

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH

LAKIP



BKPSDM

TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN SELUMA

KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk melaporkan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya selama satu tahun dalam Laporan Kinerja. Untuk melaksanakan Peraturan Presiden Republik Indonesia tersebut dan sebagai wujud penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan akuntabel, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma sebagai salah satu instansi pemerintah berkewajiban juga untuk menyusun Laporan Kinerja. Laporan Kinerja tersebut dimaksudkan sebagai Laporan dari Kinerja yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma selama Tahun 2024.

Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja 2024 mencakup realisasi kinerja tahun 2024 yang meliputi *output* dan *outcome* serta perbandingan-perbandingan yang relevan. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma, selain sebagai media pertanggungjawaban atas mandat yang diembankan kinerja yang telah ditetapkan, juga menjadi media pemantauan atas pencapaian kinerja serta memberikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, pelatihan dan informasi ASN yang menjadi kewenangan daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpedoman pada Peraturan Bupati Seluma Nomor 68 Tahun 2021 tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Seluma Nomor 68 Tahun 2021 tentang tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Seluma dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya atas penggunaan anggaran, serta dalam penyusunan laporan kinerja harus didasarkan suatu perencanaan strategis dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014

tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revisi atas laporan kinerja instansi pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

BABIV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Seluma disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Republik Indonesia No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban sebagai media informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Seluma dan diharapkan menghasilkan umpan balik guna perbaikan selanjutnya.

Adapun untuk capaian dari setiap sasaran strategis dapat dicapai dengan baik dengan kendala yang masih bisa diatasi.

B. PERMASALAHAN

1. Meningkatnya Efektifitas Penempatan dan distribusi Aparatur Sipil Negara (ASN)

- Belum maksimalnya penempatan dan distribusi aparatur yang sesuai dengan formasi kebutuhan, hal ini disebabkan masih terbatasnya formasi yang tersedia di Kabupaten Seluma.

29

- Belum ditetapkan Peraturan Bupati tentang jabatan fungsional tertentu

2. Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan aparatur berbasis kompetensi

Untuk pengembangan kompetensi aparatur masih fokus pada peningkatan kompetensi managerial.

3. Terpenuhinya Kebutuhan Informasi ASN

Permasalahan yang ada pada dasarnya ini adalah belum maksimalnya