

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENCAPAIAN SASARAN KINERJA (Pencapaian *Outcome*)

Pada tahun 2025, BKD Provinsi Sumatera Selatan secara umum telah berhasil melaksanakan tugas-tugas pokok sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. Berikut adalah ringkasan capaian kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU):

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja SKPD
Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumsel
Berdasarkan RENSTRA 2025 (Triwulan IV)**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemprov. Sumsel	Nilai IP ASN	Nilai	81	84,13	103.86
		Nilai NSPK	Nilai	90	88,55	98,38
2	Meningkatnya Tata Kelola ASN	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	692,06	692.06
		Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	12	16,61	138.42
		Rasio Pejabat Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	80	81,25	102.06
3	Meningkatkan Tingkat Kepuasan ASN yang melakukan layanan Kepegawaian pada BKD Prov. Sumsel	Persentase Hasil Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kepegawaian	%	90	90,36	100.4

**Tabel 3.2 Pencapaian Target Capaian Indikator
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 (Triwulan IV)**

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2022		Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	600,35	100	613,86	100	636,65	100	692,06	692.06	Telah sesuai target
2	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	9	14,86	9,46	14,21	9	15,27	12	16,61	138.42	Telah sesuai target
3	Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	100	100	100	100	100	80	81,25	102.06	Telah sesuai target

B. ANALISIS ATAS REALISASI CAPAIAN TERHADAP TARGET TAHUN 2025 INDIKATOR KINERJA SKPD DENGAN PERBANDINGAN TAHUN SEBELUMNYA

Tabel 3.3 Analisis Raslisasi Capaian

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Rumus	Tahun 2023			Tahun 2024			Tahun 2025			
						Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Mewujudkan Peningkatan Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara Secara Efisien dan Efektif dalam Pelayanan Publik Secara Profesional	Persentase Peningkatan Kualitas Manajemen ASN	1. Meningkatkan Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemprov. Sumsel	Nilai Indeks Profesionalitas ASN (Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin)	%	Nilai Indeks Profesionalitas ASN (Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin)	67	67,14	100	76	81,36	100	81	84,13	103,86	Telah sesuai target
			Nilai NSPK	%	Nilai NSPK Prov. Sumsel dari BKN		65,47		71	94,375	100	90	88,55	98,38	Tahun 2025 Nilai NSPK Prov. Sumsel bernilai 88,55 dengan Predikat A (Unggul)
		2. Meningkatnya Tata Kelola ASN	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	613,86	100	100	636,65	100	100	692,06	692,06	Telah sesuai target
			Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	9,46	14,21	100	9	15,27	100	12	16,61	138,42	Telah sesuai target
			Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	100	100	100	100	100	80	81,25	102,06	Telah sesuai target
		3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penatausahaan Kepegawaian	Persentase Survey Kepuasan Masyarakat dari Pelayanan Kepegawaian	%	Persentase Hasil Survei Kepuasan Masyarakat dari Pelayanan Kepegawaian	87	90,92	100	88	90,52	100	90	90,36	100,4	Telah sesuai target

C. PENJABARAN ANALISA CAPAIAN SASARAN INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2025

Sasaran 1 : Meningkatkan Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemprov. Sumsel.

Indikator Kinerja 1: Nilai Indeks IP ASN Prov. Sumsel.

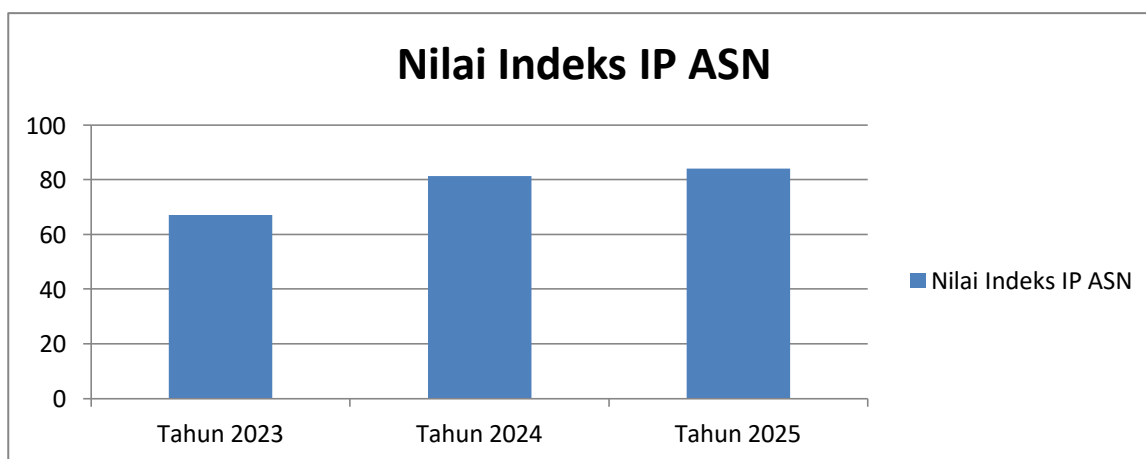
Indikator Sasaran Kinerja: Untuk target nilai Indeks IP ASN pada tahun 2025 adalah sebesar 81, sampai dengan Triwulan IV nilai IP ASN sebesar 84,13 atau dengan capaian 103,86%.

Adapun perbandingan Nilai Indeks IP ASN pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Nilai Indeks IP ASN
Dari Tahun 2023-2025**

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Realisasi Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Nilai Indeks IP ASN Prov Sumsel	%	67	67,14	76	81,36	81	84,13	103,86	Telah sesuai target

Gambar 3.1 Perbandingan Realisasi Nilai IP ASN



Realisasi Nilai Indeks IP ASN pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami peningkatan dari tahun 2023 sampai dengan 2025 seperti gambar diatas. Pada tahun 2023 sebesar 67,14 kemudian pada tahun 2024 sebesar 81,36 dan pada tahun 2025 sebesar 84,13.

Nilai IP ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025 adalah sebesar 84,13 atau berada pada rentang **81–90 (Kategori Tinggi)**. Angka ini merupakan hasil akselerasi masif melalui pemutakhiran data mandiri di MyASN BKN dan aplikasi internal **PIP BKD Provinsi Sumsel**.

Adapun keunggulan dan kelemahan Sumsel dibandingkan provinsi lain dapat dilihat dari empat dimensi pembentuk IP ASN:

✓ **Dimensi Kinerja (Bobot 30%):**

Sumsel sangat kompetitif di dimensi ini. Integrasi system **e-Kinerja** yang dikunci dengan pembayaran TPP membuat tingkat kepatuhan input kinerja di Sumsel lebih tinggi dibandingkan beberapa provinsi yang belum menerapkan sistem *reward & punishment* yang ketat.

✓ **Dimensi Kualifikasi (Bobot 25%):**

Berada pada level rata-rata nasional. Tantangan Sumsel terletak pada distribusi ASN dengan tingkat pendidikan S2/S3 yang masih terpusat di dinas-dinas tertentu, sementara provinsi seperti Jawa Barat atau Jawa Timur memiliki sebaran yang lebih merata.

✓ **Dimensi Kompetensi (Bobot 40%):**

Ini merupakan dimensi dengan skor paling fluktuatif. Sumsel terus mengejar ketertinggalan untuk memastikan setiap ASN mendapatkan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. Di provinsi dengan kategori "Sangat Tinggi", akses ke pelatihan digital sudah lebih mapan.

✓ **Dimensi Disiplin (Bobot 5%):**

Skor Sumsel hampir sempurna (mendekati 5), selaras dengan provinsi-provinsi unggulan lainnya, karena sistem absensi elektronik yang sudah terintegrasi.

Indikator Kinerja 2: Nilai NSPK Prov. Sumsel.

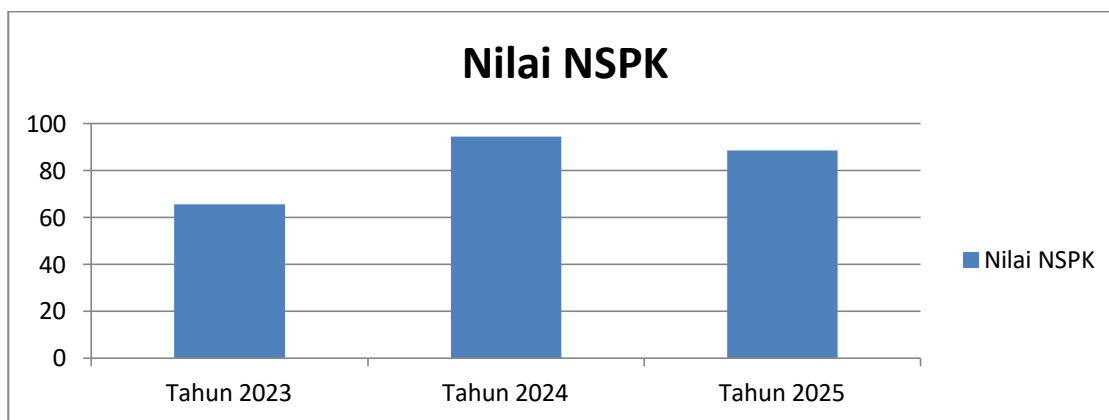
Indikator Sasaran Kinerja: Untuk target nilai NSPK pada tahun 2025 adalah sebesar 90, sampai dengan Triwulan IV nilai NSPK sebesar 88,55 atau dengan capaian 98,38 dengan Predikat A (Unggul).

Adapun perbandingan Nilai NSPK pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Nilai NSPK
Dari Tahun 2023-2025**

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Nilai NSPK	%		65,47	71	94,375	90	88,55	98,38	Tahun 2025 Nilai NSPK Prov.Sumsel bernilai 88,55 dengan Predikat A (Unggul)

Gambar 3.2 Perbandingan Realisasi Nilai NSPK



Realisasi Nilai NSPK pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mengalami naik turun dari tahun 2023 sampai dengan 2025 seperti gambar diatas. Pada tahun 2023 sebesar 65,47 kemudian pada tahun 2024 sebesar 90,375 dan pada tahun 2025 sebesar 88,55.

Penilaian NSPK mencakup 18 elemen kunci. Di tahun 2025, Sumatera Selatan berfokus pada penguatan elemen yang sebelumnya menjadi titik lemah:

➤ **Penyusunan & Penetapan Kebutuhan:**

Sumsel mendapatkan nilai tinggi karena sinkronisasi data kebutuhan ASN dengan aplikasi SIASN BKN yang sudah mencapai 100%.

➤ **Pengembangan Karier & Pola Karier:**

Ini menjadi fokus utama tahun 2025. Pemprov Sumsel didorong oleh BKN untuk memperkuat regulasi lokal (seperti Perda/Pergub Pola Karier) agar selaras dengan Permenpan RB Nomor 21.

➤ **Disiplin & Pemberhentian:**

Implementasi aplikasi **I-DIS (Integrated Discipline)** secara penuh di tahun 2025 memberikan tambahan poin signifikan. Kasus-kasus pelanggaran disiplin kini terekam secara real-time dan terintegrasi dengan pusat.

Secara keseluruhan, Manajemen ASN di Sumatera Selatan tahun 2025 telah beralih dari sekadar kepatuhan administratif ke **pengelolaan berbasis merit yang terdigitalisasi**. Keberhasilan mencapai nilai di atas 85 (Unggul) akan memberikan dampak langsung berupa kemudahan dalam proses mutasi, kenaikan pangkat, dan pemberian penghargaan (*award*).

Sasaran 2 : Meningkatnya Tata Kelola ASN di Lingkungan Pemprov. Sumsel.

Indikator Kinerja 1: Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Indikator Sasaran Kinerja: Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025 targetnya tetap sama dengan target Tahun 2024 yaitu 100% dengan realisasi sebesar 692,06% atau dengan capaian 100%.

1) Capaian Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Capaian sasaran kinerja ini dihitung dan dinilai dari perbandingan Jumlah Pegawai (PNS) yang memiliki Pendidikan (PT) ke atas berbanding dengan Jumlah Pegawai (PNS) yang memiliki Pendidikan SMA kebawah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

2) Yang dihitung dalam Capaian sasaran kinerja ini adalah seluruh Pegawai (PNS) diluar PNS Fungsional Guru dan Tenaga Kesehatan, seperti JFT lainnya, JFU dan Struktural

3) Capaian indikator kinerja ini adalah:

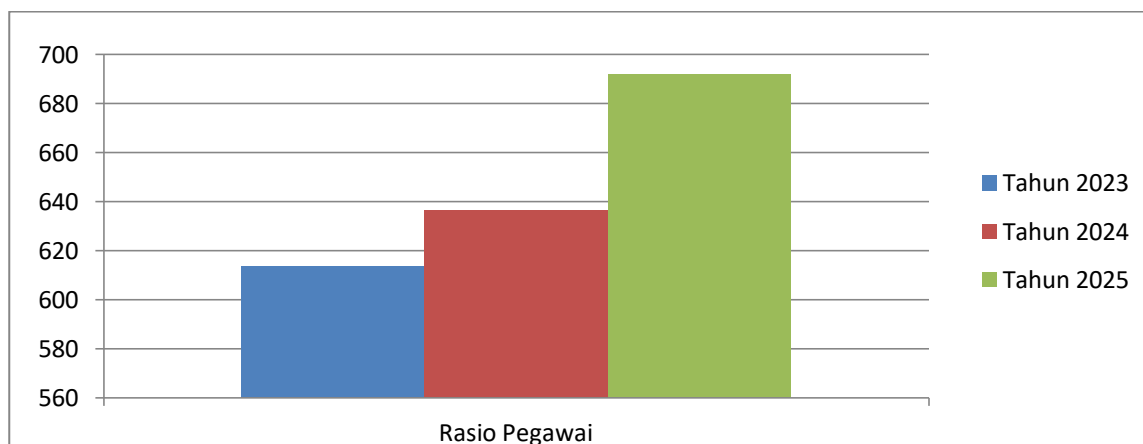
$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah Pegawai menurut pendidikan PT ke atas}}{\text{Jumlah Pegawai dengan pendidikan SMA kebawah}} \times 100\% \text{ Seluruh jumlah} \\ &= \frac{4.097}{592} \times 100\% \\ &= \mathbf{692,06\%} \\ &= \text{Capaian Kinerjanya } 692,06\% / 100\% = \mathbf{692,06\%} \end{aligned}$$

Adapun perbandingan Rasio pegawai pendidikan tinggi menengah pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah
Dari Tahun 2023-2025**

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	613,86	100	636,65	100	692,06	692,06	Telah mencapai target

**Gambar 3.3 Perbandingan Realisasi Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah
Dari Tahun 2023-2025**



Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami peningkatan dari tahun 2023 sampai dengan 2025 seperti gambar diatas. Pada tahun 2023 sebesar 613,86 kemudian pada tahun 2024 sebesar 636,65 dan pada tahun 2025 sebesar 692,06.

Indikator Kinerja 2: Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Indikator Sasaran Kinerja: Target Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan pada tahun 2025 sebesar 12% dengan realisasi 16,61% dan capaian realisasi 100% .

- 1) Capaian indikator kinerja pada tahun 2025, dapat dijelaskan sebagai berikut : Target Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2025 sebesar 12%. Untuk Capaian sasaran kinerja ini yang di hitung dan dinilai adalah perbandingan dari Jumlah Pegawai (PNS) yang Fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) berbanding dengan Seluruh Jumlah Pegawai (PNS) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).
- 2) Yang dihitung dalam Capaian sasaran kinerja ini adalah seluruh Pegawai (PNS) Fungsional Tertentu (JFT) diluar Pegawai (PNS) Fungsional Guru dan Tenaga Kesehatan, seperti JFT Arsiparis, Pustakawan, Peneliti, dan lain-lain.
- 3) Capaian indikator kinerja ini adalah:

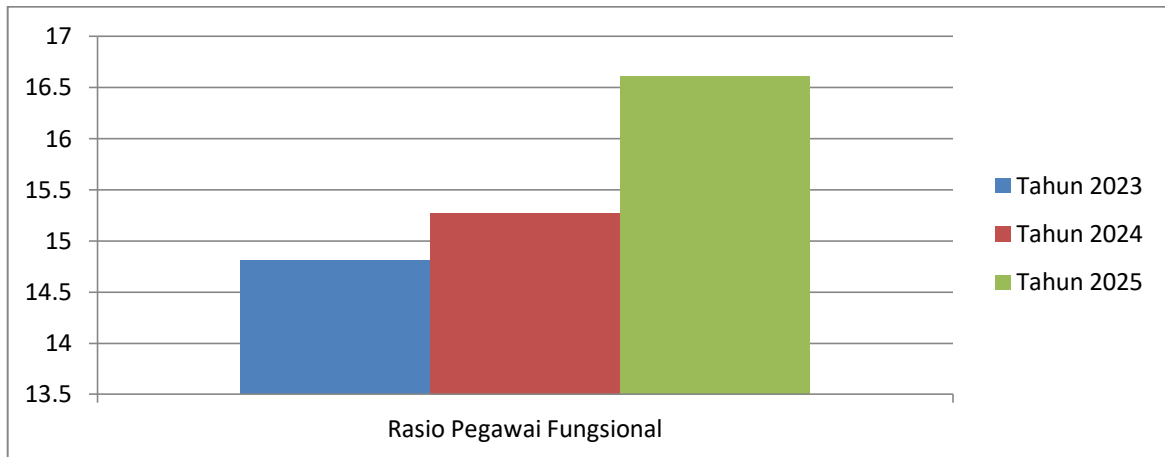
$$\begin{aligned}
 & \text{Jumlah Pegawai PNS Fungsional} \\
 & \text{(di luar Guru dan Tenaga} \\
 & \text{Kesehatan)} \\
 & = \frac{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah}}{\text{(PNS tidak termasuk Guru dan} \\
 & \text{Tenaga Kesehatan)}} \times 100\% \\
 & = \frac{779}{4.689} \times 100\% \\
 & = 16,61\% \\
 & = \text{Capaian Kinerjanya } 16,61\% / 12\% = \mathbf{138,42\%}
 \end{aligned}$$

Adapun perbandingan Rasio pegawai fungsional pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Rasio Pegawai Fungsional
Dari Tahun 2023-2025**

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenagakesehatan)	%	9,46	14,81	9	15,27	12	16,61	138,42	Telah mencapai target

**Gambar 3.4 Perbandingan Realisasi Rasio Pegawai Fungsional
Dari Tahun 2023-2025**



Rasio pegawai fungsional pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami peningkatan dari tahun 2023 sampai dengan 2025 seperti gambar diatas. Pada tahun 2023 sebesar 14,81 kemudian pada tahun 2024 sebesar 15,27 dan pada tahun 2025 sebesar 16.61.

Indikator Kinerja 3: Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Indikator Sasaran Kinerja: Target Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2025 sebesar 80% dengan realisasi sampai dengan Triwulan IV sebesar 81,25% dan capaian realisasi 100% .

- 1) Capaian indikator kinerja pada tahun 2025, dapat dijelaskan sebagai berikut : Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan pada tahun 2025 sebesar 80% dengan realisasi 81,25% dan capaian realisasi 100%. Untuk Capaian sasaran kinerja ini yang di hitung dan dinilai adalah perbandingan dari Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) berbanding dengan Seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).
- 2) Yang dihitung dalam Capaian sasaran kinerja ini adalah seluruh Pegawai (PNS) Fungsional Tertentu (JFT) yang Bersertifikat Kompetensi (diluar Pegawai (PNS) Fungsional Guru dan Tenaga Kesehatan).
- 3) Capaian indikator kinerja ini adalah:

$$= \frac{\text{Jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat Kompetensi}}{\text{Seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}} \times 100\%$$

$$= \frac{633}{779} \times 100\%$$

$$= 81,25\%$$

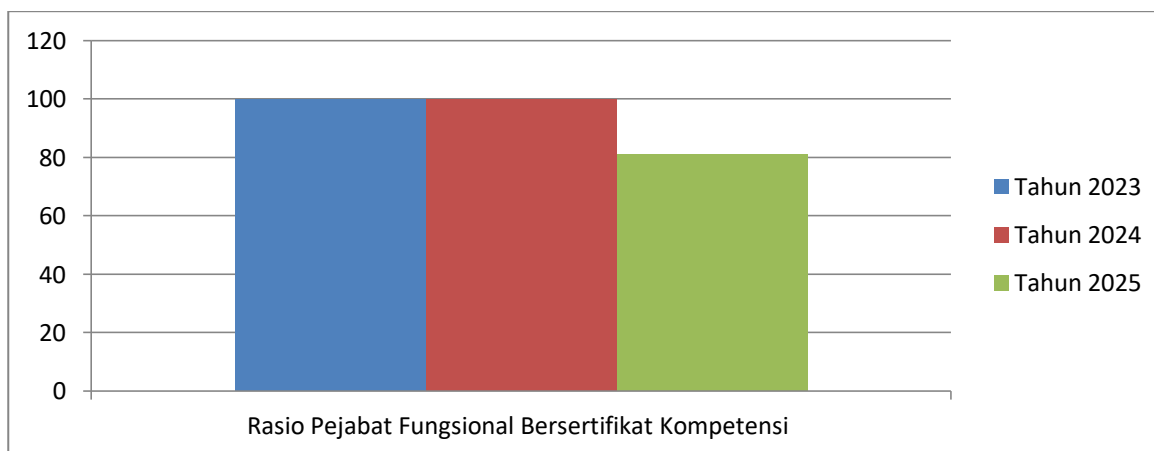
$$= \text{Capaian Kinerjanya } 81,25\% / 100\% = 102,06\%$$

Adapun perbandingan Rasio pejabat fungsional bersertifikat kompetensi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi Dari Tahun 2023-2025

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	100	100	100	80	81,25	102,06	Telah mencapai target

Gambar 3.5 Perbandingan Realisasi Rasio Pejabat Fungsional Bersertifikat Kompetensi Dari Tahun 2023-2025



Rasio pejabat fungsional bersertifikat kompetensi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 100%. Realisasi ini bisa mencapai 100% dikarenakan jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi berbanding lurus dengan jumlah seluruh Pegawai Fungsional, pada tahun 2023, jumlah Pegawai Fungsional

yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 805 dan jumlah seluruh Pegawai Fungsional berjumlah 805. Pada tahun 2024, jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 746 dan jumlah seluruh Pegawai Fungsional berjumlah 746. Namun pada tahun 2025 sampai dengan Triwulan IV jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat dan jumlah seluruh Pegawai Fungsional tidak berbanding lurus, jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 633 dan jumlah seluruh Pegawai Fungsional berjumlah 779, maka dari itu realisasinya sebesar 81,25 akan tetapi realisasinya tetap 100 % karena target di Tahun 2025 ini sebesar 80%.

Sasaran 3: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penatausahaan Kepegawaian. Indikator Kinerja: Persentase Hasil Survey Kepuasan Masyarakat dari Pelayanan Kepegawaian.

Indikator Sasaran Kinerja Utama: Target Persentase Hasil Survey Kepuasan Masyarakat dari Pelayanan Kepegawaian Tahun 2025 adalah 90 dengan realisasi kinerja sampai dengan Triwulan IV sebesar 90,36 atau capaian 100%.

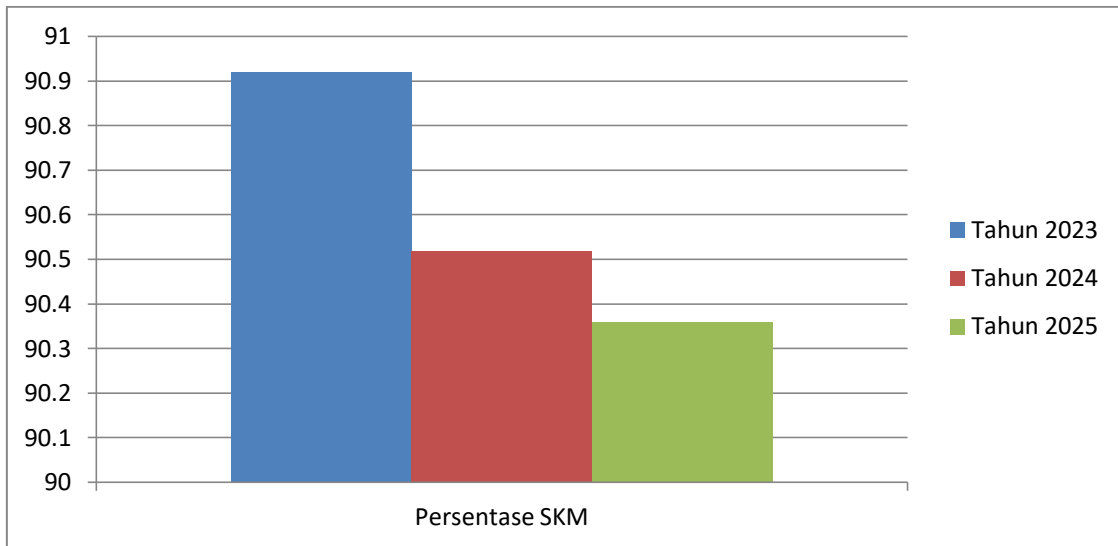
Persentase Survey Kepuasan Masyarakat pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan selalu mencapai target dari tahun 2023 sampai dengan 2025 seperti gambar diatas. Pada tahun 2023 sebesar 90,92 kemudian pada tahun 2024 sebesar 90,52 dan pada tahun 2025 sampai dengan Triwulan IV ini sebesar 90,36.

Adapun perbandingan persentase Survey Kepuasan Masyarakat atas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Perbandingan Persentase Survey Kepuasan Masyarakat Dari Tahun 2023-2025

No	Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2023		Realisasi Kinerja 2024		Kinerja 2025			Faktor Penghambat/ Pendorong
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian	
1	Persentase Survey Kepuasan Masyarakat dari Pelayanan Kepegawaian	%	87	90,92	88	90,52	90	90,36	100.4	Telah mencapai target yang ditetapkan

**Gambar 3.6 Perbandingan Persentase Survey Kepuasan Masyarakat
Dari Tahun 2023-2025**



Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan capaian yang sangat positif sebesar 90,36 dengan predikat **"Sangat Baik"**.

Capaian ini tidak lepas dari transformasi layanan kepegawaian dari sistem manual ke digitalisasi penuh (paperless). Berikut adalah analisis mendalam atas capaian tersebut:

Pencapaian nilai "Sangat Baik" ini dipicu oleh tiga inovasi besar:

1. **Penerapan Manajemen Talenta:** BKD Sumsel menjadi instansi daerah pertama di wilayah Kanreg VII BKN yang menerapkan Manajemen Talenta secara penuh, meminimalkan subjektivitas dalam promosi jabatan.
2. **Digitalisasi Layanan (Paperless):** Pengurangan penggunaan berkas fisik hingga 90% melalui aplikasi MyASN yang terintegrasi, yang secara otomatis meningkatkan nilai pada unsur "Kemudahan Prosedur".
3. **Sistem Pengaduan Real-time:** Respon cepat terhadap keluhan ASN melalui sistem tiket yang terpantau langsung oleh pimpinan BKD, mengurangi tingkat ketidakpuasan pada aspek "Penanganan Pengaduan".

Perbandingan Capaian Tahun 2025 terhadap Target Jangka Menengah (Renstra)

Tabel di bawah ini merangkum posisi kinerja BKD Provinsi Sumatera Selatan di tahun 2025 dibandingkan dengan target akhir yang harus dicapai pada akhir periode perencanaan jangka menengah.

Tabel 3.10 Perbandingan Capaian Tahun 2025 terhadap Target Jangka Menengah (Renstra)

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Jangka Menengah (Akhir Renstra)	Realisasi s.d. Tahun 2025	Capaian terhadap Target Akhir (%)	Status
1	Indeks Profesionalitas (IP) ASN	81	84,13	103,86%	Melampaui
	Nilai NSPK	90	88,55	98%	On Track
2	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	692,06	692%	Melampaui
	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12	16,61	138%	Melampaui
	Rasio Pejabat Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	80	81,25	102%	Melampaui
3	Persentase Hasil Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kepegawaian	90	90,36	100,40%	Melampaui

Analisis Capaian Target Jangka Menengah (Renstra)

Hingga tahun 2025, BKD Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan performa yang sangat impresif, di mana mayoritas indikator kinerja utama telah melampaui target akhir periode perencanaan (Renstra).

1. Akselerasi Profesionalitas dan Kompetensi

- **IP ASN (103,86%):** Keberhasilan melampaui target IP ASN di angka **84,13** menunjukkan bahwa upaya BKD dalam mendorong ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi (minimal 20 JP/tahun) dan pemutakhiran data mandiri berjalan efektif.
- **Rasio Pendidikan dan Sertifikasi:** Lonjakan drastis pada rasio pendidikan (692%) dan rasio fungsional (138%) mencerminkan keberhasilan kebijakan **Penyederhanaan Birokrasi**, di mana banyak jabatan struktural dialihkan ke fungsional, serta meningkatnya minat ASN dalam menempuh pendidikan tinggi melalui skema tugas/izin belajar.
- **Sertifikasi Kompetensi:** Dengan capaian **81,25**, BKD telah memastikan bahwa transisi ke jabatan fungsional tidak hanya sekadar perpindahan nomenklatur, tetapi dibarengi dengan kualitas yang tersertifikasi.

2. Kepatuhan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)

- **Analisis Gap (98%):** Nilai NSPK merupakan satu-satunya indikator yang masih berstatus *On Track*. Meskipun sudah mendekati target (88,55 dari target 90), terdapat selisih **1,45 poin** yang harus dikejar.
- **Rekomendasi:** Fokus pada penyempurnaan dokumen administrasi kepegawaian secara digital dan penguatan pengawasan internal dalam pengangkatan jabatan agar selaras 100% dengan standar BKN.

3. Kualitas Layanan Publik

- **Kepuasan Masyarakat (100,40%):** Tercapainya target kepuasan masyarakat di angka **90,36** membuktikan bahwa digitalisasi layanan (seperti sistem kenaikan pangkat otomatis atau pensiun tepat waktu) telah dirasakan manfaatnya secara langsung oleh ASN dan stakeholder terkait di Sumatera Selatan.

Hambatan dalam Mencapai Target Jangka Menengah

- **Dinamika Regulasi Pusat:** Perubahan kebijakan terkait status Tenaga Non-ASN (Honorar) seringkali menyita sumber daya operasional yang seharusnya fokus pada pengembangan kompetensi ASN permanen.
- **Integrasi Data:** Meskipun sudah terintegrasi dengan SIASN BKN, sinkronisasi data antar instansi pusat dan daerah terkadang mengalami kendala teknis (sinkronisasi *real-time*).

Analisis Mendalam Berdasarkan Parameter Nasional

A. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

Capaian IP ASN Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 berada di atas rata-rata nasional. Keunggulan ini dipicu oleh:

- **Dimensi Kualifikasi:** Persentase ASN dengan tingkat pendidikan sesuai standar jabatan lebih tinggi dibanding rata-rata daerah lain di Indonesia.
- **Dimensi Kompetensi:** Masifnya penggunaan *Learning Management System* (LMS) yang memungkinkan ASN Sumsel memenuhi 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun secara mandiri dan efisien.

Faktor Determinan Keberhasilan BKD Sumsel

1. **Akselerasi Digital:** Penggunaan aplikasi "SIMPEG Sumsel" yang terintegrasi langsung ke pusat meminimalisir data anomali.
2. **Kepatuhan Pelaporan:** Tingkat kedisiplinan ASN Sumsel dalam memperbarui data mandiri (MyASN) mencapai angka di atas 95%.

B. Implementasi Sistem Merit

BKD Prov. Sumsel berhasil mempertahankan predikat "**Sangat Baik**" dalam implementasi Sistem Merit. Secara nasional, masih banyak instansi daerah yang berada pada level "Baik" atau "Kurang". Keberhasilan Sumsel terletak pada akurasi instrumen seleksi terbuka (open bidding) dan manajemen talenta (*talent pool*) yang sudah terintegrasi secara digital.