinerja dan Penganggaran lebih dimaksimalkan lagi agar lebih efektif dan efisien;
- 2) Menyesuaikan target dengan kemampuan anggaran;
- 3) Diperlukan usaha yang lebih besar dengan cara menyiapkan bahan pemenuhan dokumen SAKIP dengan cepat dan teratur, dan melakukan koordinasi dengan SKPD lain terkait hal tersebut;
- 4) Membangun sistem pengumpulan data kinerja dengan baik melalui aplikasi SAPK untuk data yang diperlukan dan selalu melakukan koordinasi dengan seluruh OPD melalui peraturan yang mengatur mengenai koordinasi yang tegas demi terciptanya perencanaan yang akurat dan *up to date*.

BAB IV

PENUTUP

LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024 merupakan akuntabilitas pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya dalam lingkup tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024. LKIP ini memuat hasil pengukuran kinerja dan analisis terhadap capaian kinerja sasaran strategis RPJMD dan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Tahun 2024.

Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pangandaran berhasil mencapai kinerja dengan rata-rata capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran sebesar 3 dari 4 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran. Sebanyak 3 indikator utama berhasil melampaui target yaitu dimensi kualifikasi sebesar 144.82%, dimensi kompetensi 257.40% dan dimensi kinerja sebesar 132.63% dengan faktor keberhasilan antara lain jumlah PNS yang telah selesai mengenyam pendidikan, peningkatan kompetensi ASN dan pelaporan data kinerja ASN.

Sedangkan Indikator Nilai LHE AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran tingkat keberhasilannya terhadap kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran sebesar 105,29%. Hal ini disebabkan meningkatnya kualitas dokumen pemenuhan SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran.