



PEMERINTAH  
KABUPATEN TANAH  
LAUT

# LKj 2023

## LAPORAN KINERJA



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM)  
KABUPATEN TANAH LAUT**

Jl. A. Syairani Komplek Perkantoran Gagas Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Faks. (0512) 21315  
Website: [www.bkpsdm.tanahlaut.go.id](http://www.bkpsdm.tanahlaut.go.id) E-mail: [bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com](mailto:bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com)





## Kata Pengantar

Laporan Kinerja (LKj) Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKj ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Pelaihari,      **Maret 2024**

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	

  
**Ismail Fahmi, SE, MT**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19731128 199803 1 008

## Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ke depan, sebagai berikut:

### **1. Pengelolaan SDM ASN sesuai dengan Reformasi Birokasi.**

Dengan ketersediaan pegawai dibandingkan dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja serta penambahan ASN baru sangat sulit dan walaupun ada jumlahnya sangat sedikit dan tidak sebanding dengan yang pensiun, dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ditempatkan pada tiap Organisasi Perangkat Daerah dimana pemenuhan SDM pada tiap Organisasi Perangkat Daerah mengalami kekurangan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

### **2. Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Talenta.**

Pengembangan manajemen talenta harus didukung oleh penerapan sistem merit yang optimal guna menghadirkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai jabatan yang akan diduduki. Dengan adanya manajemen talenta, ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN. Dengan penerapan manajemen talenta pada pengisian JPT Pratama, dapat meminimalisir rumitnya proses dan besarnya anggaran karena untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama masih harus

melalui proses seleksi JPT dengan tahapan panjang.

### 3. Pengelolaan peningkatan kompetensi SDM

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamanatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun. Pengembangan kompetensi menjadi permasalahan yang pelik, jika dikaitkan dengan jumlah ASN yang terus berkurang dalam jumlah banyak, penambahan ASN baru sangat sulit serta jumlah ASN baru tidak sebanding dengan yang pensiun, sehingga kualitas ASN masih jauh dari yang diharapkan, dapat mengakibatkan kesenjangan antara kompetensi dan kinerja, dikarenakan belum semua ASN memiliki semangat untuk mengembangkan diri. Sementara itu tuntutan pelayanan publik terus meningkat, tuntutan proses aktivitas pekerjaan harus cepat, tepat, transparan, dan aparatur terus dituntut untuk meningkatkan kinerja

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ke depan dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
<b>A. LATAR BELAKANG</b> .....	1
<b>B. MAKSUD DAN TUJUAN</b> .....	1
<b>C. DASAR HUKUM</b> .....	2
<b>D. CASCADING KINERJA</b> .....	3
<b>E. PROSES BISNIS, TUGAS FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI</b> .....	3
<b>F. ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b> .....	14
<b>G. DUKUNGAN SDM, SARANA PRASARANA DAN ANGGARAN</b> .....	16
<b>H. TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN SEBELUMNYA</b> .....	22
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....	25
<b>A. VISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT</b> .....	26
<b>B. MISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT</b> .....	28
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....	38
<b>A. AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI</b> .....	39
1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) .....	40
2. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	49
3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Sekretaris (Eselon III) berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	76
4. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	105
5. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	130
<b>B. AKUNTABILITAS KEUANGAN</b> .....	144
1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2023 .....	144
2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program Tahun Anggaran 2023 .....	145
3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2022 dan 2023 .....	148
BAB IV PENUTUP .....	154
<b>A. KESIMPULAN</b> .....	154



---

## **B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA..... 156**

### **LAMPIRAN**

1. IKU
2. Pernyataan Hasil Reviu
3. Pernyataan Perjanjian Kinerja 2023
4. Cascading / Pohon Kinerja
5. Capaian Per Triwulan (1-4)
6. Monev Renstra
7. Matrik Keselarasan
8. Peta Proses Bisnis

# BAB I PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

BKPSDM wajib menyusun Laporan Kinerja (LKj) sebagai rujuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2023 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

## B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja (LKj) ini disusun dengan maksud memenuhi kewajiban sebagaimana tersebut dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan ini disusun bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas pencapaian kinerja BKPSDM dalam satu tahun. Laporan Kinerja ini berisi hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.

Disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **C. DASAR HUKUM**

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) yang telah diubah dengan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Intansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah;
5. 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;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2014 tentang



Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6);

7. Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

#### **D. CASCADING KINERJA**

Cascading adalah proses penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU), dan/atau target IKU secara vertikal (*vertical alignment*) dari atas ke bawah dan memperhatikan tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan. Cascading dilakukan terhadap IKU dan Sasaran Strategis (pada tatanan organisasi). Cascading dilakukan terhadap rencana Kinerja Atasan pada tataran pegawai, dan dilengkapi dengan Indikator Kinerja Individu (IKI). Cascading dengan berdasarkan IKU yang terdapat pada Rencana Strategis (Renstra) maupun Perjanjian Kinerja merupakan pendekatan praktik terbaik.

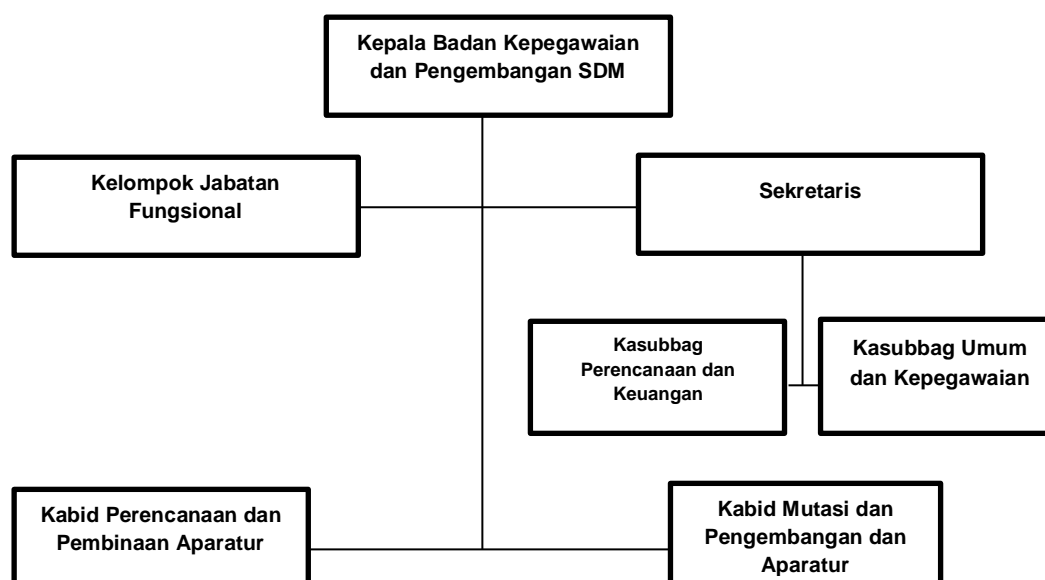
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan Misi yang ketiga dari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, yaitu: Membangun tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Berdasarkan Misi, Tujuan dan Sasaran dari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di dalam melaksanakan program dan kegiatan, secara rinci dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja yang menggambarkan Cascading Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 (dapat dilihat pada lampiran).

#### **E. PROSES BISNIS, TUGAS FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI**

Proses Bisnis berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 19 Tahun 2018 Proses Bisnis merupakan diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi, sedangkan peta proses bisnis merupakan sekumpulan aktivitas kerja terstruktur dan saling terkait yang menghasilkan keluaran yang sesuai dengan kebutuhan pengguna dan sumber daya yang tersedia. Proses bisnis Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut digambarkan dengan peta proses bisnis yang dapat dilihat pada Lampiran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam Bidang Kepegawaian yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut dan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 142 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Susunan Organisasi sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Struktur Organisasi  
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 142 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pengelola kepegawaian daerah dijabarkan ke dalam tugas dan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, yakni:

### **Tugas**

***Membantu Bupati Tanah Laut dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah***

Untuk membantu Bupati Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan fungsi Penunjang Urusan Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai **Fungsi**, yaitu:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi–fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Administrasi Umum dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban, Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdiri dari:

## **I. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan kesekretariatan, mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan perencanaan, program dan anggaran, administrasi umum dan kepegawaian, serta ketatausahaan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. pengoordinasian penyelenggaraan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. pemberian pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. pengoordinasian penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. penyelenggaraan urusan tata usaha, rumah tangga/perlengkapan;
- f. pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan serta penataan barang;
- g. penyelenggaraan kehumasan dan keprotokolan;
- h. pengoordinasian pelaksanaan, pengumpulan, dan penyusunan data, penilaian, pemantauan evaluasi dan analisa data hasil pelaksanaan tugas, penyiapan dan penyusunan laporan pelaksanaan program kerja dan penyusunan statistik dan dokumentasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- i. pengoordinasian urusan kedinasan yang menyangkut tata persuratan dinas, pendataan, dan pengumpulan bahan pelaporan kedinasan;
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- k. pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang

langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai uraian tugas, yaitu:

- a. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan penyusunan program dan rencana kegiatan dan anggaran Badan;
- b. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan penyusunan rencana strategis;
- c. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan;
- d. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan;
- e. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan pengelolaan aset/Barang Milik Daerah;
- f. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan pengelolaan surat-menyurat dan rumah tangga;
- g. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- h. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan pengelolaan organisasi dan tata laksana;
- i. menyusun program, melakukan koordinasi, membina, dan mengendalikan kehumasan dan keprotokolan;
- j. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sekretariat; dan
- k. melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

### **Sekretariat membawahi:**

#### **1.1 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan**

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan. Dengan uraian tugas, antara lain:

- a. menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran sesuai tupoksi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- b. menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana dan program Badan;
- c. menyiapkan koordinasi dan penyusunan anggaran Badan;
- d. menyiapkan bahan penyusunan pedoman teknis pelaksanaan kegiatan tahunan;
- e. menyiapkan bahan penyusunan satuan biaya, daftar isian pelaksanaan anggaran, petunjuk operasional kegiatan, revisi anggaran;
- f. melaksanakan penyusunan kegiatan rutin;
- g. menyiapkan konsep bahan masukan kepada Sekretaris Badan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan, Rencana Kerja Anggaran, Penetapan Kinerja, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. melaksanakan urusan akuntansi, verifikasi keuangan;
- i. melaksanakan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan Negara bukan pajak, pengujian, dan penerbitan surat perintah membayar;
- j. menyiapkan bahan dan melaksanakan urusan gaji pegawai;
- k. menyiapkan bahan dan melaksanakan administrasi keuangan;
- l. menyiapkan bahan dan menyusun pertanggungjawaban dan pengelolaan dokumen keuangan;
- m. menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan laporan keuangan, laporan kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) dan laporan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- n. menyiapkan bahan pemantauan tindak lanjut laporan hasil pengawasan dan penyelesaian tuntutan perbendaharaan dan ganti rugi;
- o. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Badan; dan
- p. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



## 1.2 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian. Dengan uraian tugas, antara lain:

- a. menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan program, rencana kegiatan dan anggaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. melaksanakan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- c. melaksanakan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, pemberhentian, dan pensiun pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- d. melaksanakan urusan tata usaha kepegawaian, disiplin pegawai, dan evaluasi kinerja pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- e. melaksanakan urusan tata usaha kearsipan;
- f. menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi penilaian kinerja pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- g. menyiapkan bahan dan mengelola data, dokumen, dan informasi kepegawaian lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- h. menyiapkan bahan dan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- i. melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan, dan kebersihan;
- j. melaksanakan urusan kerjasama, hubungan masyarakat, dan protokol;
- k. melaksanakan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- l. melaksanakan telaahan, penyiapan, dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- m. melaksanakan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);
- n. melaksanakan penyiapan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
- o. melaksanakan penyiapan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan, dan pemindahan barang;

- p. melaksanakan pemantauan, evaluasi penyusunan laporan, dan pendokumentasian kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- q. melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

## **II. Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur**

Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. penyusunan rencana kerja bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- b. perumusan kebijakan bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- d. penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- e. pelaksanaan kebijakan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- f. pelaksanaan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan aparatur;
- g. pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- i. pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai uraian tugas, yaitu:

- a. menyiapkan bahan dan menyusun kebijakan teknis bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- b. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melaksanakan kebijakan, evaluasi, monitoring, dan penyusunan laporan di bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- d. mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- e. menyusun rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- f. menyelenggarakan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK));
- g. menyiapkan bahan dan melaksanakan administrasi kartu pegawai, kartu isteri/ kartu suami, Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri dan Tabungan Perumahan Rakyat bagi Aparatur Sipil Negara;
- h. menyiapkan bahan dan melaksanakan peningkatan kesejahteraan termasuk pemberian penghargaan, tanda jasa, izin perkawinan/ perceraian, izin menjadi anggota partai politik dan cuti pegawai;
- i. mengoordinasikan, memverifikasi dokumen, dan pelaksanaan administrasi pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- j. mengkoordinasikan penyusunan data dan informasi kepegawaian;
- k. memverifikasi database informasi kepegawaian;
- l. mengelola data dan informasi manajemen kepegawaian;
- m. mengoordinasikan, menyelenggarakan, melaksanakan pembinaan, dan menindaklanjuti hasil pembinaan disiplin Aparatur Sipil Negara;
- n. memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- o. mengoordinasikan kegiatan penilaian kinerja;
- p. mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- q. mengoordinasikan dan memverifikasi usulan pemberian penghargaan;

- r. melaksanakan kajian kebijakan pengadaan, penilaian kinerja, pemberhentian, pemberian penghargaan, pengelolaan data, dan informasi;
- s. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur; dan
- t. melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

### **III. Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur**

Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pengembangan kompetensi.

Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. penyusunan rencana kerja bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- b. perumusan kebijakan bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- d. penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- e. pelaksanaan kebijakan mutasi dan promosi;
- f. pelaksanaan kebijakan kepangkatan dan pengembangan kompetensi;
- g. pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur;
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- i. pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai uraian tugas, yaitu:

- a. menyiapkan bahan dan menyusun kebijakan teknis bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- b. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melaksanakan kebijakan, evaluasi, monitoring, dan penyusunan laporan di bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur;
- d. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan perencanaan kebutuhan tugas belajar, seleksi tugas belajar secara transparan dan akuntabel;
- e. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur kerja sama, dan kemitraan dengan instansi terkait, badan hukum pendidikan, lembaga pendidikan dan lainnya guna peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- f. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur kerja sama, dan kemitraan kerja sama serta kemitraan dengan pihak terkait dibidang pengukuran dan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- g. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur kerja sama, dan kemitraan kerja sama serta kemitraan dengan pihak terkait dibidang pendanaan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- h. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, dan mengendalikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural, teknis dan fungsional;
- i. merencanakan, operasional, mengatur penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang berlaku;
- j. menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan-pelaksanaan Diklat penjenjangan, dan Latsar Calon Pegawai Negeri Sipil serta Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- k. membuat kajian kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pengembangan karier aparatur;

- l. menyusun, memverifikasi, dan menyelenggarakan proses mutasi, promosi, kepangkatan, dan pengembangan aparatur;
- m. mengoordinasikan dan kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- n. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur; dan
- o. melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

#### **IV. Tugas dan Fungsi Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terbagi dalam kelompok-kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin dan dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditetapkan oleh Bupati dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jumlah dan jenis jabatan fungsional, ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis, jenjang, tugas, dan rincian tugas masing-masing Jabatan Fungsional, diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **F. ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Pemberian otonomi pada daerah bertujuan agar daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Selain itu, pemberian otonomi daerah dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat. Dalam struktur kepegawaian bagi PNS di Indonesia yang membedakan antara PNS pusat dengan PNS daerah menunjukkan asas desentralisasi. Dengan desentralisasi, daerah mempunyai wewenang untuk menentukan kebutuhan dan mengatur administrasi kepegawaiannya melalui peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.

Kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang kepegawaian antara lain berkaitan dengan penyusunan formasi, pengangkatan calon pegawai negeri sipil, pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil, penetapan kenaikan pangkat, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri dalam dan dari



jabatan pimpinan tinggi pratama ke bawah dan jabatan fungsional jenjang madya ke bawah serta pemberhentian pegawai.

Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atas isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Agar mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengetahui isu strategis organisasi dapat menganalisis poin apa yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain:

1. Penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional sebagai pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional
2. Pemetaan pegawai dengan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Pengembangan aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang mudah, tepat waktu, dan akuntabel.

## G. DUKUNGAN SDM, SARANA PRASARANA DAN ANGGARAN

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut per 31 Desember 2023 sebanyak 30 Orang, dengan rincian:

**Tabel I.1**  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	SMA	0 Orang	4 Orang	4 Orang
2	D3	4 Orang	6 Orang	10 Orang
3	D4	0 Orang	1 Orang	1 Orang
4	S1	6 Orang	5 Orang	11 Orang
5	S2	3 Orang	1 Orang	4 Orang
<b>JUMLAH</b>				<b>30 Orang</b>

**Tabel I.2**  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	Golongan IV	4 Orang	-	4 Orang
2	Golongan III	7 Orang	12 Orang	19 Orang
3	Golongan II	2 Orang	5 Orang	7 Orang
4	Golongan I	-	-	-
<b>JUMLAH</b>				<b>30 Orang</b>

**Tabel I. 3**  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala Badan	1 Orang	-	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang	-	1 Orang
3	Kepala Bidang	2 Orang	-	2 Orang
4	Kepala Sub Bagian	1 Orang	1 Orang	2 Orang
5	Jabatan Fungsional Tertentu	3 Orang	3 Orang	6 Orang
6	Jabatan Fungsional Umum	5 Orang	13 Orang	18 Orang
<b>JUMLAH</b>				<b>30 Orang</b>

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan sarana dan prasarana dengan rincian sebagai berikut:

**Rekapitulasi Aset**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun Anggaran 2023**

No	Keterangan	Jumlah	Satuan
1	Tanah	2	Lokasi
2	Gedung	2	Bangunan
3	Sepeda Motor	9	Unit
4	Lemari Besi/Metal	40	Unit
5	Lemari Kayu	39	Unit
6	Lemari Es	2	Unit
7	Lemari Kaca	1	Unit
8	Pompa Air	1	Unit
9	Brankas	2	Unit
10	Meja Kerja Kayu	126	Unit
11	Meja Rapat	17	Unit
12	Meja Podiom	1	Unit
13	Meja Resepsionis	3	Unit
14	Meja 1/2 Biro	40	Unit
15	Meja Makan Besi	22	Unit
16	Meja Komputer	62	Unit
17	Kursi Tamu	1	Unit
18	Kursi Putar	33	Unit
19	Kursi Biasa	181	Unit
20	Kursi Lipat	184	Unit
21	Meubeleur Lainnya	93	Unit
22	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	1	Unit
23	Mesin Fotocopy Double Folio	1	Unit
24	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	Unit

25	Mesin Pemotong Rumput	1	Unit
26	Mesin Cuci	2	Unit
27	Mesin Barcode	2	Unit
28	Sound System	14	Unit
29	Layar Film/Projector	2	Unit
30	Genset	3	Unit
31	Uninterrupted Power Supply (UPS)	33	Unit
32	CPU (Peralatan Mini Komputer)	3	Unit
33	Printer (Peralatan Personal Komputer)	32	Unit
34	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	6	Unit
35	Sofa	7	Unit
36	CCTV - Camera Control Television System	13	Unit
37	Telephone (PABX)	1	Unit
38	Pesawat Telephone	1	Unit
39	Tangga Aluminium	2	Unit
40	Microphone/Wireless MIC	5	Unit
41	Faxsimile	1	Unit
42	Exhaust Fan	1	Unit
43	Mainframe (Komputer Jaringan)	4	Unit
44	Termometer Standar	7	Unit
45	Rak Besi	32	Unit
46	Rak Kayu	11	Unit
47	Locker	5	Unit
48	Alat Penyimpanan Kantor Lainnya	1	Unit
49	Papan Visual/ Papan Nama	1	Unit
50	Penangkal Petir	1	Unit
51	Kasur/Spring Bed	48	Unit
52	Partisi	2	Unit
53	Jam Elektronik	9	Unit
54	A.C. Window	1	Unit
55	A.C. Split	35	Unit
56	Kipas Angin	42	Unit
57	Televisi	5	Unit

58	Tape Recorder	1	Unit
59	Loudspeaker	1	Unit
60	Kaca Hias	22	Unit
61	Dispenser	4	Unit
62	Handy Cam	2	Unit
63	Karpet	3	Unit
64	DVD Player	1	Unit
65	Jemuran	22	Unit
66	Alat Pemadam/Portable	3	Unit
67	Microphone/Boom Stand	4	Unit
68	Camera Electronic	2	Unit
69	Server	1	Unit
70	Laptop	14	Unit
71	Note Book	8	Unit
72	Monitor	2	Unit
73	Digitizer (Peralatan Personal Komputer)	2	Unit
74	External/ Portable Hardisk	6	Unit
75	Router	2	Unit
76	Hub	4	Unit
77	P.C Unit	88	Unit
78	Peralatan Jaringan Lainnya	3	Unit
79	Stabilisator	3	Unit
80	Alat Rumah Tangga Lain-lain	51	Unit
81	Speaker Komputer	5	Unit
82	Gordyn/Kray	1	Unit
83	Peralatan Penerima Lainnya (dst)	1	Unit
84	Mini Bus ( Penumpang 14 Orang kebawah )	5	Unit
85	Focusing Screen/Layar LCD Projector	4	Unit
86	Peralatan Personal Komputer Lainnya	2	Unit
87	Wireless Access Point	3	Unit
88	Bangku Tunggu	10	Unit
89	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	2	Unit
90	Tangga	1	Unit

91	Modem	2	Unit
92	Papan Pengumuman	1	Unit
93	Alat Penghancur Kertas	1	Unit
94	LCD Projector/Infocus	3	Unit
95	Papan Nama Instansi	1	Unit
96	Tempat Tidur Kayu	44	Unit
97	Alat Pendingin Lainnya	1	Unit
	<b>Total</b>	<b>1533</b>	<b>Unit</b>

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Laut dengan rincian sebagai berikut:

No.	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN		ANGGARAN 2023 (Rp.)
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA</b>		<b>6,772,390,754</b>
	<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>18,931,559</b>
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,567,771
	2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7,363,788
	<b>II</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4,960,584,176</b>
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,949,323,143
	4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	11,261,033
	<b>III</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,082,990,902</b>
	5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	3,490,297
	6.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	292,406,921
	7.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14,110,684



		8.	Penyediaan Bahan/Material	10,000,000
		9.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	762,983,000
	<b>IV</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>512,894,490</b>
		10.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	145,837,500
		11.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	367,056,990
	<b>V</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>196,989,627</b>
		12.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	106,560,000
		13.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	31,970,000
		14.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	58,459,627
	<b>II</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		<b>2,187,269,980</b>
	<b>VI</b>	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>548,158,310</b>
		15.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10,025,502
		16.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	307,215,517
		17.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	15,236,260
		18.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215,681,031
	<b>VII</b>	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>449,420,093</b>
		19.	Pengelolaan Mutasi ASN	67,487,418
		20.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	180,045,355
		21.	Pengelolaan Promosi ASN	201,887,320
	<b>VIII</b>	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>1,020,231,710</b>
		22.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	220,231,710

		23.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	800,000,000
	<b>IX</b>	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>169,459,867</b>
		24.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	144,462,438
		25.	Pembinaan Disiplin ASN	24,997,429
<b>III</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>			<b>2,521,627,701</b>
	<b>X</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>2,521,627,701</b>
		26.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2,521,627,701
				<b>11,481,288,435</b>

## H. TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN SEBELUMNYA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan Rekomendasi dari Tim Penilai AKIP Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yakni:

1. Agar dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun diunggah/dipublikasikan pada *website* unit kerja;
2. Agar dilakukan penyelarasan pada dokumen perencanaan kinerja dan dilakukan revidi secara berkala sehingga hasil revidi dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan dan perbaikan pencapaian kinerja;
3. Agar pada pemantauan kinerja triwulan mengidentifikasi kekurangan atau kendala dalam mencapai target kinerja selama satu triwulan, selanjutnya ditindaklanjuti pada triwulan berikutnya;
4. Agar membuat SK pemberian *reward* dan *punishment* dengan menggunakan kriteria yang jelas dan ditetapkan oleh pimpinan;
5. Agar mendokumentasikan hasil pemantauan berkala yang memuat identifikasi kekurangan atau kendala dalam pencapaian target kinerja disertai dengan penyesuaian rencana/strategi untuk mencapai target kinerja;

6. Untuk menjamin keandalan data kinerja, agar ditunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja;
7. Agar dilakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja yang disusun sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas, menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai;
8. Agar dalam Laporan Kinerja (LKj) menyajikan rencana perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan;
9. Agar saran hasil evaluasi APIP segera ditindaklanjuti, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan nilai hasil evaluasi yang akan datang.

## **I. SISTEMATIKA PENYAJIAN**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2023 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2023. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam 1 (satu) tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (*performance gap*) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah:

### **BAB I : Pendahuluan**

Menjelaskan secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKj tahun 2023.

### **BAB II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja**

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan Rencana Kinerja tahun 2023.

---

### **BAB III : Akuntabilitas Kinerja**

Menguraikan analisis capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2023 termasuk akuntabilitas keuangan.

### **BAB IV : Penutup**

Menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

## BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

*Bab II Berisi :*

- A. Visi RPJMD*
- B. Misi RPJMD*
- C. Tujuan dan Sasaran Strategis*
- D. Indikator Kinerja Utama*
- E. Perjanjian Kinerja*
- F. Program dan Kegiatan*

Penyusunan Perencanaan dan Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam **Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014** tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan

langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada.

Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

## A. VISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT



*“Terwujudnya Kabupaten Tanah Laut yang BerInTeRAkSi”  
(Berkarya, Inovasi, Tertata, Religius, Aktual, dan Sinergi)*

### ➤ BERKARYA

Makna kata “berkarya” lebih tinggi daripada kata “bekerja”; yaitu merujuk pada hasil kerja. Maknanya adalah bahwa selama periode 2018-2023, para pelaku pembangunan di Daerah Kabupaten Tanah Laut, secara bersama-sama, berkarya mewujudkan tujuan dasar dari pembangunan daerah, yaitu peningkatan taraf kesejahteraan rakyat.

### ➤ INOVASI

Inovasi adalah solusi logis terhadap adanya tekanan keterbatasan keuangan daerah dan meningkatnya harapan dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Karena itu, inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, yang dilaksanakan seluruh perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut, harus semakin ditingkatkan dalam rangka percepatan peningkatan taraf kesejahteraan rakyat.

### ➤ TERTATA

Secara umum, makna “tertata” adalah *tertib administrasi dan tertib substansi*. Artinya, aspek administrasi dan aspek substansi diatur secara tertib dalam sebuah siklus atau proses perencanaan yang semakin berkualitas. Dengan demikian, kualitas perencanaan di perangkat daerah, terutama yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja harus semakin ditingkatkan secara berkesinambungan.



➤ RELIGIUS

Pada aspek religius ini, peran sektor keagamaan harus semakin ditingkatkan untuk peningkatan produktivitas aparatur dan masyarakat. Aparatur sipil di tiap perangkat daerah harus menjadi teladan dan menginspirasi upaya peningkatan produktivitas pada semua lini kehidupan kemasyarakatan.

➤ AKTUAL

Penekanan pada aspek aktual ini adalah bahwa pilihan kebijakan serta program dan kegiatan dari perangkat daerah harus relevan secara waktu, relevan secara lokasi, dan relevan dengan pihak yang dilayani, yaitu masyarakat di Daerah Kabupaten Tanah Laut.

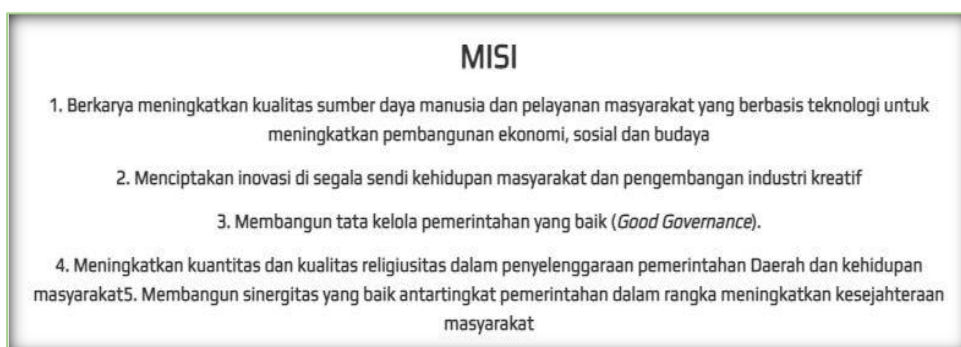
➤ SINERGI

Sinergi dimaksudkan untuk penguatan prinsip kegotong-royongan dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat. Ego sektoral dan ego bidang harus dihapus dan digantikan dengan integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antardaerah, antarruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah.

Dokumen RPJMD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan pemerintahan sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023.

Memasuki Tahun 2018, Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023. Renstra Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Kabupaten Tanah Laut yang tertuang dalam Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 - 2023. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya .

## B. MISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT



Untuk mewujudkan **“Tanah Laut yang BERINTERAKSI”** maka ditetapkan 5 (lima) Misi pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut periode 2018 – 2023 yakni:



1. Berkarya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan masyarakat yang berbasis teknologi untuk meningkatkan pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya.
2. Menciptakan inovasi di segala sendi kehidupan masyarakat dan pengembangan industri kreatif.
3. ***Membangun tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).***
4. Meningkatkan kuantitas dan kualitas religiusitas dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah dan kehidupan masyarakat.
5. Membangun sinergitas yang baik antartingkat pemerintahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut berkontribusi dalam pencapaian misi ke 3 (ketiga) yakni:

***“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik  
(Good Governance)”***

dalam lingkup bidang kepegawaian misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah selaku unsur penunjang bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN.

## C. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS BKPSDM



**Tujuan** merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang tertuang dalam RPJMD tahun 2018-2023.

Adapun **Tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut** dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Tanah Laut yang termuat dalam RPJMD adalah ***“Meningkatkan Tata kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)”***.

**Sasaran** merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk ketetapan dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Adapun **Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut** dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Tanah Laut yang termuat dalam RPJMD adalah ***“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dan Reformasi pelayanan publik”*** dengan **Indikator Sasaran** yakni ***“Indeks Reformasi Birokrasi”***

<b>Misi 3</b>	<b>:</b>	<b>Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)</b>
<b>Tujuan</b>	<b>:</b>	<b>Meningkatkan Tata kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)</b>
<b>Sasaran</b>	<b>:</b>	<b>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dan reformasi pelayanan publik</b>
<b>Indikator Sasaran</b>	<b>:</b>	<b>Indeks Reformasi Birokrasi</b>

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Sasaran Strategis BKPSDM yang termuat dalam RPJMD (2018 – 2023)**

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PER TAHUN					
				2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai RB	-	67	69	70	70	<b>75</b>

Reformasi birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi (Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024). Dasar peraturan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 telah ditetapkan dalam Permenpan dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini, asas yang akan dikedepankan adalah **Fokus** dan **Prioritas**. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi. Dalam peraturan ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi.



#### D. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholder yang menunjukkan peran utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (*outcome*). Tujuan dari Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu **tujuan** dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan **kinerja** dan peningkatan akuntabilitas **kinerja**.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Laut **Nomor 195 Tahun 2019** tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) satuan kerja perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu:

1. Persentase Pegawai yang memiliki sertifikat diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Tekhnis.
2. Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi
3. Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

**Tabel II.2**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN TANAH LAUT**

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama		Penjelasan Rumusan
1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1	Persentase pegawai yang Mengikuti Diklat peningkatan kompetensi :  - Kompetensi manajerial	<i>jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial dibagi / jumlah Jabatan Struktural kabupaten tanah laut</i>
			- Kompetensi teknis	<i>Jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat teknis dibagi / jumlah Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum Kabupaten Tanah Laut</i>
2	Meningkatnya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	<i>Jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan dibagi / jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi</i>
3	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	1	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :  - Nilai rata - rata unsur	<i>Jumlah Nilai perunsur dibagi / jumlah unsur yang terisi</i>
			➤ Nilai rata – rata tertimbang	<i>Jumlah nilai rata - rata unsur dikali 0.1</i>
			➤ Nilai IKM	<i>Jumlah rata rata tertimbang dikali 25</i>



## E. PERJANJIAN KINERJA (PK) TAHUN 2023



Berdasarkan Peraturan Menteri Negara 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, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Tujuan Perjanjian Kinerja:

- Wujud nyata komitmen, Akuntabilitas, Transparansi dan Kinerja Aparatur
- Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi Kinerja Aparatur
- Dasar Penilaian, Penghargaan dan sanksi
- Dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi
- Dasar penetapan Sasaran Kinerja Pegawai

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Bupati Kabupaten Tanah Laut beserta formulir Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya tahun 2023 yang mengacu pada Peraturan Menteri yang mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran yang mana Perjanjian Kinerja harus disusun setelah suatu Instansi pemerintah telah menerima Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) paling lambat 1 (satu) Bulan



setelah Dokumen Anggaran disahkan, Perjanjian Kinerja (PK) terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut:

**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp. (0512) 21043 Fax. (0512) 21315

---

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ISMAIL FAHMI, SE, MT  
 Jabatan : Pelaksana Tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**  
 Nama : SYAMSIR RAHMAN  
 Jabatan : Penjabat Bupati Kabupaten Tanah Laut

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pelaihari, 13 Oktober 2023  
 Pjt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Tanah Laut

  
 Pj. Bupati Tanah Laut  
 SYAMSIR RAHMAN

  
 Pjt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Tanah Laut  
 ISMAIL FAHMI, SE, MT  
 NIP. 19731128 199803 1 008

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA		TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	1	Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi	86,61%
2	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Yang Memenuhi Standar Kompetensi	2	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	100%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76 (Baik)
NO	PROGRAM			ANGGARAN
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH / KABUPATEN/KOTA			6.772.390.754
II	KEPEGAWAIAN DAERAH			2.187.269.980

III	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.521.627.701
-----	----------------------------------	---------------

## F. PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2023, mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2023 yakni **3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 24 (dua puluh empat) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 11.157.302.063,00,-** dan pada anggaran Perubahan **3 (tiga) Program dan 10 (sepuluh) Kegiatan dengan 26 (dua puluh enam) Sub Kegiatan** dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 11.481.288.435,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 10.227.170.523,00,-** atau **89,08%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.254.117.912,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2023 sebesar **98,96%**.

**Tabel II. 3**  
**Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan**  
**Tahun Anggaran 2023**

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN
<b>A</b>	<b>PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH/ KABUPATEN/ KOTA</b>	<b>6,772,390,754</b>
<b>I</b>	<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>18,931,559</b>
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,567,771
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7,363,788
<b>II</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4,960,584,176</b>
3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,949,323,143
4	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	11,261,033
<b>III</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,082,990,902</b>

5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,490,297
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	292,406,921
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14,110,684
8	Penyediaan Bahan/Material	10,000,000
9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	762,983,000
<b>IV</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>512,894,490</b>
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	145,837,500
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	367,056,990
<b>V</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>196,989,627</b>
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	106,560,000
13	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	31,970,000
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	58,459,627
<b>B</b>	<b>KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>2,187,269,980</b>
<b>VI</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>548,158,310</b>
15	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10,025,502
16	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	307,215,517
17	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	15,236,260
18	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215,681,031
<b>VII</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>449,420,093</b>

19	Pengelolaan Mutasi ASN	67,487,418
20	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	180,045,355
21	Pengelolaan Promosi ASN	201,887,320
<b>VIII</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>1,020,231,710</b>
22	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	220,231,710
23	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	800,000,000
<b>IX</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>169,459,867</b>
24	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	144,462,438
25	Pembinaan Disiplin ASN	24,997,429
<b>C</b>	<b>PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>2,521,627,701</b>
<b>X</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional</b>	<b>2,521,627,701</b>
26	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2,521,627,701
	<b>TOTAL ANGGARAN</b>	<b>11,481,288,435</b>

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

*Bab III Berisi :*

*A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi*

*B. Akuntabilitas Keuangan*

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk Mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan

kapasitas dan **akuntabilitas kinerja** instansi pemerintah. Sesuai Perpres No. 29 Tahun 2014 Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja, Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

## **A. AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Pada Laporan Kinerja ini akan berisikan:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilaksanakan

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja atas Pengukuran:

1. capaian Kinerja Berdasarkan Sasaran RPJMD
2. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Eselon II
3. Capaian Indikator Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Eselon III
4. Capaian Indikator Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Eselon IV



## 1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

### A. Capaian Target RPJMD (2018 - 2023) pada Tahun 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RPJMD Kabupaten Tanah Laut mendukung **MISI ke 3, dengan Indikator Nilai RB** yang mana Hasil pencapaian kinerja diperoleh melalui



pengukuran kinerja atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sebagian besar didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Tanah Laut rangka mewujudkan Visi dan misi Bupati Kabupaten Tanah Laut. Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana Peraturan Presiden **Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025**, yang menegaskan akan pentingnya penerapan *clean government* dan *good governance* yang secara universal diyakini menjadi prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dengan program utama yang dilakukan pemerintah adalah membangun aparatur negara melalui penerapan reformasi birokrasi. Dengan berdasar Hukum **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi** dan **Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 45 Tahun 2019 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2019 – 2023**, Komponen-komponen digunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:



**Tabel III.1**  
Kategori Penilaian Reformasi Birokrasi

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Istimewa
2	A	>80-90	Sangat baik
3	BB	>70-80	Baik
4	B	>60-70	Cukup Baik
5	CC	>50-60	Cukup
6	C	>30-50	Buruk
7	D	0-30	Sangat Buruk

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada Tahun 2023 dihentikan sesuai dengan Surat Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB No.B/01/RB.06/2023 tanggal 18 Januari 2023. Meski dihentikan, Deputy Erwan berharap instansi pemerintah tetap menindaklanjuti rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pada periode sebelumnya sebagai upaya perbaikan berkelanjutan di masing-masing instansi. Kementerian PANRB akan tetap memantau gambaran perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah. Oleh sebab itu, maka data evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dicantumkan dalam Laporan Kinerja (LKj) ini merupakan data evaluasi PMPRB tahun sebelumnya.

Untuk tahun 2023 tidak dilakukan penilaian untuk Reformasi Birokrasi (RB) untuk perangkat daerah dilakukan penilaian untuk RB Tematik Kabupaten Tanah Laut. Pada RB tematik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terkait dengan indikator penilaian Indeks Sistem Merit. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan sistem merit pada tahun 2025.

Evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yang dimulai pada Juni 2022 dan sekaligus hasil penilaian dilaporkan kepada Kementerian PANRB secara *online*. Hasil penilaian mandiri

pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2022, untuk tahun penilaian Periode 2021 dengan target **70 (Baik)** dengan Capaian adalah sebesar **29,55 (91,65)** atau termasuk dalam kategori **AA (Istimewa)**. Untuk tahun 2023 target PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut adalah **75 (Baik)**.

**Tabel III.2**

Pencapaian Sasaran (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2022

MISI	“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik” (Good Governance)			
Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	75	91,65 AA (ISTIMEWA)	122,20%

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel III.3**

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022  
Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
A	Komponen Pengungkit / Proses	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	<b>Jumlah</b>	<b>13,73</b>	<b>94,04</b>

B	Reform	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>19,54</b>	<b>90,05</b>

## B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Lalu

Perbandingan tingkat pencapaian sasaran strategis Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2023 dan 2022 dengan tahun lalu apakah mengalami peningkatan atau pun penurunan dalam pencapaiannya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.4**

Realisasi capaian sasaran RPJMD  
terhadap realisasi Tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	2021			2022			2023		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	74,5	106	70	91,65	131	75	-	-

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)

Jika dilihat dari Tabel di atas pada Penilaian masing masing Periode dan dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022 terjadi **Kenaikan** terhadap Nilai Indeks Reformasi Birokrasi di tahun 2022. Nilai atas penilaian Reformasi Birokrasi pada tahun 2021 dengan target **70** dengan realisasi **74,5** atau dengan Predikat Baik sedangkan pada Tahun 2022 atas Penilaian Reformasi Birokrasi

BKPSDM dengan Target **70** dengan capaian **91,65** atau dengan Predikat Istimewa. Pada Tahun 2023 Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM dengan Target **75** berdasarkan capaian tahun 2022 yaitu **91,65** atau dengan Predikat Istimewa sehingga untuk pencapaian target Kinerja pada sasaran RPJMD tercapai melebihi 100%.

**Tabel III.5**

Perbandingan hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi  
Perkomponen Pengungkit Tahun 2021 s/d 2022

No	Komponen/Sub Komponen	2021		2022	
A	Komponen Pengungkit / Proses	Nilai	%	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	1,36	67,90	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,17	58,25	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,88	87,50	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,21	86,50	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,22	88,87	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,08	49,25	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1,81	72,25	2,23	89,20
	<b>Jumlah</b>	<b>10,73</b>	<b>73,73</b>	<b>13,73</b>	<b>94,04</b>
B	Reform	Nilai	%	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	2,59	86,17	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	2,00	100,00	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	0,00	0,00	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	2,58	68,89	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	2,00	100,00	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,68	71,48	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,50	66,67	3,75	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>16,54</b>	<b>76,21</b>	<b>19,54</b>	<b>90,05</b>
	<b>INDEKS RB</b>	<b>74,55</b>	<b>BB</b>	<b>91,65</b>	<b>AA</b>

**Tabel III.6**

Perbandingan Realisasi Indikator Indeks Reformasi Birokrasi pertahun (2019 sd 2022)

Berdasarkan Komponen pengungkit

No	Komponen/Sub Komponen	2019		2020		2021		2022	
A	Komponen Pengungkit / Proses	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	2,50	50,00	2,00	100,00	1,36	67,90	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,25	25,00	1,00	100,00	1,00	100,00	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	25,00	1,00	100,00	1,17	58,25	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	1,75	35,88	1,75	35,88	0,88	87,50	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	3,50	23,33	1,24	88,57	1,21	86,50	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,55	42,56	2,50	100,00	2,22	88,87	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	4,95	41,25	2,10	95,45	1,08	49,25	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	4,50	75,00	2,26	90,40	1,81	72,25	2,23	89,20
	<b>Jumlah</b>					<b>10,73</b>	<b>73,73</b>	<b>13,73</b>	<b>94,04</b>
B	Reform					Nilai	%	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan					2,59	86,17	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan					2,00	100,00	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi					0,00	0,00	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana					2,58	68,89	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM					2,00	100,00	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas					2,68	71,48	2,59	69,07

7	Penguatan Pengawasan					1,95	100,00	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik					2,50	66,67	3,75	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>28,17</b>	<b>70,43</b>	<b>13,60</b>	<b>79,43</b>	<b>16,54</b>	<b>76,21</b>	<b>19,54</b>	<b>90,05</b>
	<b>INDEKS RB</b>	<b>50,17</b>	<b>CC</b>	<b>93,15</b>	<b>AA</b>	<b>74,55</b>	<b>BB</b>	<b>91,65</b>	<b>AA</b>

Pada tabel di atas Indeks RB pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2019 penilaian dengan Predikat **CC (50,17)**, telah ditindaklanjuti dan dievaluasi pada 8 (delapan) area Perubahan, sehingga pada tahun **2020** terdapat peningkatan Nilai Indeks RB yang sangat signifikan yakni dengan Predikat **AA (93,15)** meskipun pada tahun **2021** terjadi penurunan nilai sehingga menjadi **BB (74,55)**, akan tetapi hal tersebut telah ditindaklanjuti sehingga ada kenaikan nilai RB pada tahun **2022** menjadi predikat Istimewa **AA (91,65)** sementara untuk Tahun **2023** dikarenakan PMPRB dihentikan, maka data evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menggunakan data Tahun **2022** yakni predikat Istimewa **AA (91,65)**.

Untuk tahun 2023 tidak dilakukan penilaian untuk Reformasi Birokrasi (RB) untuk perangkat daerah dilakukan penilaian untuk RB Tematik Kabupaten Tanah Laut. Pada RB tematik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terkait dengan indikator penilaian Indeks Sistem Merit. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan sistem merit pada tahun 2025.

**C. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Di Dalam Dokumen Renstra (2018- 2023)**

**Tabel III.7**

Perbandingan Realisasi Indikator Indeks Reformasi Birokrasi

Berdasarkan Target RPJMD yang termuat dalam Renstra

Sasaran	Indikator	2019			2020			2021			2022			2023			Target Akhir RENSTRA (%)	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	67	70,43	105	69	93,15	135	70	74,55	106	70	91,65	131	75	-	-	75	-

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)



#### **D. Strategi yang Akan dilakukan untuk Meningkatkan Nilai Indeks Reformasi Birokrasi**

Guna menjamin perbaikan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan mendukung Pelaksanaan Reformasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk periode berikutnya, maka Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi BKPSDM berupaya melakukan Perbaikan sesuai dengan saran dan Masukan dari Tim assesor Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni pada area:

##### **a. Manajemen Perubahan**

- 1) Melakukan penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Meningkatkan peran asesor dalam pelaksanaan RB
- 3) Meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

##### **b. Penataan Tata Laksana**

- 1) Menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

##### **c. Penataan Sistem Manajemen SDM**

- 1) Meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

##### **d. Penguatan Akuntabilitas**

- 1) Melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

##### **e. Penguatan Pengawasan**

- 1) Memantau pengendalian intern melalui monev secara berkala;
- 2) Melakukan evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI);
- 3) Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat secara berkala;

- 4) Memaksimalkan identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

**f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Meningkatkan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia minimal 4 kali dalam setahun;
- 3) Meningkatkan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

**2. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan penilaian kinerja yang mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2023 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Kabupaten Tanah Laut. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Negara 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. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkatcapaian kinerja yaitu:

**Tabel III.8**  
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah

(sumber : *Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*)

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

### Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Kinerja Pemerintah perlu menetapkan indikator Kinerja utama yang merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat Daerah atau dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Formulasi yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja eselon II.

Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Tanah Laut ditetapkan Surat Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Nomor 117/BKPSDM/2019 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Pengukuran atas indikator Kinerja Utama Eselon II BKPSDM Kabupaten

Tanah Laut Tahun 2023 pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2023 di bawah ini.

**Tabel III.9**  
**CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**TAHUN 2023**

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target Akhir Renstra (%)	Perbandingan Capaian terhadap Target Akhir Renstra (%)
<b>Sasaran Strategis I : Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara</b>						
<b>1</b>	<b>Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :</b>	<b>86.61</b>	<b>53.98</b>	<b>62.32</b>	<b>86.61</b>	<b>62.32</b>
	- Kompetensi Manajerial	100.00	59.96		100	
	- Kompetensi Tekhnis	73.22	48.00		73.22	
<b>Sasaran Strategis II : Meningkatkan Aparatur Negara yang memenuhi Standart Kompetensi</b>						
<b>2</b>	<b>Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi</b>	100	93.81	93.81	100	93.81
<b>Sasaran Strategis III : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian</b>						
<b>3</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepegawaian</b>	<b>76 (Baik)</b>	<b>95.62 (Sangat Baik)</b>	<b>125.81</b>	<b>76 (Baik)</b>	<b>125.81</b>
	- Nilai rata – rata unsur		3.825			
	- Nilai rata – rata tertimbang		0.425			
	- Nilai IKM		95.62			
<b>Rata-rata capaian sasaran strategis</b>			<b>294.47%</b>	<b>297.25%</b>	<b>95.54%</b>	<b>297.25%</b>

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 pada sasaran strategis 3 telah memenuhi target. Pada sasaran strategis 1 Indikator Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi masih jauh di bawah target karena tidak terlaksananya

Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan kurangnya anggaran untuk pelaksanaan diklat kepemimpinan dan terbatasnya kuota diklat kepemimpinan dari Badan Diklat. Sementara untuk capaian diklat kompetensi teknis belum sepenuhnya terdata karena belum semua SKPD melaporkan ASNnya yang telah melaksanakan diklat teknis. Pada sasaran strategis 2 Indikator Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi masih di bawah target karena adanya pejabat yang belum memenuhi syarat kompetensi jabatan, seperti pangkat yang masih belum memenuhi syarat menduduki jabatan dan adanya calon pejabat yang belum mengikuti talent pool.



## 2.1 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1

*Kompetensi* diartikan sebagai kemampuan *capability* atau keahlian *expertise* yang lebih dari sekedar keterampilan *skill* belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang. Oleh karena itu, dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Pada Sasaran Strategis 1 untuk indikator kinerja Persentase pegawai yang Mengikuti diklat peningkatan kompetensi dengan Target **86,61%** terealisasi **53,98%** dengan capaian realisasi terhadap target **62,32%** yakni pada Pendidikan dan Pelatihan.

**Tabel III.10**  
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 1  
Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target Akhir Renstra (%)	Perbandingan Capaian terhadap Target Akhir Renstra (%)
<b>Sasaran Strategis I : Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara</b>						
<b>1</b>	<b>Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :</b>	<b>86.61</b>	<b>53.98</b>	<b>62.32</b>	<b>86.61</b>	<b>62.32</b>
	- Kompetensi Manajerial	100.00	59.96		100	
	- Kompetensi Tekhnis	73.22	48.00		73.22	

#### **a. Kompetensi Manajerial**

Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance*. Capaian Indikator *Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial* ini, yakni pada Tahun 2023 diklat manajerial dengan target 93 (sembilan puluh tiga) orang untuk pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) sebanyak 3 (tiga) orang, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 45 (empat puluh lima) orang, Pelatihan Kepemimpinan pengawas (PKP) sebanyak 40 (empat puluh) orang, Latsar CPNS sebanyak 5 (lima) orang dengan realisasi 90 (Sembilan puluh) orang, yang terdiri dari PKA pola fasilitasi sebanyak 40 (empat puluh) orang, PKP pola fasilitasi sebanyak 40 (empat puluh) orang, dan PKA pola penyertaan/kontribusi sebanyak 5 (lima) orang, serta Latsar CPNS sebanyak 5 (lima) orang. Pada tahun 2023 diselenggarakan diklat manajerial PKA dan PKP masing-masing sebanyak 1 (satu) angkatan.

Berdasarkan data yang ditelaah oleh Penanggung Jawab Diklat Aparatur hingga Tahun 2023 ASN yang telah mengikuti diklat kompetensi

manajerial sebanyak **271 (dua ratus tujuh puluh satu)** orang. Sehingga untuk jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial berjumlah **271 (dua ratus tujuh puluh satu)** orang dibagi dengan jumlah jabatan struktural kabupaten Tanah Laut yang berjumlah **452 (empat ratus lima puluh dua)** orang maka realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial sebesar **59,96%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2023 hanya memenuhi **59,96%**.

**Tabel III.11**  
Pendidikan dan Pelatihan Manajerial  
Tahun 2023

NAMA DIKLAT MANAJERIAL		KET
1.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II	40 orang
2.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II	40 orang
3.	Penyertaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan V dan VI di BPSDMD Prov. Kalsel - Banjarbaru	5 orang
4.	Penyertaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II dan Golongan III Tahun 2023 di BPSDMD Prov Kalsel – Banjarbaru	5 orang

#### **b. Kompetensi Teknis**

Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengamanatkan bahwa pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) mutlak dilakukan.

Pada Peraturan Pemerintah (PP) No 11 Tahun 2017 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang pengembangan kompetensi setiap PNS, disebutkan dalam Pasal 203 ayat (3) bahwa setiap pegawai Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan

kompetensi. Bahkan pada pasal (4) disebutkan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit (minimum) 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Reformasi birokrasi sebagai upaya melakukan pembaharuan aspek ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur, menuntut terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien. Karenanya, sebagai konsekuensi logis, para ASN dituntut memiliki kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan pemerintahan pada bidang masing masing. "Pengembangan dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, *job training*, seminar, lokakarya."

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan hingga Tahun 2023, tercatat sejumlah **504 (lima ratus empat)** orang telah melaksanakan diklat teknis. Sehingga total pegawai yang telah mengikuti diklat teknis berdasarkan data hingga 2023 berjumlah **504 (lima ratus empat)** orang dibagi dengan jumlah jabatan struktural dan jabatan fungsional umum kabupaten Tanah Laut yang berjumlah **1050 (seribu lima puluh)** orang maka realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi teknis sebesar **48,00%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2023 hanya memenuhi **65,56%**.

Maka secara keseluruhan realisasi IKU sasaran strategis 1 Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi adalah sebesar **53.98%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra 2023 hanya memenuhi **62.32%** dengan realisasi keuangan sebesar **91.77%** sehingga terdapat defisiensi penggunaan anggaran rata-rata **29.44%** dari 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.11A**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	62.32	91.77	-29.45



### **Pendukung Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1**

1. Masih diberikannya ijin penyelenggaraan pelatihan dengan pola fasilitasi dengan tempat pelaksanaan di masing-masing Pemerintah Kabupaten/Kota. Hal ini sangat membantu mengingat keterbatasan kemampuan Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang terakreditasi (BPSDMD Prov. Kalsel) dalam melaksanakan pelatihan.

### **Penghambat Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1**

1. Sarana dan prasarana diklat kurang memadai, dan Keterbatasan sarana diklat (fasilitas ruang asrama dan ruang belajar) untuk pelaksanaan pelatihan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan harus bergantian (tidak bisa bersamaan)
2. Terbatasnya Kuota jumlah peserta diklat dari SKPD, sehingga tidak semua ASN bisa mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhannya
3. Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan Diklat hanya sebagai penugasan bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/kebutuhan
4. Perubahan peraturan perundang-undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan.
5. Terbatasnya anggaran untuk kebutuhan diklat ASN Kabupaten Tanah Laut pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta pada masing-masing SKPD di Kabupaten Tanah Laut.
6. Terbatasnya informasi dari SKPD mengenai data ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi.

### **Langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :**

1. Meningkatkan sarana dan prasarana Diklat agar lebih memadai.
2. Meningkatkan koordinasi dengan penyelenggara Diklat kepemimpinan baik dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, Lembaga Administrasi Negara, serta lembaga pelatihan lainnya.
3. Membuat analisis kebutuhan diklat untuk ASN setiap tahun.

## Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Dengan Realisasi Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

**Tabel III.12**  
**Sasaran Strategis 1**  
**Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN**

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022			2023		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :	308	244	79.22	76	40	52.63	332	289	87.1	1305	396	37.30	1502	775	53.98
- Kompetensi Manajerial	263	221	84.03	26	11	42.3	216	176	81.48	452	271	59.96	452	271	59.96
- Kompetensi Tekhnis	45	23	51.11	50	29	58	116	113	97.41	853	125	14.65	1050	504	48.00

T = Target (orang), R = Realisasi (orang), C = Capaian (%)

Tahun Anggaran 2023 Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial sama jika dibandingkan Pada Tahun 2022, belum sepenuhnya mencapai target dikarenakan tidak terlaksananya Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan kurangnya anggaran untuk pelaksanaan diklat kepemimpinan dan terbatasnya kuota diklat kepemimpinan dari Badan Diklat. Sedangkan Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Tekhnis mengalami kenaikan jika dibandingkan Pada Tahun 2022, ini dikarenakan adanya laporan pelaksanaan diklat teknis yang masuk dari SKPD sehingga capaian meningkat dibandingkan Tahun 2022. Diklat kompetensi teknis belum mencapai target karena pelaksanaan diklat kompetensi teknis belum sepenuhnya terdata karena belum semua SKPD melaporkan ASNnya yang telah melaksanakan diklat teknis.

Tahun Anggaran 2022 Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi baik Manjerial maupun Tekhnis memenuhi target atau mengalami penurunan

jika dibandingkan Pada Tahun 2021, ini dikarenakan perbedaan target setiap tahunnya dikarenakan dan tidak tersedianya anggaran untuk pelaksanaan diklat pada tahun 2022. Selain itu, pada tahun 2020 Kegiatan Peningkatan Kompetensi untuk diklat Kepemimpinan tidak Bisa dilaksanakan Karena Pandemi Covid-19 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu instansi penyelenggara pelatihan turut merasakan dampaknya. Berbagai pelatihan tatap muka yang sejatinya diselenggarakan terpaksa harus ditunda, kondisi ini tentu saja memerlukan penyesuaian-penyesuaian baik, dengan memundurkan jadwal. Kondisi ini juga memengaruhi capaian secara keseluruhan.

### III.13

#### Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis 1

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
				Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
I	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	86.61				2,521,627,701	2,314,007,311	91.77
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Pendidikan dan Pelatihan	15 Laporan	15 Laporan	100.00	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77

## 2.2 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2

**Tabel III.14**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 2**  
**Tahun 2023**

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
<b>Sasaran Strategis II :</b>		<b>Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi</b>		
<b>2</b>	<b>Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi</b>	100	93.81	93.81

### Uraian Capaian pada Sasaran Strategis 2

Kriteria untuk aparatur yang memenuhi kompetensi jabatan adalah aparatur yang memenuhi syarat jabatan sebagaimana diatur dalam analisis jabatan. Untuk pejabat struktural, syarat jabatan yang menjadi aspek penilaian adalah tingkat pendidikan dan pangkat/golongan ruang serta pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi/ *talent pool*.

Berdasarkan kriteria tersebut, aparatur yang telah memenuhi kompetensi jabatan pada tahun 2023 sebanyak 424 (**empat ratus dua puluh empat**) orang PNS yang memenuhi kompetensi baik untuk menempati jabatan, promosi dan mutasi dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi sebanyak 452 (**empat ratus lima puluh dua**) jabatan, maka realisasi IKU sasaran strategis 2 pada persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi masih kurang dari **100%**, yaitu **93.81%** dengan realisasi keuangan sebesar **62.42%** sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata **31.39%** dari 1 (satu) kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.14A**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standart Kompetensi	93.81	62.42	31.39

Upaya Pencapaian target Kinerja Aparatur yang memenuhi Kompetensi jabatan, pada Tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Tanah laut melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan *talent pool* yang dilakukan dalam bentuk asesmen, yakni suatu upaya yang dilakukan untuk mendapatkan individu yang memenuhi kompetensi-kompetensi tertentu dalam rangka menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab di suatu level jabatan.

#### **Pendukung Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 2**

1. Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN (pasal 2) Dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN.
2. Terlaksananya Lelang Jabatan/ Seleksi Terbuka untuk mengisi Kekosongan Jabatan Eselon II pada 4 SKPD dengan standar metode, dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi.
3. Karena adanya evaluasi jabatan, terbitnya regulasi baru dan menyesuaikan kebutuhan organisasi sehingga dibutuhkan proses mutasi promosi.

#### **Hambatan Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 2**

1. Belum terpenuhinya syarat minimal pangkat untuk dapat menduduki jabatan yang tersedia.
2. Terbatasnya kewenangan Pj. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dalam melakukan Mutasi dan Promosi Pegawai

**Langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:**

1. Perlunya regulasi dan penataan yang terencana dan berkesinambungan terhadap pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan dituangkan dalam Peraturan Kepala Daerah.
2. Mensosialisasikan Peraturan Menteri PANRB No. 3/2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN). Regulasi itu mendukung ASN yang memiliki performa dan kompetensi tinggi agar terus dikembangkan dan Mempersiapkan pemberlakuan merit system
3. Mendorong aparatur untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Administrator sesuai dengan jenjang jabatan.

**Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2  
Dengan Realisasi Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir**

**Tabel III.15  
Sasaran Strategis 2  
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi  
Standart Kompetensi**

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022			2023		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi	699	664	94.99	2000	2093	104	3185	3397	106	452	2491	551.11	452	424	93.81

T = Target (orang), R = Realisasi (orang), C = Capaian (%)

Dari tabel perbandingan di atas, tahun 2023 masih di bawah target karena adanya pejabat yang belum memenuhi syarat kompetensi jabatan, seperti pangkat yang masih belum memenuhi syarat menduduki jabatan dan adanya calon pejabat yang belum mengikuti talent pool.



**Tabel III.16**  
Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
				Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
I	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi	Program Kepegawaian Daerah							
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi ASN dan Promosi ASN	20 Dokumen	20 Dokumen	100.00	449,420,093	280,506,539	62.42

## 2.3 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 3

Tabel III.17

**Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 3  
Tahun 2023**

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
<b>Sasaran Strategis III : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian</b>				
<b>3</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepegawaian</b>	<b>76 (Baik)</b>	<b>95.62 (Sangat Baik)</b>	<b>125.81</b>
	- Nilai rata – rata unsur		3.825	
	- Nilai rata – rata tertimbang		0.425	
	- Nilai IKM		95.62	

### Uraian Capaian pada Sasaran Strategis 3

Indikator *Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian*, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan target B (76) sedangkan realisasinya **A (95,62)** dengan capaian kinerja sebesar 125,81 persen, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah memenuhi standar pelayanan publik. Untuk mengetahui sejauh mana Kepuasan ASN dalam Pelayanan, BKPSDM melakukan Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Tanah Laut selaku pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, dengan jumlah sampel sebanyak 150 (seratus lima puluh) kuesioner, yang dari keseluruhan kuesioner (150 kuesioner) dapat terisi dengan baik

sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Dari hasil pengolahan terhadap kuesioner yang telah terisi tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel III.18**  
**Kategorisasi Mutu Pelayanan**

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 2,5966	25,00 – 64,99	D	TIDAK BAIK
2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	KURANG BAIK
3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	BAIK
<b>3,5324 – 4,00</b>	<b>88,31 – 100,00</b>	<b>A</b>	<b>SANGAT BAIK</b>

**Tabel III. 19**  
**Nilai Rata – rata (NRR) dan**  
**Survey Kepuasan Masyarakat 9 Unsur Pelayanan**

NO	UNSUR PELAYANAN	NRR	SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT
1	Persyaratan Pelayanan	3.723	93.08
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	3.735	93.38
3	Waktu Penyelesaian	3.708	92.71
4	Biaya / Tarif Pelayanan	4.000	100.00
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.905	97.62
6	Kompetensi Pelaksanaan Pelayanan	3.903	97.58
7	Perilaku Pelaksana Pelayanan	3.915	97.88
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.893	97.33
9	Sarana dan Prasarana	3.987	99.67

- Secara umum kualitas pelayanan pada Unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dipersepsikan Sangat Baik oleh masyarakat penggunanya. Hal ini terlihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang diperoleh yaitu berkisar di antara 3,5324 - 4,00. Nilai IKM yang diperoleh yaitu: pada 9 unsur pelayanan = 95,62.
- Unsur pelayanan yang dianggap paling memuaskan oleh responden adalah Biaya / Tarif Pelayanan (rata-rata 4,00) dan yang terendah adalah unsur waktu penyelesaian (rata-rata 3,708).

#### **Upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanannya:**

- Perlu upaya untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten terutama mempertahankan Sarana dan Prasarana, Perilaku Pelaksana Pelayanan, Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan, Penanganan Pengaduan, saran dan masukan.
- Perlu upaya peningkatan unsur Waktu Pelayanan pada Unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mendatang agar lebih baik lagi.
- Meningkatkan tanggung jawab dan kemampuan melalui pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan etos kerja atau motivasi petugas dan menetapkan standardisasi internal mengenai sikap layanan serta disiplin kerja.
- Diperlukan upaya untuk meningkatkan kemudahan pelanggan dalam mengajukan keluhan melalui pembentukan satuan kerja yang berfungsi menerima dan memproses keluhan pelanggan serta menyediakan media yang mudah diakses oleh pelanggan.
- Diperlukan upaya untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap petugas dalam memberikan pelayanan. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah:
  - (1) memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi petugas,
  - (2) memberikan informasi secara komunikatif kepada pelanggan.
- Perlu pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan terus memotivasi untuk mendapatkan prestasi di masa yang akan datang

serta mempertimbangkan kesejahteraan petugas pelayanan dalam bentuk insentif khusus.

- Kegiatan penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat dapat terus dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan kualitas pelayanan publik dengan membandingkan Survey Kepuasan Masyarakat terdahulu secara berkala, jika mungkin survey dilakukan secara periodik (3 sampai dengan 6 bulan sekali atau sekurang-kurangnya 1 tahun sekali) secara berkelanjutan, sehingga dapat dilakukan perubahan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

### Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dengan Capaian Kinerja Tahun Lalu dan Beberapa Tahun terakhir

**Tabel III.20**  
**Sasaran Strategis 3**  
**Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022			2023		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76 (Baik)	79,57 (Baik)	<b>104.70</b>	76 (Baik)	89,32 (Sangat Baik)	<b>117.53</b>	76 (Baik)	89,11 (Sangat Baik)	<b>117.25</b>	76 (Baik)	91,1 (Sangat Baik)	<b>119.87</b>	76 (Baik)	95,62 (Sangat Baik)	<b>125.81</b>

Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan upaya peningkatan pencapaian indeks kepuasan masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian. Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menetapkan target predikat “B” **(76,00)** atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2023 telah terealisasi pencapaian predikat “A” **(95,62)** atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar **125.81%** dengan realisasi keuangan sebesar **95.56%** sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata **30.25%** dari 3 (tiga) kegiatan dan 8 (delapan) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.20A**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	125.81	95.56	30.25

Dibandingkan pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menetapkan target predikat “B” (76,00) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2022 telah terealisasi pencapaian predikat “A” (91,1) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2021 menetapkan target predikat “B” (76,00) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2021 telah terealisasi pencapaian predikat “A” (89,1) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2020 menetapkan target predikat “B” (76,00) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2020 telah terealisasi pencapaian predikat “BB” (89,32) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2019 menetapkan target “B” (76,00) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2019 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (79.57) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Jika dibandingkan realisasi Nilai IKM pada Tahun ini (2023) dengan tahun lalu (2022) ada kenaikan pada Unsur Biaya / Tarif Pelayanan. Meningkatnya nilai IKM pada BKPSDM juga didukung dengan adanya sistem/aplikasi yang mendukung dan memudahkan layanan kepegawaian seperti aplikasi sidika dan aplikasi simfoni. Sistem Informasi Dokumentasi Kepegawaian (SIDIKA) merupakan aplikasi yang menyimpan dokumen kepegawaian ASN secara menyeluruh yang disajikan dalam bentuk dokumen elektronik. Aplikasi ini dapat diakses oleh pengelola kepegawaian pada pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah. Sistem Informasi Layanan Online (SIMFONI) merupakan salah satu instrumen bersifat online yang dapat digunakan untuk keperluan layanan manajemen kepegawaian secara online. SIMFONI memiliki 2 bagian layanan yaitu layanan *eksternal* dan dan layanan *internal*. Layanan *internal* yaitu produk layanan kepegawaian yang dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia. Sedangkan layanan *eksternal* yaitu produk layanan dikeluarkan oleh instansi vertikal diantaranya Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang usulannya melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada aplikasi ini pengguna dapat mengunduh produk kepegawaian yang diterbitkan oleh BKPSDM, memiliki buku jaga elektronik untuk data pembandingan terkait kenaikan pangkat, batas usia pensiun dan layanan pendukung lainnya.





**Tabel III.20B**  
Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis 3

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
				Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
I	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah					1,737,849,887	1,660,713,148	95.56%
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kepegawaian	7 Dok	7 Dok	100.00	548,158,310	514,800,719	93.91%
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi	76 Orang	76 Orang	100.00	1,020,231,710	991,980,000	97.23%
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dok	1 Dok	83.33	169,459,867	153,932,429	90.84%

## 2.4. Evaluasi Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 Per Triwulan ( I sd IV)

Tabel III.21  
Capaian Indikator Kinerja Utama  
Tahun 2023

Sasaran	Kinerja Utama	Target (%)	Capaian (%)				Capaian 2023	Target Akhir Renstra (%)	Capaian Tahun 2023 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			TW I	TW II	TW III	TW IV			
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:	86.61					53.98	86.61	62.32%
	Kompetensi Manajerial	100	-	-	-	-	59.96	100	59.96%
	Kompetensi Teknis	73.22	-	-	-	-	48.00	73.22	65.56%
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standard Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	-	-	-	-	93.81	100	93.81%

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian:	<b>76 (Baik)</b>					<b>95.62 (Sangat Baik)</b>	76 (Baik)	100.00%
	Nilai Rata-rata		3.660	3.950	3.950	3.740			
	Nilai Rata-rata Tertimbang		0.406	0.440	0.440	0.416			
	Nilai IKM		91.54	98.78	98.78	93.41			

## 2.5. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Realisasi Tahun ini Dengan Target Indikator yang termuat di dalam Dokumen Renstra SKPD (2018 – 2023)

**Tabel III. 22**

Pencapaian Kinerja Indikator Utama dan Pendukung  
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKPSDM (2018 – 2023)

No.	Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian					Proyeksi
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2023
Indikator Kinerja Utama (IKU)												
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:	75.62	78.42	81.22	84.02	86.61	81.42	52.63	89.45	37.31	53.98	86.61
	- Kompetensi Manajerial	94,74	96,16	97,58	99	100	84.03	42.31	81.48	59.96	59.96	100
	- Kompetensi Teknis	56,49	60,67	64,85	69,04	73,22	51.11	54.00	97.41	14.65	48.00	73.22
2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	100	100	100	100	94.99	104.20	105.67	551.11	93.81	93.81
3	Indeks Reformasi Birokrasi	67 (Cukup Baik)	67 (Cukup Baik)	70 (Baik)	70 (Baik)	75 (Baik)	70.43 (Baik)	93.15 (Istimewa)	74.55 (Baik)	91.65 (Istimewa)	-	75 (Baik)
4	Nilai LAKIP	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	67.86 (B)	73.76 (BB)	75.06 (BB)	76.5 (BB)	77.85 (BB)	75 (BB)
Indikator Kinerja Pendukung												
5	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	100	100	100	100	100	100	53.00	72.27	100	100	100

6	Persentase penyelesaian rekomendasi inspektorat	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase tingkat kehadiran pegawai BKPSDM	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	79.57 (BAIK)	89.32 (SANGAT BAIK)	89.11 (SANGAT BAIK)	91.10 (SANGAT BAIK)	95.62 (SANGAT BAIK)	76 (BAIK)
10	Persentase pegawai yang datanya akurat	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
11	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
12	Persentase terkelolanya perencanaan dan keuangan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dari tabel Realisasi dan capaian Sasaran berdasarkan Target pada Renstra Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023 tersebut, apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun sebelumnya tahun 2023 terjadi peningkatan. Tahun Anggaran 2023 Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial sama jika dibandingkan Pada Tahun 2022, belum sepenuhnya mencapai target dikarenakan tidak terlaksananya Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan kurangnya anggaran untuk pelaksanaan diklat kepemimpinan dan terbatasnya kuota diklat kepemimpinan dari Badan Diklat. Sedangkan Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Tekhnis mengalami kenaikan jika dibandingkan Pada Tahun 2022, ini dikarenakan adanya laporan pelaksanaan diklat teknis yang masuk dari SKPD sehingga capaian meningkat dibandingkan Tahun 2022. Diklat kompetensi teknis belum mencapai target karena pelaksanaan diklat kompetensi teknis belum sepenuhnya terdata karena belum semua SKPD melaporkan ASNnya yang telah melaksanakan diklat teknis.

Pada tahun 2022, jumlah ASN yang memiliki sertifikat diklat kompetensi kurang dari target yang telah ditetapkan, dikarenakan jika dibandingkan dengan keseluruhan jumlah ASN di Kabupaten Tanah Laut dalam kurun waktu hingga 2022 masih terdapat banyak ASN yang belum mengikuti diklat manajerial dan tidak lengkapnya data ASN yang telah mengikuti diklat teknis.

### 3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Sekretaris (Eselon III) berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Kepala bagian sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan kesekretariatan, mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan perencanaan, program dan anggaran, administrasi umum dan kepegawaian, serta ketatausahaan. Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Membawahi:

#### 3.1. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan.

#### 3.2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian.

**Gambar 4**  
Struktur Organisasi Sekretariat  
Tahun 2023





**Tabel III.23**  
Target dan Realisasi Kinerja Sekretaris  
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		2019			2020			2021			2022			2023			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatkannya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi	1	Nilai SAKIP SKPD	75 (BB)	67.86 (B)	90.48%	75 (BB)	73.76 (BB)	98.35%	75 (BB)	75.06 (BB)	100.08%	75 (BB)	76.5 (BB)	102.00%	75 (BB)	77.85 (BB)	103.80%	75 (BB)	103.80%
	2	Indeks RB SKPD	67 (Cukup Baik)	70.43 (Baik)	105.12%	67 (Cukup Baik)	93.15 (Istimewa)	139.03%	70 (Baik)	74.55 (Baik)	106.50%	70 (Baik)	91.65 (Istimewa)	130.93%	75 (Baik)	-	-	75 (Baik)	-
	3	Persentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum Kepegawaian dan Aset	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Untuk mencapai sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi, sekretaris didukung oleh 2 (dua) orang kepala sub bagian, yaitu 1 (satu) orang kepala sub bagian perencanaan dan keuangan serta 1 (satu) orang kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Sekretaris telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata di atas 100% dengan realisasi keuangan sebesar 88,18% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 11,82% dari 1 (satu) program, 5 (lima) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab Sekretaris pada tahun anggaran 2023.

Akuntabilitas Kinerja Merupakan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka pendukung dalam mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran / target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kinerja Sekretaris dengan Kepala Badan yang disusun dan dilaporkan secara periodik. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut ini diidentifikasi melalui Indikator yaitu:

### **Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”**

Sesuai Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), BKPSDM sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi AKIP Inspektorat Kabupaten Kabupaten Tanah Laut

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi AKIP tahun 2023 untuk Penilaian Periode Tahun 2022 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menargetkan nilai **75** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**, terealisasi dengan nilai **77,85** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)**. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Memiliki sistem kinerja yang andal dan pengukuran

kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3 / koordinator.

**Tabel III.24**  
**Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2023**

No	Komponen / Sub Komponen	Bobot	Kriteria	Nilai	%-tase
<b>1</b>	<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>30,00</b>		<b>22,20</b>	<b>74,00%</b>
a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,40	90,00%
b	Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar baik, yaitu untuk mencapai hasil yang SMART, menggunakan penyelarasan ( <i>cascading</i> ) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain ( <i>crosscutting</i> )	9,00	B	6,30	70,00%
c	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,50	70,00%
<b>2</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>30,00</b>		<b>22,20</b>	<b>74,00%</b>
a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,40	90,00%
b	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,30	70,00%
c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,50	70,00%
<b>3</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>15,00</b>		<b>10,95</b>	<b>73,00%</b>
a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	B	2,10	70,00%
b	Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	BB	3,60	80,00%
c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25	70,00%
<b>4</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>25,00</b>		<b>22,50</b>	<b>90,00%</b>
a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,50	90,00%
b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	A	6,75	90,00%
c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja	12,50	A	11,25	90,00%
	<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100,00</b>		<b>77,85</b>	<b>77,85%</b>

## **Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”**

Hambatan dalam pencapaian sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi dengan indikator Nilai SAKIP SKPD, yakni:

1. Dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun belum diunggah/dipublikasikan pada *website* unit kerja;
2. Belum dilakukan penyelarasan pada dokumen perencanaan kinerja dan belum dilakukan reviu secara berkala sehingga hasil reviu dapat belum digunakan sebagai dasar penyempurnaan dan perbaikan pencapaian kinerja;
3. Pemantauan kinerja triwulan belum mengidentifikasi kekurangan atau kendala dalam mencapai target kinerja selama satu triwulan, selanjutnya ditindaklanjuti pada triwulan berikutnya;
4. SK pemberian *reward* dan *punishment* belum menggunakan kriteria yang jelas dan ditetapkan oleh pimpinan;
5. Belum mendokumentasikan hasil pemantauan berkala yang memuat identifikasi kekurangan atau kendala dalam pencapaian target kinerja disertai dengan penyesuaian rencana/strategi untuk mencapai target kinerja;
6. Belum menunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja untuk menjamin keandalan data kinerja;
7. Belum dilakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja yang disusun sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas, menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai;
8. Laporan Kinerja (LKj) belum menyajikan rencana perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan;

## Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”

**Tabel III.25**  
**Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2019 sd 2023**

	NILAI AKIP				
	2019	2020	2021	2022	2023
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	67,86	73,76	75,06	76,51	77,85

Pada tabel perbandingan di atas ada peningkatan nilai pada setiap tahunnya. Untuk meningkatkan Nilai AKIP di masa mendatang, BKPSDM akan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan Rekomendasi dari Tim Penilai AKIP Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yakni:

1. Agar dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun diunggah/dipublikasikan pada *website* unit kerja;
2. Agar dilakukan penyelarasan pada dokumen perencanaan kinerja dan dilakukan *reviu* secara berkala sehingga hasil *reviu* dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan dan perbaikan pencapaian kinerja;
3. Agar pada pemantauan kinerja triwulan mengidentifikasi kekurangan atau kendala dalam mencapai target kinerja selama satu triwulan, selanjutnya ditindaklanjuti pada triwulan berikutnya;
4. Agar membuat SK pemberian *reward* dan *punishment* dengan menggunakan kriteria yang jelas dan ditetapkan oleh pimpinan;
5. Agar mendokumentasikan hasil pemantauan berkala yang memuat identifikasi kekurangan atau kendala dalam pencapaian target kinerja disertai dengan penyesuaian rencana/strategi untuk mencapai target kinerja;
6. Untuk menjamin keandalan data kinerja, agar ditunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja;
7. Agar dilakukan *reviu* berjenjang atas laporan kinerja yang disusun sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas, menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai;
8. Agar dalam Laporan Kinerja (LKj) menyajikan rencana perbaikan dan

penyempurnaan kinerja ke depan;

9. Agar saran hasil evaluasi APIP segera ditindaklanjuti, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan nilai hasil evaluasi yang akan datang.

### **Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”**

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada Tahun 2023 dihentikan sesuai dengan Surat Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB No.B/01/RB.06/2023 tanggal 18 Januari 2023. Meski dihentikan, Deputy Erwan berharap instansi pemerintah tetap menindaklanjuti rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pada periode sebelumnya sebagai upaya perbaikan berkelanjutan di masing-masing instansi. Kementerian PANRB akan tetap memantau gambaran perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah. Oleh sebab itu, maka data evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dicantumkan dalam Laporan Kinerja (LKj) ini merupakan data evaluasi PMPRB tahun sebelumnya.

Untuk tahun 2023 tidak dilakukan penilaian untuk Reformasi Birokrasi (RB) untuk perangkat daerah dilakukan penilaian untuk RB Tematik Kabupaten Tanah Laut. Pada RB tematik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terkait dengan indikator penilaian Indeks Sistem Merit. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan sistem merit pada tahun 2025.

Evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yang dimulai pada Juni 2022 dan sekaligus hasil penilaian dilaporkan kepada Kementerian PANRB secara *online*. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2022, untuk tahun penilaian Periode 2021 dengan target **70 (Baik)** dengan Capaian adalah

sebesar **29,55 (91,65)** atau termasuk dalam kategori **AA (Istimewa)**. Untuk tahun 2023 target PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut adalah **75 (Baik)**.

**Tabel III.A**

Pencapaian Sasaran (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2022

MISI	“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik”			
	(Good Governance)			
Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	75	91,65 AA (Istimewa)	122,20

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel III.B**

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022  
Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
		Nilai	%
<b>A</b>	<b>Komponen Pengungkit / Proses</b>		
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
<b>A</b>	<b>Komponen Pengungkit / Proses</b>	<b>Nilai</b>	<b>%</b>
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	<b>Jumlah</b>	<b>13,73</b>	<b>94,04</b>
<b>B</b>	<b>Reform</b>	<b>Nilai</b>	<b>%</b>
1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00



2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>19,54</b>	<b>90,05</b>

Dalam rangka pelaksanaan Integritas Wilayah Bebas Korupsi Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2019 telah dilakukan Pencanaan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) juga diikuti dengan Pencanaan dan Penunjukan SKPD yang terpilih sebagai Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Inspektorat, Dinas Perhubungan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Sekretariat Daerah, Dinas Kesehatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Kecamatan Pelaihari.

**Tahun 2022**, untuk mencapai sasaran ini telah dilaksanakan melalui program-program yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan total anggaran sebesar Rp. 8.858.376.327,- dan terealisasi sebesar Rp. 7.282.830.341,- atau 82,81% dalam mencapai kegiatan ini didukung dengan jumlah SDM sebanyak 32 orang PNS. Dari hasil evaluasi ZI mendapat nilai 61,9.

**Sedangkan Tahun 2023**, untuk mencapai sasaran ini telah dilaksanakan melalui telah dilaksanakan melalui program-program yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni: Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan total anggaran sebesar Rp. 11.481.288.435,- dan terealisasi sebesar Rp. 10.227.170.523,- atau 89,08% dalam mencapai kegiatan ini didukung dengan jumlah SDM sebanyak 30 Orang PNS. Dari hasil evaluasi ZI masih

dalam proses.

Nilai capaian tersebut dirincikan sebagai berikut:

Tahun	Nilai
2019	89,14
2020	-
2021	76,97
2022	61,9
2023	Proses

Kendala dalam rangka melakukan pemenuhan pembangunan Zona Integritas antara lain:

- 1) Masih kurangnya respon pegawai dalam melaksanakan perubahan;
- 2) Masih kurangnya pemahaman terkait pembangunan Zona Integritas.

Solusi yang dilakukan untuk mencapai indikator ini antara lain:

- 1) Lebih meningkatkan komunikasi secara efektif kepada seluruh ASN;
- 2) Melakukan koordinasi dan pendampingan kepada Tim Penilai Internal Inspektorat.

Rencana aksi ke depan:

- 1) Melakukan coaching clinic kepada Tim Zona Integritas.

## **B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Lalu**

Perbandingan tingkat pencapaian sasaran strategis Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2023 dan 2022 dengan tahun lalu apakah mengalami peningkatan ataupun penurunan dalam pencapaiannya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.C**

Realisasi capaian sasaran RPJMD  
terhadap realisasi Tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	2021			2022			2023		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	74,5	106	70	91,65	131	75	-	-

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)

Jika dilihat dari Tabel di atas pada Penilaian masing masing Periode dan dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022 terjadi **Kenaikan** terhadap Nilai Indeks Reformasi Birokrasi di tahun 2022. Nilai atas penilaian Reformasi Birokrasi pada tahun 2021 dengan target **70** dengan realisasi **74,5** atau dengan Predikat Baik sedangkan pada Tahun 2022 atas Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM dengan Target **70** dengan capaian **91,65** atau dengan Predikat Istimewa. Pada Tahun 2023 Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM dengan Target **75** berdasarkan capaian tahun 2022 yaitu **91,65** atau dengan Predikat Istimewa sehingga untuk pencapaian target Kinerja pada sasaran RPJMD tercapai melebihi 100%.

#### **Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”**

Hambatan dalam pencapaian sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi, yakni:

##### **1. Manajemen Perubahan**

- 1) Belum maksimal dalam hal penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Belum memaksimalkan peran asesor dalam pelaksanaan RB

- 3) Belum meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **2. Penataan Tatalaksana**

- 1) Belum menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **3. Penataan Sistem Manajemen SDM**

- 1) Belum meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Belum melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

## **4. Penguatan Akuntabilitas**

- 1) Belum dilakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

## **5. Penguatan Pengawasan**

- 1) Pengendalian intern melalui monev belum dipantau secara berkala;
- 2) Evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) belum dilakukan secara maksimal;
- 3) Evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat belum dilakukan secara berkala;
- 4) Belum maksimalnya identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

## **6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- 1) Reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan belum dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan minimal 4 kali dalam setahun;

## **Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”**

Guna menjamin perbaikan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan mendukung Pelaksanaan Reformasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk periode berikutnya, maka Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi BKPSDM berupaya melakukan Perbaikan sesuai dengan saran dan Masukan dari Tim assesor Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni pada area:

### **1. Manajemen Perubahan**

- 1) Melakukan penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Meningkatkan peran asesor dalam pelaksanaan RB
- 3) Meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **2. Penataan Tatalaksana**

- 1) Menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **3. Penataan Sistem Manajemen SDM**

- 1) Meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

### **4. Penguatan Akuntabilitas**

- 1) Melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

### **5. Penguatan Pengawasan**

- 1) Memantau pengendalian intern melalui monev secara berkala;
- 2) Melakukan evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI);
- 3) Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat secara berkala;

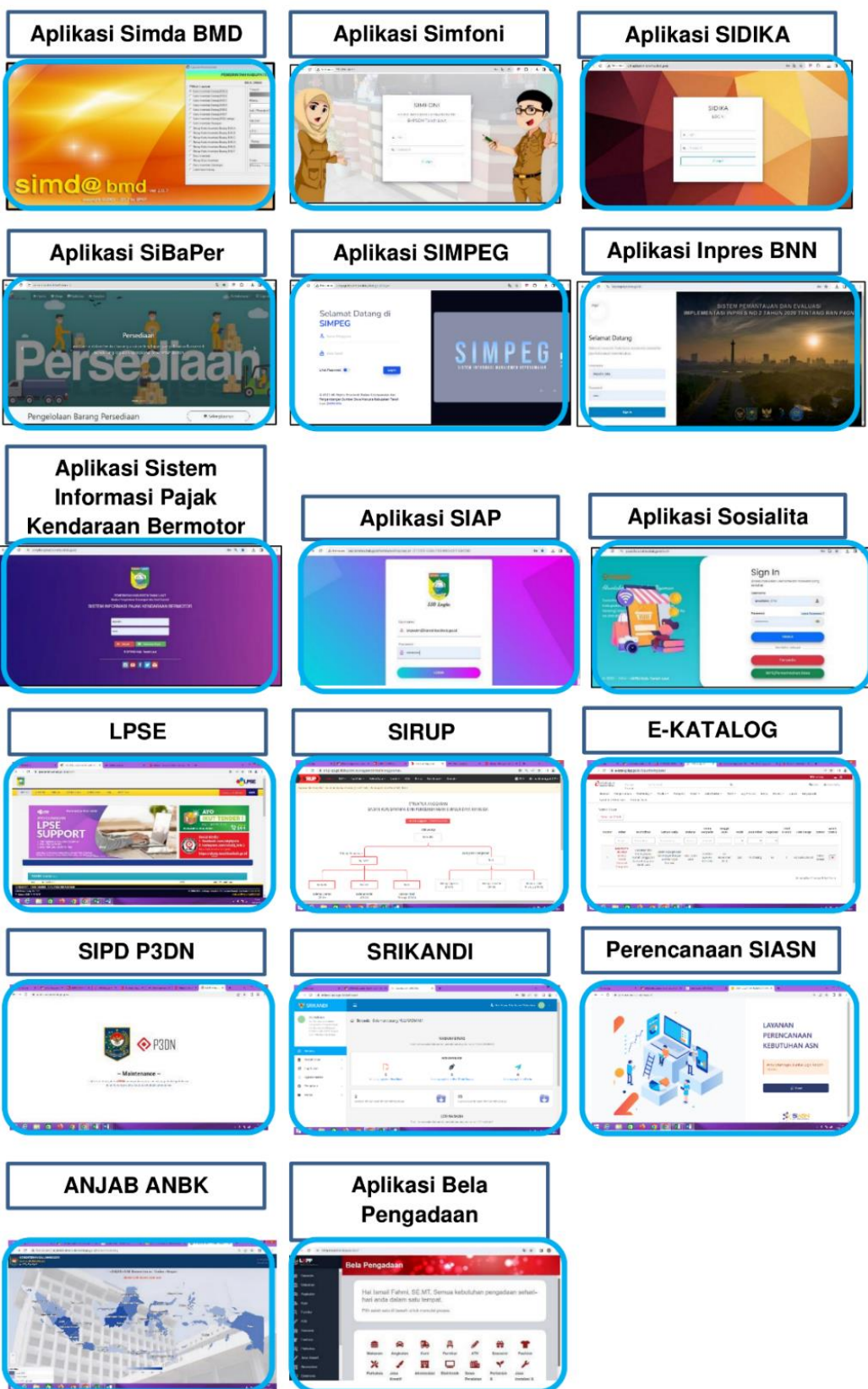
- 4) Memaksimalkan identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

## **6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Meningkatkan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia minimal 4 kali dalam setahun;
- 3) Meningkatkan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

### **Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”**

Indikator ini merupakan Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan melaksanakan pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan dan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai. Dari target **100%** terealisasi **100%**. Sementara dari target pengelolaan aset sesuai amanat Permendagri 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah, maka diperlukan tertib administrasi/ pengelolaan aset yang disebut Barang Milik Daerah (BMD). Bila dibandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target telah tercapai 100%. Dari keseluruhan aset/BMD yang ada di BKPSDM, seluruhnya memiliki kesesuaian dengan SIMDA Barang yang ada di Kabupaten Tanah Laut.





### **Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”**

Seiring berjalannya waktu, dalam penggunaan Aset/BMD tentunya terdapat kemungkinan terjadi perbedaan pencatatan penatausahaan BMD dengan kondisi riil yang sebenarnya.

Hal tersebut terjadi karena beberapa hal diantaranya

- Pemindahan BMD yang dilakukan oleh pengguna barang tanpa sepengetahuan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ataupun Pengelola Barang;
- Kurangnya Kesadaran pengguna barang dalam menjaga dan memelihara barang yang digunakannya.

### **Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”**

Upaya dalam mengidentifikasi keadaan riil asset/BMD baik dari sisi keberadaan, jumlah, ataupun kondisi barang, perlu dilaksanakan pemutakhiran data secara rinci tentang BMD pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan melaksanakan sensus BMD.

Sensus BMD merupakan kegiatan inventarisasi secara khusus dan menyeluruh barang milik daerah yang digunakan/dikuasai oleh Pemerintah Daerah melalui pencocokan data yang tersedia dengan kondisi lapangan. Serta melakukan pencatatan terhadap barang milik daerah yang belum tercatat sehingga diperoleh data yang lengkap dan terinci. Objek inventarisasi BMD meliputi: tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, jaringan dan irigasi, aset tetap lainnya, aset tidak berwujud dan konstruksi dalam pengerjaan.

Adapun tahapan dalam inventarisasi BMD terdiri dari: persiapan, pelaksanaan, pelaporan dan tindak lanjut hasil inventarisasi.

Dasar hukum dilaksanakannya Inventarisasi/Sensus BMD:

1. Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020;
2. Permendagri 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;



3. Permendagri No. 108 Tahun 2016 Tentang Penggolongan dan Kodefikasi Barang Milik Daerah;
4. Permendagri No. 47 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembukuan, Inventarisasi, Dan Pelaporan Barang Milik Daerah.

Kegiatan sensus BMD dilakukan oleh Pengguna Barang sekurang-kurangnya sekali dalam 5 (lima) tahun. Kegiatan ini dilaksanakan mulai dari tahap inventarisasi pada awal tahun 2023 dengan penyusunan SK Tim Inventarisasi BMD, pelaksanaan inventarisasi, sampai pada tahap akhir berupa Laporan Inventarisasi BMD dan tindak lanjut hasil inventarisasi BMD pada akhir tahun 2023.

Harapannya dengan dilaksanakannya sensus BMD ini dapat mengetahui jumlah dan nilai serta kondisi BMD yang sebenarnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Sehingga tersedia data BMD secara baik dalam upaya mewujudkan tertib administrasi dan tertib fisik serta mempermudah pelaksanaan pengelolaan BMD.

**Tabel III.26**  
Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Sekretaris

Sasaran Strategi/ Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
<b>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi</b>	<b>Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kabupaten Kota</b>	<b>76.61%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>6,772,390,754</b>	<b>5,971,670,525</b>	<b>88.18</b>
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja yang Tersusun	10 Dok	10 Dok	100	18,931,559	14,612,200	77.18
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pelaporan Keuangan yang Disusun Sesuai Ketentuan	5 Dok	5 Dok	100	4,960,584,176	4,285,316,302	86.39
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10 Paket	10 Paket	100	1,082,990,902	1,011,641,227	93.41
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang	3 Laporan	3 Laporan	100	512,894,490	476,404,646	92.89

	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang Dipelihara	2 Jenis	2 Jenis	100	196,989,627	183,696,150	93.25
--	--	--	---------	---------	-----	-------------	-------------	-------

### 3.1 Capaian Indikator pada Perjanjian Kinerja (Eselon IV) Kasubbag Perencanaan dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibantu oleh 3 (tiga) orang Staf Pelaksana / Jabatan Fungsional umum.

**Tabel III.27**

Target dan Realisasi Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Sasaran	Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan sesuai dengan Ketentuan yang berlaku	Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Keuangan yang disusun Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	8 Dok	8 Dok	100
Menyusun Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai Ketentuan	Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	5 Dok	5 Dok	100

Untuk mencapai sasaran menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan, kepala sub bagian perencanaan dan keuangan didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS serta dibantu 1 (satu) orang staf PTT. Kepala sub bagian perencanaan dan keuangan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 86,35% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 13,65% dari 2 (dua) kegiatan dan 4

(empat) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala sub bagian perencanaan dan keuangan pada tahun anggaran 2023.

### **1. Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku**

Pada Tahun anggaran 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Indikator Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Target 8 (delapan) Dokumen Perencanaan kinerja dan Keuangan, teralisasi 100%. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja ini sebagai acuan dan Pendukung dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan untuk mencapai Misi pada Sasaran Strategis pada Renstra BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018–2023, 8 (delapan) Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja BKPSDM yakni:

1. Dokumen Renstra (Rencana Strategis)
2. Rencana Kerja (Renja) Murni
3. Rencana Kerja (Renja) Perubahan
4. Rencana Kerja Anggaran (RKA)
5. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)
6. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPAP)
7. Laporan Kinerja (LKj)
8. LPPD

### **2. Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku**

Laporan Keuangan SKPD dapat berjalan optimal dan menyajikan laporan yang valid serta andal jika penyampaian Laporan Keuangan SKPD dapat tepat waktu dan disajikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dilengkapi dokumen pendukung valid sehingga dapat menyajikan informasi yang cukup dan menunjukkan transparansi dan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun anggaran 2023. Tahun 2023 target 5 (lima) Dokumen Pelaporan Keuangan dengan Realisasi 5 (lima) Dokumen atau dengan Capaian 100%, 5 (lima) Dokumen Laporan Kinerja dan Keuangan yakni:

1. Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK)
2. Laporan Keuangan Bulanan
3. Laporan Keuangan Triwulan
4. Laporan Keuangan Semester
5. Laporan Keuangan Tahunan

Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator dibawah ini:

1. Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
2. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
3. Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound* (SMART);
4. Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
5. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
6. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.
7. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja.
8. Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

**Tabel III.28**

Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan

No	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/ Kabupaten Kota								
I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran,dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja yang Tersusun	10 Dok	10 Dok	100	18,931,559	14,612,200	77.18
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7 Dok	7 Dok	100	11,567,771	9,340,600	80.75
2)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	3 Laporan	100	7,363,788	5,271,600	71.59
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pelaporan Keuangan yang Disusun Sesuai Ketentuan	7 Dok	7 Dok	100	4,960,584,176	4,285,316,302	86.39
1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	34 Orang / Bulan	34 Orang / Bulan	100	4,949,323,143	4,274,212,902	86.36
2)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5 Dok	5 Dok	100	11,261,033	11,103,400	98.60

### 3.2 Capaian Indikator pada Perjanjian Kinerja (Eselon IV) Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian, Sub bagian Umum dan Kepegawaian dengan Sumber Daya Manusia yakni 1 (orang) Kasubbag Umum dan Kepegawaian membawahi 3 (tiga) orang Staf Pelaksana/ JFU.

**Tabel III.29**  
Target dan Realisasi Kinerja Kasubbag Umum dan Kepegawaian  
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Sasaran	Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Menyusun Bahan RB	Jumlah Dokumen Pemenuhan Area Perubahan RB	0 Dok	0 Dok	100
Melaksanakan Pelayanan Administrasi Umum dan Kepegawaian	Jumlah ASN yang Administrasi Umum dan Kepegawaian Terlayani dengan Baik	30 Orang	30 Orang	100
Melakukan Pemeliharaan Sarana Prasarana Kantor	Jumlah Sarana Prasarana Kantor yang Terpelihara dan Dimanfaatkan	1533 Unit	1533 Unit	100

Untuk mencapai sasaran menyusun bahan RB, melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, serta melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kepala sub bagian umum dan kepegawaian didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 93,26% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 6,74% dari 3 (tiga) kegiatan dan 10 (sepuluh) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tahun anggaran 2023.



### Permasalahan dalam melaksanakan tugas fungsi bagian umum dan Kepegawaian

Dalam menjalankan tupoksi nya bagian umum dan kepegawaian tidak terlepas dari permasalahan dan juga perbedaan pendapat masalah yang seringkali muncul dalam tupoksi umum dan Kepegawaian adalah

- Dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Gedung Rapat seringkali jadwal acara yang berbenturan untuk mengakomodir permintaan organisasi perangkat daerah lingkup kabupaten Tanah Laut dalam pelayanan Peminjaman sarana dan prasarana rapat atau pun Gedung dan asrama Diklat yang seringkali terjadi perbenturan permohonan jadwal penggunaan yang bersamaan.
- Dalam hal pengelolaan aset, seringkali ada perpindahan barang dari ruang ke ruang lain tanpa sepengetahuan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ataupun pengelola barang sehingga Daftar / KIR aset tidak sesuai.
- Kurangnya Kesadaran pengguna barang dalam menjaga dan memelihara barang yang digunakannya.

### Upaya Penyelesaian Permasalahan pada bagian Umum dan Kepegawaian

- Memeriksa dan cek KIR per Ruangan secara berkala sehingga barang yang mutasi cepat diketahui dan segera dilakukan pencatatan daftar mutasi Aset.
- Melaksanakan pemeriksaan dan pemeliharaan sarana prasarana pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Diklat Loka Bina Praja secara berkala.

### Indeks Reformasi Birokrasi

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada Tahun 2023 dihentikan sesuai dengan Surat Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB No.B/01/RB.06/2023 tanggal 18 Januari 2023. Meski dihentikan, Deputy Erwan berharap instansi pemerintah tetap menindaklanjuti rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pada periode sebelumnya sebagai upaya perbaikan berkelanjutan di masing-masing instansi. Kementerian PANRB akan tetap memantau gambaran perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah.

Oleh sebab itu, maka data evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dicantumkan dalam Laporan Kinerja (LKj) ini merupakan data evaluasi PMPRB tahun sebelumnya.

Ujung dari reformasi Birokrasi adalah Meningkatnya kualitas pelayanan publik, dengan beberapa komponen pengungkit yang dinilai ada 8 (delapan) yaitu: manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan ketatalaksanaan, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel III.D**

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022  
Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
A	Komponen Pengungkit / Proses	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	<b>Jumlah</b>	<b>13,73</b>	<b>94,04</b>
B	Reform	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00

6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>19,54</b>	<b>90,05</b>

**Tabel III.30**  
Kegiatan/ Sub Kg yang Mendukung Sasaran Strategis  
Kasubbag Umum dan Kepegawaian

No	Kegiatan/	Indikator	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Keuangan		Capaian (%)
	Sub Kegiatan		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
I	<b>Kegiatan Administrasi Umum perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor</b>	<b>10 Paket</b>	<b>10 Paket</b>	<b>100</b>	<b>1,082,990,902</b>	<b>1,011,641,227</b>	<b>93.41</b>
1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	100	3,490,297	3,102,498	88.89
2)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	11 Paket	11 Paket	100	292,406,921	250,048,500	85.51
3)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	100	14,110,684	11,195,000	79.34
4)	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	100	10,000,000	10,000,000	100.00
5)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	32 Laporan	32 Laporan	100	762,983,000	737,295,229	96.63
II	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang</b>	<b>3 Laporan</b>	<b>3 Laporan</b>	<b>100</b>	<b>512,894,490</b>	<b>476,404,646</b>	<b>92.89</b>

6)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	145,837,500	110,467,076	75.75
7)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	367,056,990	365,937,570	99.70
<b>III</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang Dipelihara</b>	<b>2 Jenis</b>	<b>2 Jenis</b>	<b>100</b>	<b>196,989,627</b>	<b>183,969,150</b>	<b>93.39</b>
8)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	14 Unit	14 Unit	100	106,560,000	104,251,150	67.72
9)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5 Unit	5 Unit	100	31,970,000	27,618,000	86.39
10)	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	100	58,459,627	52,100,000	89.12

#### 4. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan.

**Tabel III.31**  
Target dan Realisasi Kinerja  
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur  
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2019			2020			2021			2022			2023			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2023 terhadap Target Akhir Renstra
		T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	1 Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi	100.00 %	89.81 %	89.81 %	100.00 %	99.25 %	99.25 %	100.00 %	91.67 %	91.67 %	100.00 %	172.67 %	172.67 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %
Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	2 Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %
Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	53.00 %	53.00 %	100.00 %	72.27 %	72.27 %	100.00 %	107.18 %	107.18 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pemenuhan pegawai, kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS. Kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 94,62% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 5,38% dari 3 (tiga) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.31A**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya pemenuhan pegawai	100	94.62	5.38

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang akurat, kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS serta dibantu 5 (lima) orang staf tenaga ahli IT. Kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 92,82% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 7,18% dari 1 (satu) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.31B**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang akurat	100	92.82	7.18

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pemenuhan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, kepala bidang perencanaan dan pembinaan



aparatur didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS serta dibantu 1 (satu) orang staf PTT. Kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 90,84% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 9,16% dari 1 (satu) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.31C**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya pemenuhan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	100	90.84	9.16

**Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator  
“Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi”**

**DASAR HUKUM:**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan PNS dan Janda/Dudanya;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen

Pegawai Negeri Sipil;

9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional;
11. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023;
12. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 649 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun Anggaran 2023;
13. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 650 Tahun 2023 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi sebagai Penambahan Nilai Seleksi Kompetensi Teknis dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023;
14. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 652 Tahun 2023 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023;
15. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 654 Tahun 2023 tentang Persyaratan Surat Tanda Registrasi untuk Melamar pada Jabatan Fungsional Kesehatan dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2023;
16. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 660 Tahun 2023 tentang

Perubahan atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 650 Tahun 2023 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi sebagai Penambahan Nilai Seleksi Kompetensi Teknis dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional;

17. Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa setiap instansi wajib menyusun kebutuhan ASN berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah nasional serta mempertimbangkan kemampuan keuangan negara. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN dilaksanakan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Hasil penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN setiap tahun terdiri atas:

1. informasi Jabatan;
2. jumlah kebutuhan Pegawai ASN; dan
3. Peta Jabatan pada masing-masing unit organisasi.
4. Tahapan Penyusunan Kebutuhan ASN terdiri atas:

Tahapan Penyusunan Kebutuhan ASN terdiri atas:

1. Penyusunan Analisis Jabatan;
2. Penyusunan Analisis Beban Kerja;
3. Penyusunan Peta Jabatan;
4. Pengusulan Kebutuhan ASN;
5. Penyampaian Usul Kebutuhan ASN;
6. Analisis Kebutuhan ASN; dan
7. Pertimbangan Teknis Kebutuhan ASN.

Formulir Pengusulan Kebutuhan ASN terdiri dari:

1. Profil Instansi
2. Rekap pegawai
3. Proyeksi 5 Tahun

Instansi Pemerintah yang telah menyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja harus melakukan verifikasi dan validasi untuk ditetapkan sebagai kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN. Kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN dijadikan sebagai dasar bagi Instansi Pemerintah untuk melaksanakan kebijakan realokasi atau redistribusi pegawai berdasarkan kualifikasi Jabatan dan kebutuhan pada setiap satuan unit organisasi. Dalam hal kebutuhan ASN sudah ditetapkan pada Instansi Pemerintah tetapi belum seluruhnya direalisasikan, dapat dipertimbangkan sebagai tambahan kebutuhan ASN untuk tahun berikutnya. Setiap Instansi Pemerintah wajib melaksanakan pembaharuan data pegawai pada sistem informasi ASN BKN dan menggunakan data tersebut sebagai dasar penyusunan kebutuhan ASN.

Target indikator penyusunan rencana kebutuhan ASN dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100 %**, dari Jumlah Dokumen penyusunan rencana kebutuhan ASN dengan target 1 dokumen terealisasi seluruhnya sebanyak 1 dokumen berupa hasil penyusunan rencana kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2024.

Pemenuhan ASN Menurut Undang undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mana pada pasal 5 bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK, yang sama sama diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Kebutuhan Instansi Daerah. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pendukung Misi Bupati Kabupaten Tanah Laut menyampaikan usulan kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia melalui aplikasi e-formasi sesuai surat usulan Nomor 800.1.2.1/407-PPA/BKPSDM/2023 tanggal 28 April 2023 perihal usulan kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 dengan rincian usulan sebagai berikut:

---

PPPK Guru	: 50
PPPK Kesehatan	: 50
PPPK Teknis	: 68
Jumlah	: 168

---

Pada acara rapat koordinasi dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tanggal 22 Juni 2023 di Surabaya, dimana ada perubahan usulan formasi untuk PPPK Guru menjadi 964.

Berdasarkan usulan yang disampaikan ke KemenPANRB ditetapkan dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 546 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota Tahun Anggaran 2023, Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Tanah Tahun Anggaran 2023 sebagai berikut :

PPPK Guru	: 964
PPPK Kesehatan	: 50
PPPK Teknis	: 67
Jumlah	: 1081

Panitia menyeleksi setiap dokumen lamaran yang di unggah pelamar pada pada akun masing-masing di laman <http://sscn.bkn.go.id> pada tanggal 20 September s.d. 14 Oktober 2023. Adapun rincian hasil seleksi administrasi sebagai berikut :

1) PPPK Tenaga Guru :

Jumlah Formasi : 964

Jumlah yang memenuhi syarat administrasi : 675

Jumlah yang tidak memenuhi syarat administrasi : 0

---

Total Pelamar : 675

2) PPPK Tenaga Kesehatan :

Jumlah Formasi : 50

Jumlah yang memenuhi syarat administrasi : 350

Jumlah yang tidak memenuhi syarat administrasi : 9

---

Total Pelamar : 359

3) PPPK Tenaga Teknis :

Jumlah Formasi : 67

Jumlah yang memenuhi syarat administrasi : 593

Jumlah yang tidak memenuhi syarat administrasi : 138

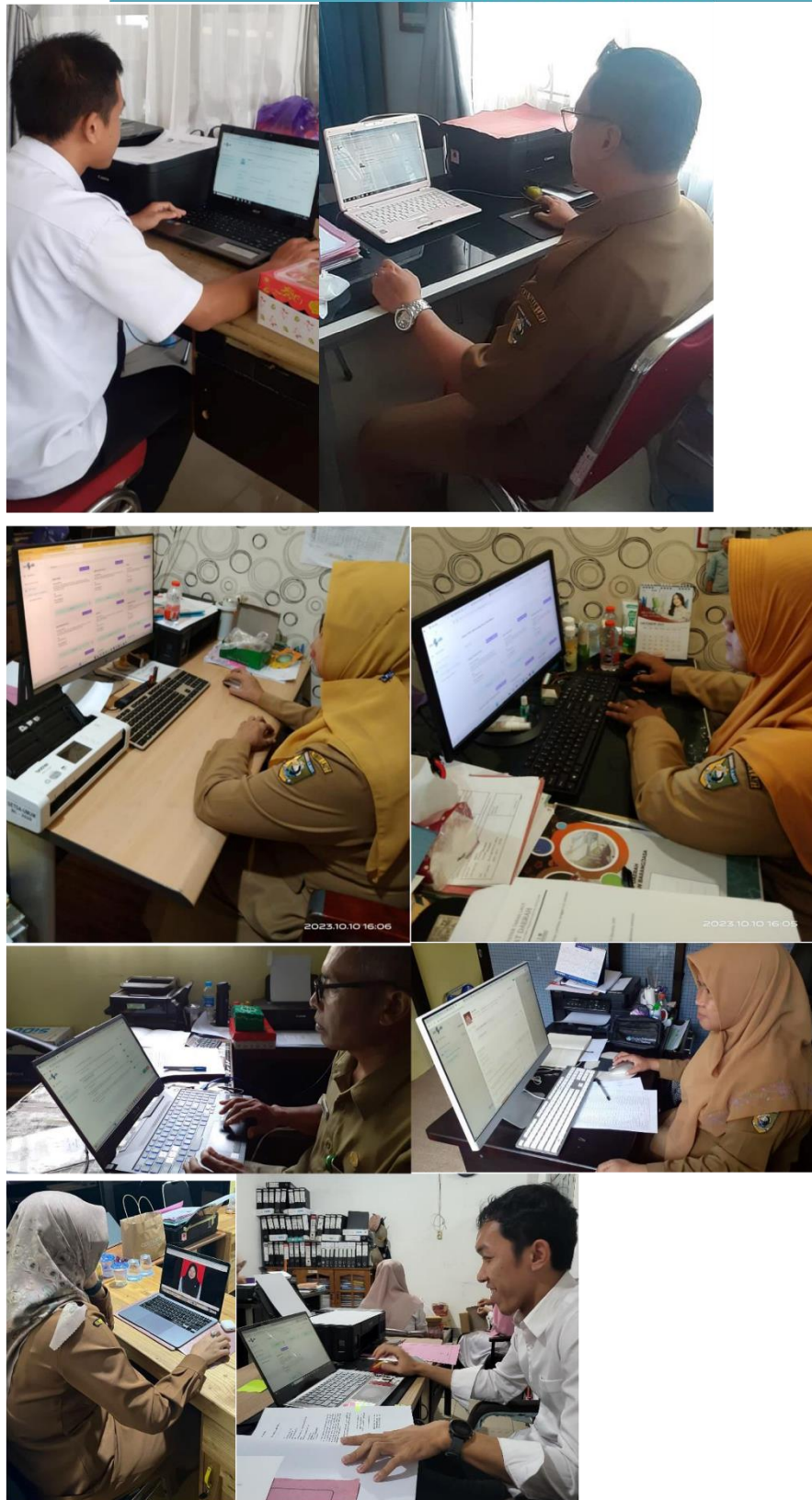
---

Total Pelamar : 731

Total Keseluruhan Pelamar yang lulus seleksi administrasi sebanyak 1618 orang.



Foto-foto Kegiatan seleksi administrasi



Pelamar yang ditetapkan memenuhi syarat administrasi pada pengumuman hasil seleksi administrasi pasca sanggah berhak mengikuti seleksi kompetensi menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di umumkan pada Pengumuman Ketua Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 Nomor: 800.1.2.2/1063-PPA/BKPSDM/2023 tanggal 8 November 2023 tentang Pelaksanaan Seleksi Kompetensi pada Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 dengan jadwal sebagai berikut:

NO	LOKASI UJIAN	TANGGAL	HARI	SESI	RUANGAN	KUOTA PESERTA
1.	BKN Pusat Jakarta (Cililitan)	2 Desember 2023	Sabtu	2	Ruang 1	1
2.	Jogja Expo Center 2	24 November 2023	Jumat	1	Ruang 1	1
3.	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	2 Desember 2023	Sabtu	1	Ruang 1	1
4.	Loca Hotel	21 November 2023	Selasa	2	Ruang 1	2
5.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	17 November 2023	Jumat	1	Ruang 1	31
6.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	17 November 2023	Jumat	2	Ruang 1	400
7.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	18 November 2023	Sabtu	1	Ruang 1	400
8.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	18 November 2023	Sabtu	2	Ruang 1	400
9.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	18 November 2023	Sabtu	2	Ruang 1	28
10.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	19 November 2023	Minggu	2	Ruang 1	15
11.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	19 November 2023	Minggu	3	Ruang 1	90
12.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	20 November 2023	Senin	1	Ruang 1	90
13.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	20 November 2023	Senin	2	Ruang 1	90
14.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	20 November 2023	Senin	3	Ruang 1	65

Pelamar pada formasi PPPK Guru dengan status prioritas tidak mengikuti seleksi kompetensi *Computer Assisted Test* (CAT) karena sudah dianggap lulus seleksi kompetensi adalah sebanyak 4 orang, jadi yang mengikuti seleksi kompetensi adalah sebanyak 1614 orang.



### Foto-foto Kegiatan seleksi kompetensi



Hasil berita acara dari semua titik lokasi pelaksanaan seleksi kompetensi sebagai berikut:

NO	LOKASI UJIAN	LULUS ADMINISTRASI	HADIR UJIAN	TIDAK HADIR UJIAN
1.	BKN Pusat Jakarta (Cililitan)	1	1	0
2.	Jogja Expo Center 2	1	1	0
3.	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	1	1	0
4.	Loca Hotel	2	2	0
5.	Asrama Haji Samsudin Nor Banjarmasin	1259	345	5
6.	Poltekkes Kemenkes Banjarmasin	1259	1250	9
JUMLAH		1614	1600	14

Terpenuhinya kebutuhan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 dengan rincian sebagai berikut:

PPPK Tenaga Teknis	63 orang
PPPK Tenaga Kesehatan	48 orang
PPPK Tenaga Guru	649 orang
<b>Total PPPK Lulus</b>	<b>760 orang</b>

Maka capaian dari indikator persentase pemenuhan aparatur sesuai formasi dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100%**, dari Jumlah PPPK target 760 orang terealisasi seluruhnya sebanyak 760 orang PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2024.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 114 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian. Dimana Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut mempunyai tugas antara lain sebagai penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Kepegawaian ASN. Kegiatan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian merupakan salah satu wujud penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Manajemen Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Terlaksananya kegiatan pengadministrasian pemberhentian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023 dengan rincian sebagai berikut:

NO	JENIS Pensiun	TOTAL
1	Batas Usia Pensiun (BUP)	186 orang
2	Janda/Duda	23 orang
3	Yatim/Piatu	1 orang
4	Atas Permintaan Sendiri (APS)	4 orang
5	Punah	4 orang
6	Uzur/Tidak Cakap Jasmani dan/ atau Rohani	1 orang
TOTAL		219

Target indikator Persentase Administrasi Pemberhentian ASN dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100 %**, dari Jumlah dokumen administrasi pemberhentian ASN dengan target 1 dokumen terealisasi seluruhnya sebanyak 1 dokumen berupa laporan hasil kegiatan administrasi pemberhentian ASN.

#### **Pendukung tercapaiannya indikator sasaran strategis 1 “Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi”**

Terlaksananya Pemenuhan Aparatur Sipil Negara didukung dengan oleh beberapa faktor:

1. Pada Dokumen pelaksanaan anggaran satuan kerja perangkat daerah (DPA-SKPD) telah memuat ketersediaan Anggaran Gaji PPPK dan Orientasi PPPK.
2. Adanya penetapan formasi sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 546 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota Tahun Anggaran 2023.
3. Seluruh rangkaian kegiatan Seleksi sesuai dengan Peraturan yang ditetapkan berdasarkan surat Edaran oleh Kepala BKN.

4. Data-data sebagai pendukung untuk membuat laporan hasil kegiatan pengadaan CASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah laut Tahun Anggaran 2023.

#### **Hambatan Pencapaian indikator Sasaran Strategis 1 "Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi"**

Indikator Pemenuhan Aparatur Sipil Negara sesuai Formasi ada beberapa permasalahan ataupun hambatan, yakni:

1. Nilai Ambang Batas (passing grade) untuk seleksi kompetensi PPPK tenaga teknis yang tinggi agar dapat dipertimbangkan untuk di kurangi sehingga dapat terpenuhi formasi jabatan seluruhnya.
2. Pelamar untuk PPPK tenaga guru agar dapat dipertimbangkan oleh Kemendikbudristek pada saat melamar sama dengan PPPK Teknis dan PPPK Kesehatan yaitu Pelamar dapat memilih lokasi penempatan yang di inginkan agar tidak bermasalah dengan penempatan ketika lulus.
3. Regulasi aturan pengadaan CASN yang selalu mengalami perubahan setiap tahun.
4. Adanya batasan penganggaran untuk belanja pegawai minimal 30%.

#### **Rencana Pengendalian Untuk Peningkatan Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi**

Beberapa strategi untuk rencana pengendalian di masa yang akan datang agar indikator Pemenuhan Aparatur Sipil Negara tercapai yakni:

1. Adanya penurunan Nilai Ambang Batas (passing grade) untuk seleksi kompetensi PPPK tenaga teknis.
2. Perubahan regulasi untuk PPPK tenaga guru pada saat melamar sama dengan PPPK Teknis dan PPPK Kesehatan yaitu Pelamar dapat memilih lokasi penempatan yang di inginkan.
3. Mempunyai aturan regulasi pengadaan CASN yang sama setiap tahunnya.
4. Tidak ada batasan penganggaran untuk belanja pegawai.



## Analisa Capaian Sasaran Strategis 2 pada Indikator : Persentase Data Kepegawaian yang Akurat

### **DASAR HUKUM**

1. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2018 tentang Informasi dan Transaksi elektronik;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
6. Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil;

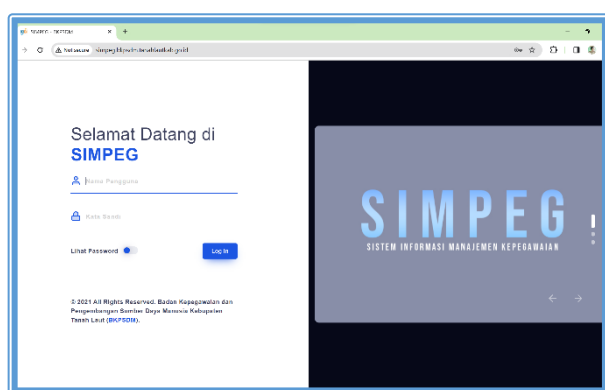
Aplikasi Kepegawaian dibentuk dan disusun sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara dimana diwajibkan adanya sistem informasi pengelolaan data kepegawaian. Dalam implementasinya Simpeg disusun berdasarkan pedoman dan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Ketentuan-ketentuan dalam Kepmendagri tersebut, terutama dipergunakan dalam pembakuan materi data kepegawaian, sehingga pengolahan data dengan sistem komputer dapat memenuhi kepentingan konsumsi yang lebih luas dan memenuhi standar pembentukan bank data kepegawaian yang lengkap, Simpeg menangani data kepegawaian khususnya meliputi pendataan pegawai, proses perencanaan, pengadaan dan formasi kepegawaian, mutasi pegawai dan lain sebagainya.

Simpeg di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut telah dirintis pengembangannya sejak tahun 2002. Dengan bergulirnya reformasi birokrasi, pengembangan Simpeg menjadi hal yang krusial untuk mendukung agenda reformasi birokrasi yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, sumber daya manusia, dan teknologi

informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi layanan kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pengelola data kepegawaian Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan harapan tercapainya sebuah mekanisme *updating* data pada aplikasi layanan kepegawaian yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang akurat, dalam pengelolaan data kepegawaian dengan mengoptimalkan pengoperasian aplikasi layanan kepegawaian pada 6 (enam) aplikasi data Kepegawaian dengan realisasi pengembangan target 100% dan realisasi Capaian 100% karena ada upaya dengan sistem.

- Mengkompilasi data kepegawaian yang ada seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, sehingga menjadi satu kesatuan data informasi.
- Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian



(SIMPEG) Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi layanan kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam rangka mendukung pengelolaan data kepegawaian.

- Meningkatkan kompetensi Pengelola kepegawaian OPD dalam Pengelolaan layanan kepegawaian melalui penggunaan aplikasi Simpeg OPD beserta sub sistemnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Dengan Tujuan Pengembangan Aplikasi:

- Menyajikan informasi data kepegawaian, sehingga dapat diperoleh gambaran/keadaan umum kepegawaian khususnya Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tanah Laut..
- Menyajikan informasi data kepegawaian, sebagai bahan guna memenuhi kebutuhan unsur pimpinan dalam rangka perencanaan, pembinaan pegawai serta kebutuhan lainnya..

- o Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
- o Percepatan proses implementasi dan pelatihan mengenai aplikasi maupun modul baru pada aplikasi layanan kepegawaian.

### **Hambatan Sasaran Strategis pada Indikator: Persentase Data Kepegawaian yang Akurat**

Kurang Optimalnya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian karena tidak tersedianya anggaran untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan pengembangan aplikasi yang berdampak pada terhambatnya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian.

### **Strategi Pencapaian Sasaran Strategis pada Indikator: Persentase Data Kepegawaian yang Akurat**

Guna mendukung tercapainya tujuan sebagaimana dimaksud, Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ini akan dilaksanakan dalam bentuk:

1. Penyediaan informasi kepegawaian melalui pencetakan Buku Profil Kepegawaian, Data DUK SKPD, SOTK
2. Data Statistik Pegawai perbulan disajikan pada website BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan persemester pada buku statistik (Buku Profile PNS)
3. Data Kepegawaian dikelola dengan pengarsipan data Fisik dan Data elektronik (scan)
4. Pertemuan dengan pengelola kepegawaian masing-masing OPD dan pengembangan aplikasi serta inventarisasi permasalahan dan kebutuhan melalui inventarisasi secara langsung ke OPD maupun penyelenggaraan pertemuan penghubung dengan mengundang pengelola kepegawaian seluruh OPD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



### **Analisa Capaian Sasaran Strategis 3 pada Indikator: Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Dasar Hukum :

1. Amanat Undang undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai

Negeri sipil yang merupakan ketentuan pasal 86 Ayat (4) UU ASN diterbitkan yang merujuk pada peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang **Disiplin** Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aturan ini memuat berbagai jenis sanksi pelanggaran disiplin PNS, termasuk mengenai poligami dan cerai. Satu hal yang menonjol dalam Perubahan ketentuan Disiplin PNS dari Peraturan Pemerintah Nomor 53/2010 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah terkait jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Pada dua jenis hukuman disiplin ini dilakukan perubahan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jenis Hukuman Disiplin ringan
  - a) Teguran lisan
  - b) Teguran tertulis
  - c) Teguran tidak puas secara tertulis
2. Jenis Hukuman Disiplin Sedang
  - a) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
  - b) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
  - c) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan

Terkait hukuman disiplin tingkat sedang, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021:

- (1) Ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah ini berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku.
- (2) Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7



ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Jenis Hukuman Disiplin berat

- a) Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
- b) Pembebasan dari jabatannya menjadi pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
- c) Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS

**Gambar 12**  
**Hukuman Disiplin PP 94/2021**

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Ringan
3 Hari Kerja	Teguran Lisan
4 s.d 6 Hari Kerja	Teguran Tertulis
7 s.d 10 Hari Kerja	Pernyataan Tidak Puas secara Tertulis

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Sedang
11 s.d 13 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
14 s.d 16 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
17 s.d 20 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 12 bulan

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Berat
21 s.d 24 Hari Kerja	Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah selama 12 bulan
25 s.d 27 Hari Kerja	Pembebasan dari Jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan
28 Hari Kerja atau Lebih 10 Hari Kerja terus menerus	Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan Sendiri sebagai PNS

**note:**

1. Pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.
2. PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan kerja tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 hari kerja diberhentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.

Dengan terbitnya PP 94/2021 maka terdapat perubahan jenis Hukuman Disiplin sedang dan berat.

Jenis Hukuman Disiplin sedang terdiri atas:

PP 53/2010	PP 94/2021
a. Penundaan KGB selama 1 (satu) tahun;	a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan;
b. Penundaan KP selama 1 (satu) tahun; dan	b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan; atau
c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.	c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 juga diberikan penegasan mengenai implementasi dari penegakan disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin (HD). Bagi Atasan Langsung yang tidak melakukan

pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin **dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat**. Sementara dalam hal Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan HD kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, tidak menjatuhkan HD yang sesuai Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum **dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat**. Sebelumnya dalam PP No. 53 tahun 2010 hanya dijatuhi HD yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pada tahun 2023 Capaian dari Indikator Persentase pembinaan aparatur sipil negara dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100%**, rincian sebagai berikut:

- Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan target 1 dokumen terealisasi sebanyak 1 dokumen dengan capaian **100%**.
- Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan dengan target 4 orang terealisasi 4 orang dengan capaian **100%**. Hukuman disiplin bersifat insidentil tergantung adanya pelaporan dari SKPD dan pelanggaran disiplin yang ditindaklanjuti.

Pada tahun 2023 juga terdapat beberapa layanan seperti:

- Pelayanan pembuatan karis, karsu, karpeg dan satyalencana dengan jumlah sebanyak 225 buah, serta ada usul yang masih berproses di Kementerian Dalam Negeri.
- Pelayanan SK CLTN (Cut di Luar Tanggungan Negara) dengan jumlah sebanyak 2 SK.
- Pelayanan pembuatan SK Izin Perceraian dengan jumlah sebanyak 14 SK. Kasus izin perceraian yang PNS yang melanggar ketentuan mengenai Izin Perkawinan dan perceraian PNS dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat sesuai ketentuan dalam PP 94/2021.
- Pelayanan pembuatan Surat Cuti (Cuti Sakit, Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting) dengan jumlah sebanyak 232 surat.

Kasus pelanggaran Disiplin PNS pada Tahun 2023 ada 4 (empat) Kasus yakni, 3 (tiga) kasus pelanggaran hukuman disiplin dan 1 (satu) kasus tindak pidana/penyelewengan berupa tindak pidana korupsi.

**Kendala dalam mencapai Sasaran Strategis pada Indikator:  
Persentase Pembinaan Disiplin Aparatur**

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, pejabat berwenang harus memberikan sanksi/Tindakan untuk PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan memberikan efek jera dan *shock therapy*.
2. Berkurangnya kedisiplinan PNS, bagi seorang, tuntutan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berdisiplin tinggi
3. Implementasi Pembinaan disiplin khususnya terkait penjatuhan hukuman PNS adalah disposisi pelaksana, Sumber daya, Komunikasi dan budaya ganti atasan ganti pula aturan ketegasan disiplin atau budaya “Sungkan”

**Solusi dalam mencapai Sasaran Strategis pada Indikator :  
Persentase Pembinaan Disiplin Aparatur**

Dalam peningkatan pembinaan Disiplin Aparatur PNS salah satu alternatif sebagai upaya yang ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran Disiplin antara lain

1. Melaksanakan Sosialisasi Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan Disiplin PNS yakni PP No.94 Tahun 2021 dan PP 45 Tahun 1990 tentang izin perkawinan dan Perceraian PNS dan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang pemberhentian PNS
2. Menyusun perkara tentang pedoman tata cara penjatuhan hukuman disiplin ASN berdasarkan petunjuk teknis PP 94/2021.
3. Melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi
4. Pembinaan gerakan disiplin dengan pengawasan dan memantau tingkat kehadiran dan keberadaan PNS pada waktu jam kerja.
5. Melakukan pembinaan disiplin yang menekankan pada proses penanganan kasus pelanggaran disiplin sejak dini oleh atasan

langsung.

6. Memperluas cakupan gerakan disiplin daerah.
7. Implementasi sistem e-kinerja dengan metode aktivitas harian dan penilaian perilaku
8. Hasil penilaian kinerja harian dan penilaian perilaku sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan PNS.

**Tabel III.32**

Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis  
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

SASARAN STRATEGI	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
					FISIK / KINERJA		%	ALOKASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
Meningkatnya Pemenuhan Pegawai		Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi	100%				100%	332,477,279	314,606,319	94.62%
Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat		Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100%				100%	215,681,031	200,194,400	92.82%
Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	100%				100%	169,459,867	153,932,429	90.84%
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>							717,618,177	668,733,148	93.19%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kepegawaian	7	Dok	7	Dok	100.00%	548,158,310	514,800,719	93.91%

	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dok	1	Dok	100.00%	10,025,502	9,312,122	92.88%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	1	Dok	100.00%	307,215,517	290,915,372	94.69%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	Dok	1	Dok	100.00%	15,236,260	14,378,825	94.37%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4	Dok	4	Dok	100.00%	215,681,031	200,194,400	92.82%
	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>1</b>	<b>Dok</b>	<b>1</b>	<b>Dok</b>	<b>83.33%</b>	<b>169,459,867</b>	<b>153,932,429</b>	<b>90.84%</b>
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok	1	Dok	100.00%	144,462,438	134,710,000	93.25%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	6	Orang	4	Orang	66.67%	24,997,429	19,222,429	76.90%

## 5. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pengembangan kompetensi.

**Tabel III.33**  
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Eselon III  
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur  
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		2019			2020			2021			2022			2023			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2023 terhadap Target Akhir Renstra
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standar Kompetensi	1	Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	100.00 %	94.9 9%	94.9 9%	100.00%	104.20%	104.20%	100.00%	105.67%	105.67%	100.00%	96.7 1%	96.71 %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sesuai Kompetensi	2	Persentase Diklat ASN Sesuai Kompetensi	75.6 2%	81.4 2%	107.67%	78.4 2%	52.6 3%	67.1 1%	81.2 2%	89.4 5%	110.13%	84.0 2%	92.8 6%	110.52 %	100.00%	100.00%	100.00%	86.61%	115.46%
	3	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100.00 %	62.5 2%	62.5 2%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	0.00 %	0.00 %	100.00%	98.7 5%	98.75 %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%



Untuk mencapai sasaran meningkatnya penempatan aparatur yang memenuhi standar kompetensi, kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur didukung oleh 4 (empat) orang staf PNS. Kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 62,42% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 37,58% dari 1 (satu) kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.33A**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya penempatan aparatur yang memenuhi standar kompetensi	100	62.42	37.58

Untuk mencapai sasaran meningkatnya aparatur sipil negara sesuai kompetensi dengan indikator persentase diklat ASN sesuai kompetensi, kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur didukung oleh 2 (dua) orang staf PNS. Kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 91,77% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 8,23% dari 1 (satu) program 1 (satu) kegiatan 1 (satu) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur pada tahun anggaran 2023. Sedangkan, untuk mencapai sasaran meningkatnya aparatur sipil negara sesuai kompetensi dengan indikator persentase pengembangan kompetensi ASN, kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur didukung oleh 2 (dua) orang staf PNS. Kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 97,23% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 2,77% dari 1 (satu) kegiatan 2 (dua) sub

kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur pada tahun anggaran 2023.

Maka secara keseluruhan untuk mencapai sasaran meningkatnya aparatur sipil negara sesuai kompetensi, kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur didukung oleh 4 (empat) orang staf PNS. Kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 93,34% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 6,66% dari 1 (satu) program 2 (dua) kegiatan 3 (tiga) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi dan pengembangan aparatur pada tahun anggaran 2023.

**Tabel III.33B**  
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

No	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Efisiensi
I	Meningkatnya aparatur sipil negara sesuai kompetensi	100	93.34	6.66

## Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Persentase Penempatan Aparatur yang memenuhi Standart Kompetensi”

### Dasar Hukum :

1. Undang undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN
2. Peraturan Pemerintah 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN
3. Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 Tentang Standart Kompetensi Jabatan ASN
4. PermenPANRB Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier PNS

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara fair dan objektif.

Dalam upaya untuk meningkatkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan Assessment dan Uji Kompetensi bagi pejabat eselon III, eselon IV, melaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk 4 Kepala SKPD yang kosong serta pejabat fungsional umum. Rangkaian kegiatan dilaksanakan sampai dengan akhir tahun 2023. Selain itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Juga melaksanakan rotasi dan mutasi pegawai struktural dan fungsional umum yang ada di Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, hal tersebut untuk menjawab amanat dari Peraturan Pemerintah 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN. Dalam peraturan tersebut mengatur segala sesuatu tentang Aparatur Sipil Negara baik itu mengenai jenis, status dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, jabatan, hak dan kewajiban ASN, Kelembagaan, KASN, Susunan dan seleksi KASN, Manajemen ASN, pangkat dan jabatan ASN, serta Mutasi, penggantian dan pemberhentian ASN.

Capaian dari indikator persentase penempatan aparatur yang memenuhi standar kompetensi ini dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100%**, dari jumlah aparatur yang ditempatkan dengan cara mutasi dan promosi dengan target 4401 orang terealisasi seluruhnya

sebanyak 4401 orang aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2023. Pada tahun 2023 penempatan aparatur yang memenuhi standar kompetensi yang dikelola dengan kegiatan mutasi dan promosi, rinciannya sebagai berikut:

- Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah dengan target 4 dokumen terealisasi seluruhnya sebanyak 4 dokumen dengan capaian **100%**.
- Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 14 dokumen terealisasi seluruhnya sebanyak 14 dokumen dengan capaian **100%**.
- Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN dengan target 2 dokumen terealisasi seluruhnya sebanyak 2 dokumen dengan capaian **100%**.

Pada tahun 2023 telah dilaksanakan kegiatan mutasi dan promosi ASN dengan rincian sebagai berikut:

No	Uraian	2023	
		Realisasi	
1	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	502	Orang
2	Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	47	Orang
3	Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	339	Orang
4	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	2,561	Orang
5	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	948	Orang
6	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	4	Orang
	<b>Total</b>	<b>4401</b>	<b>Orang</b>

### **Hambatan dalam pencapaian Indikator:**

#### **Persentase Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi**

1. Masih banyak pejabat yang belum melaksanakan diklat pim sesuai dengan tingkat jabatannya.
2. Keterbatasan anggaran menjadi faktor penyebab masih banyak pegawai yang belum mengikuti uji kompetensi
3. Penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

### **Solusi dan Strategi meningkatkan Capaian:**

#### **Persentase Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi**

1. Membuat draft Peraturan Kepala Daerah untuk mengatur pola karier dan manajemen talenta sebagai dasar penerapan sistem merit dalam rangka mutasi dan promosi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
2. Menerbitkan Peraturan Kepala Daerah untuk mengatur pola karier dan manajemen talenta sebagai dasar penerapan sistem merit.

## Analisa Capaian Sasaran Strategis 2 dengan Indikator

1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi
2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

### Dasar Hukum:

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun
3. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 115 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Sesuai ketentuan Undang-undang ASN, bahwa setiap PNS dipersyaratkan untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran dalam waktu satu tahun. Untuk memenuhi amanat Undang-undang tersebut, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sangat mendukung kegiatan peningkatan kompetensi pegawai melalui dukungan APBD dalam melaksanakan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan bagi ASN, baik fasilitasi, pengiriman maupun pelaksanaan/ swakelola diklat oleh BKPSDM pada tahun 2022.

Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam memenuhi indikator Pendidikan dan Pelatihan Sesuai Kompetensi dengan Target **100%** dengan Realisasi **100%** sehingga Capaian realisasi **100%** dari target yang ditetapkan, dengan melaksanakan Diklat manajerial dan Diklat Teknis/Fungsional. Jumlah aparatur yang melaksanakan Diklat manajerial dan Diklat Teknis/Fungsional target 495 orang terealisasi seluruhnya sebanyak 495 orang aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2023 dengan rincian 90 orang peserta diklat manajerial PKA dan PKP, 360 orang orientasi PPPK, 33 orang peserta pelatihan teknis pengelolaan keuangan dan 12 orang peserta pelatihan teknis tim IT.

## 1. Diklat Manajerial

Diklat Manajerial Tahun 2023 dari target 2 laporan untuk pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) terealisasi sebanyak 2 laporan atau dengan capaian **100%**. Peserta pelaksanaan PKA dan PKP pada tahun 2023 berjumlah 90 orang.



## 2. Diklat Tekhnis dan Fungsional

Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2023 dari target 3 Laporan untuk pelaksanaan diklat teknis Tim Pengembang dan Pengelola Aplikasi Kepegawaian serta pelatihan pengelolaan keuangan daerah terealisasi sebanyak 3 laporan atau dengan capaian 100%.



Pada tahun 2023 telah dilaksanakan, yaitu diklat tekhnis/fungsional sebagai berikut:

- Orientasi 9 angkatan bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja sebanyak 360 (tiga ratus enam puluh) orang
- Penyertaan Pelatihan Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang
- Pelatihan Teknis bagi TIM IT dilingkungan Pemkab. Tanah Laut sebanyak 12 (dua belas) orang

Pada tahun 2023 telah dilaksanakan juga telah dilaksanakan Pelatihan dasar (Latsar) untuk CPNS dengan jumlah peserta 5 orang CPNS dan *Focus Group Discussion* (FGD) Manajemen Kepegawaian dengan jumlah peserta 29 orang PNS.



Peningkatan kompetensi berupa peningkatan kapasitas, kapabilitas dan kompetensi PNS dilakukan dengan pendidikan formal, dengan penugasan para PNS untuk mengikuti jenjang pendidikan tinggi yang linear dengan jabatannya, dengan pemberian beasiswa, tugas belajar dan izin belajar.

Assement bertujuan untuk pemetaan kompetensi sebagai salah-satu wujud implementasi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Manajemen ASN yang merupakan amanah dari aturan tersebut adalah penerapan pengelolaan SDM Aparatur yang berbasis kompetensi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 165 ayat (4) huruf b, bahwa Instansi Pemerintah harus menyusun profil PNS yang diantaranya adalah gambaran tentang kompetensi yang bersangkutan. Selain itu sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara melalui *talent pool*, setiap PNS dapat diukur potensi dan kompetensinya melalui pengukuran kompetensi secara berkala yang kemudian dipetakan dalam sebuah basis data *talent pool* dan dapat digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan dan pengelolaan ASN berdasarkan *system merit*. Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melaksanakan Penilaian Kompetensi pada Peserta Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 melalui kerjasama dengan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dengan jumlah peserta sebanyak 10 orang PNS dari target 10 orang PNS terealisasi 10 orang PNS dengan realisasi 100%.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pada Bab III poin 5 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya mengakibatkan pindah golongan dari golongan II menjadi golongan III dan golongan III menjadi golongan IV, harus mengikuti dan telah lulus ujian dinas. Dan pada Bab IV poin 9 ayat d yang menyatakan bahwa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah atau Diploma dapat dipertimbangkan setelah memenuhi syarat tertentu dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.



Target indikator *Persentase Pengembangan Kompetensi ASN* dengan target **100%** realisasi **100%** dan capaian **100%**, dengan rincian sebagai berikut:

- Jumlah ASN yang mengikuti Penilaian Kompetensi pada Peserta Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 dengan target 10 orang terealisasi seluruhnya sebanyak 10 orang dengan capaian **100%**.
- Jumlah ASN yang diikuti Assessment dengan target 58 Orang terealisasi seluruhnya sebanyak 58 Orang dengan capaian **100%**.
- Jumlah PNS yang menerima bantuan biaya pendidikan tugas belajar dengan target 8 orang terealisasi seluruhnya sebanyak 8 orang dengan capaian **100%**. Penerima bantuan biaya pendidikan tugas belajar sebanyak 8 orang tersebut terdiri dari 3 orang TMT tugas belajar tahun 2023 dan 5 orang TMT tugas belajar tahun 2022.

#### **Hambatan dalam Pencapaian pada Indikator**

1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi
2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

Hambatan dalam Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatnya Persentase Aparatur Negara sesuai Kompetensi

1. Sarana dan prasarana diklat kurang memadai.
2. Terbatasnya kuota peserta Diklat kepemimpinan dari penyelenggara.
3. Terbatasnya kuota jumlah kebutuhan diklat dari SKPD dan diklat kepemimpinan.
4. Tidak adanya pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II (Diklatpim Tk. II) oleh BKPSDM Prov. Kalsel dikarenakan permasalahan regulasi dan perizinan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN).
5. Kurangnya sarana dan Prasarana Daerah sehingga untuk Pelaksanaan Assement di selenggarakan dengan Metode Kontribusi sedangkan BKPSDM Kabupaten mempunyai gedung khusus untuk Melaksanakan kegiatan Peningkatan Kompetensi di Kabupaten Tanah Laut sendiri dengan Mendatangkan Tenaga ahli (asesor)

### Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator

#### 1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi

#### 2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

Strategi yang akan dilakukan dalam Peningkatan dalam Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatnya Persentase Diklat Aparatur Negara sesuai Kompetensi di masa mendatang

1. Meningkatkan sarana dan prasarana Diklat serta menyediakan anggaran untuk sewa alternatif tempat penyelenggaraan Diklat
2. Meningkatkan koordinasi dengan penyelenggara Diklat kepemimpinan baik dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan maupun dengan Lembaga Administrasi Negara.
3. Membuat analisis kebutuhan diklat untuk ASN setiap tahun.
4. Pemilihan tempat pelaksanaan yang Strategis atau dengan suasana lokasi yang kondusif dan tenang akan berpengaruh besar terhadap konsentrasi, stabilitas emosi, kesabaran dan semangat peserta dalam menyelesaikan setiap tahapan tes.
5. Menggandeng pihak ketiga UPT Psikologi yang kompeten dari lembaga pendidikan yang sudah berpengalaman dalam asesmen
6. Memperkuat formulasi soal sesuai dengan tupoksi ASN, sesuai jenjang jabatan yang diampunya.

**Tabel III.34**  
**Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang mendukung Kinerja Eselon III**  
**Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur**

NO	SASARAN STRATEGI	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK / KINERJA		%	ALOKASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
I	Meningkatnya Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi		Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standart Kompetensi	100%				100%	449,420,093	280,506,539	62.42%
	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sesuai Kompetensi		Persentase Diklat ASN Sesuai Kompetensi	100%				100%	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%
			Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100%				100%	1,020,231,710	991,980,000	97.23%
I		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH							1,469,651,803	1,272,486,539	86.58%
1		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Mutasi ASN dan Promosi ASN	20	Dok	20	Orang	100.00%	449,420,093	280,506,539	62.42%
1)		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4	Dok	4	Dok	100.00%	67,487,418	32,373,800	47.97%

2)		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	14	Dok	14	Dok	100.00%	180,045,355	136,105,120	75.59%
3)		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2	Dok	2	Dok	100.00%	201,887,320	112,027,619	55.49%
2		<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Jumlah ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>76</b>	<b>Orang</b>	<b>76</b>	<b>Orang</b>	<b>100.00%</b>	<b>1,020,231,710</b>	<b>991,980,000</b>	<b>97.23%</b>
4)		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	68	Orang	68	Orang	100.00%	220,231,710	191,980,000	87.17%
5)		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	8	Orang	8	Orang	100.00%	800,000,000	800,000,000	100.00%
II		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>							<b>2,521,627,701</b>	<b>2,314,007,311</b>	<b>91.77%</b>
3		<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Jumlah Laporan Pendidikan dan Pelatihan</b>	15	Laporan	15	Laporan	100.00%	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%
6)		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	15	Laporan	15	Laporan	100.00%	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%

## B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

### 1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2023 pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam rangka menjalankan Tugas Pokok untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Laut. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2023 yakni **3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 24 (dua puluh empat) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 11.157.302.063,00,-** dan pada anggaran Perubahan **3 (tiga) Program dan 10 (sepuluh) Kegiatan dengan 26 (dua puluh enam) Sub Kegiatan** dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 11.481.288.435,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 10.227.170.523,00,-** atau **89,08%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.254.117.912,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2023 sebesar **98,96%**.

**Tabel III.35**

Anggaran dan Realisasi Anggaran  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun Anggaran 2023

URAIAN		2023		%
		PAGU (RP)	REALISASI (RP)	
<b>BELANJA OPD</b>		<b>11,481,288,435</b>	<b>10,227,170,523</b>	<b>89.08</b>
	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>11,305,408,380</b>	<b>10,060,990,523</b>	<b>88.99</b>
	Belanja Pegawai	4,949,323,143	4,274,212,902	86.36
	Belanja Barang dan Jasa	6,356,085,237	5,786,777,621	91.04
	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>175,880,055</b>	<b>166,180,000</b>	<b>94.48</b>
	Belanja Peralatan dan Mesin	175,880,055	166,180,000	94.48
<b>SISA LEBIH PEMBIAYAAN ANGGARAN (SILPA)</b>		<b>1,254,117,912</b>		

## 2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program Tahun Anggaran 2023

**Tabel III.36**

Anggaran dan Realisasi Menurut Program dan Kegiatan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun Anggaran 2023

No.	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN		ANGGARAN 2023 (Rp.)	REALISASI KEUANGAN	
				KEUANGAN	%
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA</b>		<b>6,772,390,754</b>	<b>5,971,943,525</b>	<b>88.18%</b>
	<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>18,931,559</b>	<b>14,612,200</b>	<b>77.18%</b>
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,567,771	9,340,600	80.75%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7,363,788	5,271,600	71.59%
	<b>II</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4,960,584,176</b>	<b>4,285,316,302</b>	<b>86.39%</b>
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,949,323,143	4,274,212,902	86.36%
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	11,261,033	11,103,400	98.60%
	<b>III</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,082,990,902</b>	<b>1,011,641,227</b>	<b>93.41%</b>
	5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	3,490,297	3,102,498	88.89%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	292,406,921	250,048,500	85.51%
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14,110,684	11,195,000	79.34%
		Penyediaan Bahan/Material	10,000,000	10,000,000	100.00%

		9.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	762,983,000	737,295,229	96.63%
	<b>IV</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>512,894,490</b>	<b>476,404,646</b>	<b>92.89%</b>
		10.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	145,837,500	110,467,076	75.75%
		11.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	367,056,990	365,937,570	99.70%
	<b>V</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>196,989,627</b>	<b>183,969,150</b>	<b>93.39%</b>
		12.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	106,560,000	104,251,150	97.83%
		13.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	31,970,000	27,618,000	86.39%
		14.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	58,459,627	52,100,000	89.12%
<b>II</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			<b>2,187,269,980</b>	<b>1,941,219,687</b>	<b>88.75%</b>
	<b>VI</b>	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>548,158,310</b>	<b>514,800,719</b>	<b>93.91%</b>
		15.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10,025,502	9,312,122	92.88%
		16.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	307,215,517	290,915,372	94.69%
		17.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	15,236,260	14,378,825	94.37%
		18.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215,681,031	200,194,400	92.82%
	<b>VII</b>	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>449,420,093</b>	<b>280,506,539</b>	<b>62.42%</b>
		19.	Pengelolaan Mutasi ASN	67,487,418	32,373,800	47.97%

		20.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	180,045,355	136,105,120	75.59%
		21.	Pengelolaan Promosi ASN	201,887,320	112,027,619	55.49%
	<b>VIII</b>	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>1,020,231,710</b>	<b>991,980,000</b>	<b>97.23%</b>
		22.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	220,231,710	191,980,000	87.17%
		23.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	800,000,000	800,000,000	100.00%
	<b>IX</b>	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>169,459,867</b>	<b>153,932,429</b>	<b>90.84%</b>
		24.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	144,462,438	134,710,000	93.25%
		25.	Pembinaan Disiplin ASN	24,997,429	19,222,429	76.90%
<b>III</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>			<b>2,521,627,701</b>	<b>2,314,007,311</b>	<b>91.77%</b>
	<b>X</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>2,521,627,701</b>	<b>2,314,007,311</b>	<b>91.77%</b>
		26.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%
				<b>11,481,288,435</b>	<b>10,227,170,523</b>	<b>89.08%</b>



### 3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2022 dan 2023

1. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022 yakni **3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 23 (dua puluh tiga) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 9.590.258.420,00,-** dan pada anggaran Perubahan dengan pagu anggaran sebesar **Rp. 8.858.376.327,00-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 7.282.830.341,00,-** atau **82,21%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.575.545.986,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2022 sebesar **97,86%**. Sedangkan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2023 yakni **3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 24 (dua puluh empat) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 11.157.302.063,00,-** dan pada anggaran Perubahan **3 (tiga) Program dan 10 (sepuluh) Kegiatan dengan 26 (dua puluh enam) Sub Kegiatan** dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 11.481.288.435,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 10.227.170.523,00,-** atau **89,08%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.254.117.912,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2023 sebesar **98,96%**.

**Tabel III.37**  
Perbandingan Program dan Kegiatan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun Anggaran 2022 dan 2023

No.	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI 2022		ANGGARAN 2023 (Rp.)	REALISASI 2023	
				KEUANGAN	%		KEUANGAN	%
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA</b>		<b>6,564,061,908</b>	<b>5,484,689,527</b>	<b>83.56%</b>	<b>6,772,390,754</b>	<b>5,971,943,525</b>	<b>88.18%</b>
	<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>9,029,435</b>	<b>7,656,300</b>	<b>84.79%</b>	<b>18,931,559</b>	<b>14,612,200</b>	<b>77.18%</b>
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,981,240	4,446,300	89.26%	11,567,771	9,340,600	80.75%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,048,195	3,210,000	79.29%	7,363,788	5,271,600	71.59%
	<b>II</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4,803,525,947</b>	<b>4,447,256,820</b>	<b>92.58%</b>	<b>4,960,584,176</b>	<b>4,285,316,302</b>	<b>86.39%</b>
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,795,269,745	4,440,410,220	92.60%	4,949,323,143	4,274,212,902	86.36%
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	8,256,202	6,846,600	82.93%	11,261,033	11,103,400	98.60%
<b>III</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>1,067,570,730</b>	<b>409,647,171</b>	<b>38.37%</b>	<b>1,082,990,902</b>	<b>1,011,641,227</b>	<b>93.41%</b>

		5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	3,467,245	2,348,000	67.72%	3,490,297	3,102,498	88.89%
		6.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	736,528,326	91,248,000	12.39%	292,406,921	250,048,500	85.51%
		7.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	86,624,159	75,577,700	87.25%	14,110,684	11,195,000	79.34%
		8.	Penyediaan Bahan/Material	-	-	0.00%	10,000,000	10,000,000	100.00%
		9.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240,951,000	240,473,471	99.80%	762,983,000	737,295,229	96.63%
	<b>IV</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>563,845,817</b>	<b>511,643,736</b>	<b>90.74%</b>	<b>512,894,490</b>	<b>476,404,646</b>	<b>92.89%</b>
		10.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	175,114,201	129,449,296	73.92%	145,837,500	110,467,076	75.75%
		11.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388,731,616	382,194,440	98.32%	367,056,990	365,937,570	99.70%
	<b>V</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>120,089,979</b>	<b>108,485,500</b>	<b>90.34%</b>	<b>196,989,627</b>	<b>183,969,150</b>	<b>93.39%</b>

		12.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	37,160,000	37,057,000	99.72%	106,560,000	104,251,150	97.83%
		13.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,134,200	27,015,000	81.53%	31,970,000	27,618,000	86.39%
		14.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	49,795,779	44,413,500	89.19%	58,459,627	52,100,000	89.12%
<b>II</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			<b>1,314,990,175</b>	<b>951,548,074</b>	<b>72.36%</b>	<b>2,187,269,980</b>	<b>1,941,219,687</b>	<b>88.75%</b>
	<b>VI</b>	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>389,300,007</b>	<b>198,652,925</b>	<b>51.03%</b>	<b>548,158,310</b>	<b>514,800,719</b>	<b>93.91%</b>
		15.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8,052,902	5,024,925	62.40%	10,025,502	9,312,122	92.88%
		16.	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	223,526,794	41,885,000	18.74%	307,215,517	290,915,372	94.69%
		17.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	0.00%	15,236,260	14,378,825	94.37%
		18.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	157,720,311	151,743,000	96.21%	215,681,031	200,194,400	92.82%
	<b>VII</b>	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>460,888,156</b>	<b>313,214,749</b>	<b>67.96%</b>	<b>449,420,093</b>	<b>280,506,539</b>	<b>62.42%</b>

		19.	Pengelolaan Mutasi ASN	224,457,443	120,081,749	53.50%	67,487,418	32,373,800	47.97%
		20.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	114,940,713	108,358,000	94.27%	180,045,355	136,105,120	75.59%
		21.	Pengelolaan Promosi ASN	121,490,000	84,775,000	69.78%	201,887,320	112,027,619	55.49%
	<b>VIII</b>	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>440,140,000</b>	<b>419,406,400</b>	<b>95.29%</b>	<b>1,020,231,710</b>	<b>991,980,000</b>	<b>97.23%</b>
		22.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	125,140,000	122,856,400	98.18%	220,231,710	191,980,000	87.17%
		23.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	315,000,000	296,550,000	94.14%	800,000,000	800,000,000	100.00%
	<b>IX</b>	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>24,662,012</b>	<b>20,274,000</b>	<b>82.21%</b>	<b>169,459,867</b>	<b>153,932,429</b>	<b>90.84%</b>
		24.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	0.00%	144,462,438	134,710,000	93.25%
		25.	Pembinaan Disiplin ASN	24,662,012	20,274,000	82.21%	24,997,429	19,222,429	76.90%
<b>III</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>			<b>979,324,244</b>	<b>846,592,740</b>	<b>86.45%</b>	<b>2,521,627,701</b>	<b>2,314,007,311</b>	<b>91.77%</b>

	<b>X</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>979,324,244</b>	<b>846,592,740</b>	<b>86.45%</b>	<b>2,521,627,701</b>	<b>2,314,007,311</b>	<b>91.77%</b>
		26.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	979,324,244	846,592,740	86.45%	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%
				<b>8,858,376,327</b>	<b>7,282,830,341</b>	<b>82.21%</b>	<b>11,481,288,435</b>	<b>10,227,170,523</b>	<b>89.08%</b>

## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Penyelenggaraan Kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2023 merupakan Tahun ke lima dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2018–2023. Keberhasilan yang dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan, sementara itu untuk target-target yang belum dicapai perluantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak

Hasil Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai Misi ke 3 (tiga) Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Tanah Laut Sasaran Strategis yang ditetapkan yakni **“Membangun tata Kelola Pemerintahan yang baik”** dengan Indikator *Indeks Reformasi Birokrasi*, Indeks Reformasi telah tercapai, yaitu dengan Nilai, **91,65** dengan Kategori Istimewa.

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 pada sasaran strategis 3 telah memenuhi target. Hanya saja pada sasaran strategis 1 Indikator Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi masih jauh di bawah target. Tidak terlaksananya Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan kurangnya anggaran untuk pelaksanaan diklat kepemimpinan dan terbatasnya kuota diklat kepemimpinan dari Badan Diklat. Sementara, untuk capaian diklat kompetensi teknis belum sepenuhnya terdata karena belum semua SKPD melaporkan ASNnya yang telah melaksanakan diklat teknis. Pada sasaran strategis 2 Indikator Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi masih di bawah target karena adanya pejabat yang belum memenuhi syarat kompetensi jabatan, seperti pangkat yang masih belum memenuhi syarat menduduki jabatan dan adanya calon pejabat yang belum mengikuti talent pool.

Pada Sasaran Strategis 1 untuk indikator kinerja persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi dengan target **86,61%** terealisasi **53,98%** dengan capaian realisasi terhadap target **62,32%** yakni pada Pendidikan dan Pelatihan. Realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial sebesar **59,96%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2023 hanya memenuhi **59,96%**. Realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi teknis sebesar **48,00%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2023 hanya memenuhi **65,47%**. Maka secara keseluruhan realisasi IKU sasaran strategis 1 Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi adalah sebesar **53.98%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra 2023 hanya memenuhi **62.32%**.

Berdasarkan kriteria tersebut, aparatur yang telah memenuhi kompetensi jabatan pada tahun 2023 sebanyak sebanyak 424 (**empat ratus dua puluh empat**) orang PNS yang memenuhi kompetensi baik untuk menempati jabatan, promosi dan mutasi dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi sebanyak 452 (**empat ratus lima puluh dua**) jabatan, maka realisasi IKU sasaran strategis 2 pada persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, yaitu **93.81%**.

Pada Sasaran Strategis 3 untuk Indikator *Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian*, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan target B (76) sedangkan realisasinya **A (95,62)** dengan capaian kinerja sebesar 125,81%, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah memenuhi standar pelayanan publik.

Sebagian besar Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bersifat fasilitasi dan pelaksanaannya bergantung pada Kebijakan Instansi Pusat, Lembaga Penyelenggaraan Diklat dan Lembaga Pembina lainnya.



## **B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA**

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan, kami rumuskan dalam rencana Tindak Lanjut sebagai berikut:

- a. Melakukan Inovasi dan perbaikan pelayanan administrasi Kepegawaian
- b. Perencanaan pengembangan Kompetensi Pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam rangka memenuhi Undang undang ASN
- c. Penyusunan Perencanaan Kegiatan dan Anggaran yang evaluatif atas permasalahan dan kendala dimasa sebelumnya, akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan, serta efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- d. Terkait pencapaian realisasi kinerja, masing masing kegiatan tidak hanya fokus dalam merealisasikan *output* dalam kegiatannya saja dalam rangka mencapai Sasaran Strategis ,tetapi juga melaksanakan pemantauan atas hasil/ *outcome* sebagai tindak lanjut atas capaian sasaran tersebut. Dengan kata lain bahwa tidak hanya sekedar mengukur seberapa besar output yang terealisasi, tetapi juga mengukur seberapa besar outcomenya yang ingin dicapai dari terlaksanannya kegiatan tersebut.

Strategi yang akan dilakukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di masa mendatang antara lain, yaitu:

- 1) Pengelolaan dan Pengembangan manajemen Talenta harus didukung Sistem Merit yang Optimal dan diimplementasikan secara bertahap agar menghasilkan Sumber daya Manusia yang memiliki Potensi sesuai jabatan yang akan diduduki.
- 2) Penataan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap Reformasi Birokrasi.
- 3) Kebutuhan Pegawai dipenuhi berdasarkan beban kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
- 4) Manajemen Kinerja terintegrasi dengan RPJMD Kabupaten Tanah Laut.
- 5) Penguatan Pengembangan dengan peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur sesuai amanat oleh Peraturan pemerintah No. 17 Tahun



2020 tentang manajemen PNS yakni bahwa Pengembangan Kompetensi menjadi hak bagi setiap ASN minimal 20 (dua puluh) Jam pelatihan (JP) dalam setahun.

- 6) Pola Pembinaan Disiplin Pegawai dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.
- 7) Peningkatan Layanan Kepegawaian Berbasis IT

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada pihak-pihak terkait sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Tanah Laut dan harapan kami dengan Laporan Kinerja kami ini dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan dan kinerja di masa yang akan datang.

**Pelaihari,      Maret 2024**

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	



**Ismail Fahmi, SE, MT**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19731128 199803 1 008