



PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH
LAUT

LKj 2024

LAPORAN KINERJA



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

Jl. A. Syairani No. 15, Kec. Pelaihari, Kab. Tanah Laut, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70814

Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. A. Syairani No. 15, Kec. Pelaihari, Kab. Tanah Laut, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70814
Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
NOMOR 04 TAHUN 2025

TENTANG
PENUNJUKAN TIM PENYUSUN
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
(BKPSDM)

Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu menunjuk dan menetapkan Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;

b. bahwa untuk maksud sebagaimana huruf a di atas, perlu menetapkan keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Mengingat : 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 Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi 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 Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 13 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 Nomor 13);

8. Peraturan Bupati Kabupaten 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;
9. Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor 69 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 Nomor 69).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :**
- KESATU :** Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- KEDUA :** Menetapkan daftar Aparatur Sipil Negara sebagaimana tersebut dalam kolom 2 (dua) Lampiran Surat Keputusan ini, Sebagai Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- KETIGA :** Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA mempunyai tugas dan tanggung jawab Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024.
- KEMPAT :** Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah
Laut Tahun Anggaran 2025.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,



ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang Bersangkutan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah
Laut Tahun Anggaran 2025.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang Bersangkutan

Lampiran : Keputusan Kepala
BKPSDM Kab. Tanah Laut
Nomor : 04 Tahun 2025
Tanggal : 02 Januari 2025

**DAFTAR TIM PENYUSUN
LAPORAN KINERJA (LKj)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

NO	NAMA	JABATAN	DITUNJUK SEBAGAI
1	Zaki Yamani, S.Pt., M.M. NIP. 19761128 199603 1 003	Kepala BKPSDM	Penanggung Jawab
2	FAJAR TRI ATMAJA, SH NIP.19810131 200803 1 001	Plt. Sekretaris	Ketua Tim
3	ALMUNANSYAH, S.Kom NIP. 19760917 200803 1 002	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	Koordinator Bidang
4	NOOR HIDAYAH, A.Md NIP.19831205 200501 2 007	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Koordinator Bidang
5	FAJAR TRI ATMAJA, SH NIP.19810131 200803 1 001	Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur	Koordinator Tekhnis
6	HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P NIP. 19730216 200604 1 003	Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur	Koordinator Tekhnis
7	ASEP SUJITO, S.A.P NIP.19800316 200501 1 008	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
8	IRFAN LUTHFI, A.Md NIP.19850203 200903 1 004	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
9	YUDI SUSANTO, S.M NIP.19851123 200604 1 001	Penyusun Program Perencanaan Diklat	Anggota
10	ANDRI SETIAWAN, S.Kom NIP.19850815 200903 1 005	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
11	IBA NURKASIHANI, SH, M.H NIP.19800527 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota

12	ASWATUN HASANAH, S.Kom NIP.19791012 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
13	LILIS DAMAYANTI, S.Ak NIP.19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,



ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut
2. Yang Bersangkutan

12	ASWATUN HASANAH, S.Kom NIP.19791012 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
13	LILIS DAMAYANTI, S.Ak NIP.19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut
2. Yang Bersangkutan



KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 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 2025**

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP.19761128 199603 1 003



KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 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 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19764128 199603 1 003

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 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 2024-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

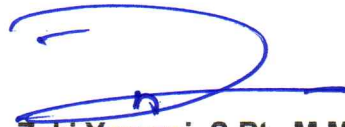
Pada tahun 2024 capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 telah memenuhi dan melampaui target dan pada sasaran strategis 2 capaian masih berada di bawah target karena berdasarkan LHE AKIP, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja. Pada sasaran strategis 1 Meningkatnya Profesionalitas ASN dengan indikator indeks profesionalitas ASN dengan target **61.50** terealisasi **78.53** dengan capaian realisasi terhadap target **127.69%**. Pada sasaran strategis 2 Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM dengan target **81.00** terealisasi **79.55** dengan capaian realisasi terhadap target **98.21%**. Seluruh 2 (dua) indikator tersebut didukung dengan 3 (tiga) program yang terdiri atas 13 (tiga belas) kegiatan dan 35 (tiga puluh lima) sub kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 16.146.277.808,- dan realisasi sebesar Rp. 13.607.896.539,- atau tercapai 84,28%.

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.

Pelaihari, Maret 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	



Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP.19761128 199603 1 003

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.

Pelaihari, Maret 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19761128 199603 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	1
C. Dasar Hukum	2
D. Cascading Kinerja	3
E. Proses Bisnis, Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi	5
F. Isu Strategis Perangkat Daerah	18
G. Dukungan SDM, Sarana Prasarana dan Anggaran	20
H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun Sebelumnya	25
I. Sistematika Penulisan	27
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA	28
A. Tujuan, Sasaran Kabupaten	28
B. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah	31
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	35
D. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	39
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	43
A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi	43
1. Sasaran RPD	44
2. Kepala Badan	45
3. Kepala Bidang dan Sekretaris	64
4. Kepala Sub Bagian	97
B. Akuntabilitas Keuangan	112
1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2024	112
2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program	112
3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2023 dan 2024	129
BAB IV PENUTUP	136
A. Kesimpulan	136
B. Strategi Peningkatan Kinerja	137

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 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 wujud pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2024 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 2024 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 Sususan 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;

8. Peraturan Bupati Kabupaten 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 (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2021 Nomor 114).

D. Cascading Kinerja

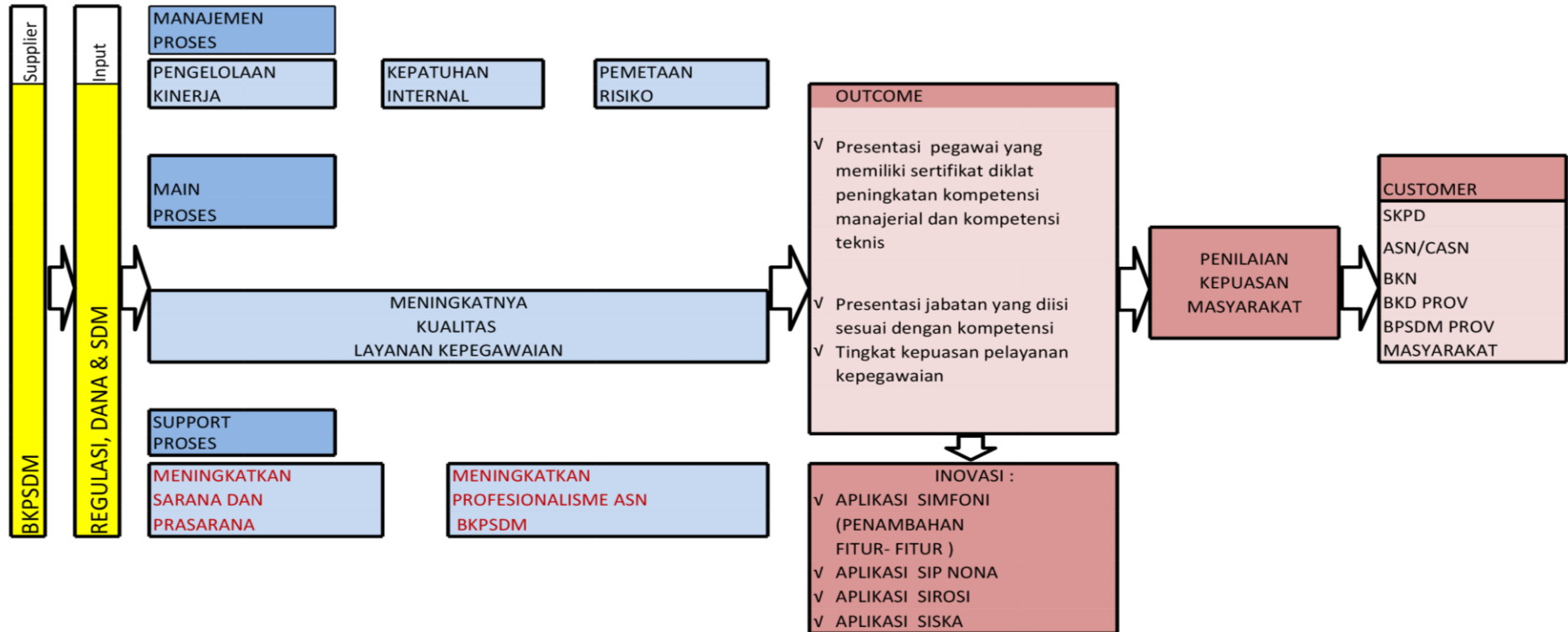
Cascading Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 sebagai berikut:

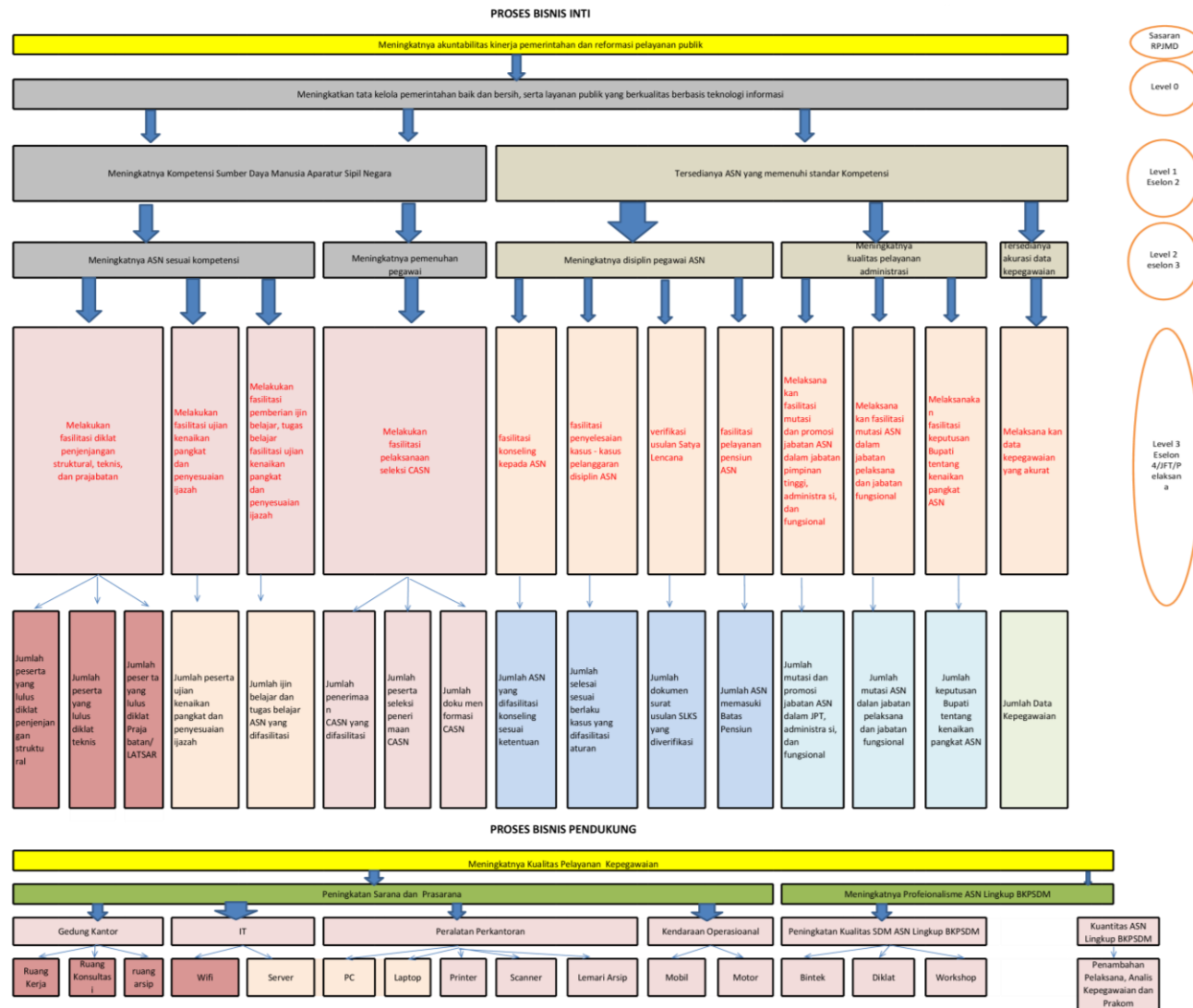
Gambar I. 1
Cascading Kinerja
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

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 sebagai berikut.

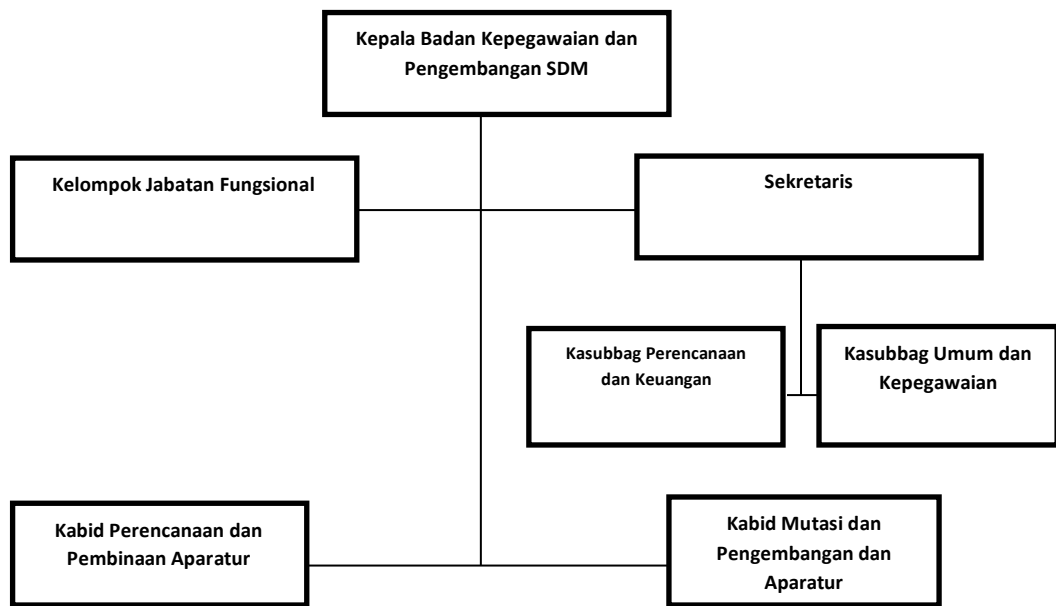
SKEMA PETA PROSES BISNIS





Gambar I. 2
Peta Proses Bisnis
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

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 I. 3
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. melakukan 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 telahan, 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, mengkoordinasikan, 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, mengkoordinasikan, membina, mengatur kerja sama, dan kemitraan kerja sama serta kemitraan dengan pihak terkait dibidang pengukuran dan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- g. menyusun program, mengkoordinasikan, 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 isu strategis / permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain:

1. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan ASN Berbasis Potensi Daerah (Pertanian dan Pariwisata)
2. Pemetaan pegawai dengan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk itu diperlukan Assessment center
3. Bantuan biaya pendidikan untuk profesi tenaga kesehatan untuk meningkatkan sumber daya manusia ASN
4. Pengisian jabatan-jabatan struktural/manajerial yang telah lama mengalami kekosongan
5. Penataan ASN dalam mengisi peta jabatan yang kosong guna meningkatkan kinerja SKPD
6. 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 2024 sebanyak 56 Orang yang terdiri dari PNS sebanyak 32 orang, PPPK 5 orang dan Non PNS sebanyak 19 orang, dengan rincian:

Tabel I.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sumber Data: Perhitungan Mandiri

No	Pendidikan	PNS	PPPK	NON ASN
1	S2	4 Orang	-	-
2	S1 / D4	14 Orang	4 Orang	2 Orang
4	D3	10 Orang	1 Orang	6 Orang
5	SMA	4 Orang	-	10 Orang
5	SMA	-	-	1 Orang
	JUMLAH	32 Orang	5 Orang	19 Orang

Tabel I.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

Sumber Data: Perhitungan Mandiri

No	Golongan	PNS	PPPK	NON ASN
1	Golongan IV	3 Orang	-	-
2	Golongan III	23 Orang	-	-
3	Golongan II	6 Orang	-	-
4	Golongan I	-	-	-
5	Golongan IX	-	4 Orang	-
6	Golongan VII	-	1 Orang	-
7	Non ASN	-	-	19 Orang
	JUMLAH	32 Orang	5 Orang	19 Orang

Tabel I. 3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

Sumber Data: Perhitungan Mandiri

No	Jabatan	PNS	PPPK	NON ASN
1	Kepala Badan	1 Orang	-	-
2	Sekretaris	-	-	-
3	Kepala Bidang	2 Orang	-	-
4	Kepala Sub Bagian	2 Orang	-	-
5	Jabatan Fungsional Tertentu	6 Orang	5 Orang	-
6	Jabatan Fungsional Umum	21 Orang	-	-
7	Non ASN	-	-	19 Orang
	JUMLAH	32 Orang	5 Orang	19 Orang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2024 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan sarana dan prasarana dengan rincian sebagai berikut:

Tabel I. 4
Rekapitulasi Aset
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran 2024

Sumber Data: Perhitungan Mandiri oleh Pengurus Barang

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	34	Unit
6	Lemari Es	2	Unit
7	Lemari Kaca	1	Unit
8	Pompa Air	1	Unit
9	Brankas	2	Unit
10	Meja Kerja Kayu	123	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 Putar	29	Unit
18	Kursi Biasa	179	Unit
19	Kursi Lipat	184	Unit
20	Meubeleur Lainnya	92	Unit
21	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	1	Unit
22	Mesin Fotocopy Double Folio	1	Unit
23	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	Unit
24	Mesin Pemotong Rumput	1	Unit
25	Mesin Cuci	3	Unit
26	Mesin Barcode	2	Unit
27	Sound System	15	Unit
28	Layar Film/Projector	2	Unit
29	Genset	1	Unit
30	Uninterrupted Power Supply (UPS)	30	Unit
31	CPU (Peralatan Mini Komputer)	1	Unit
32	Printer (Peralatan Personal Komputer)	32	Unit
33	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	11	Unit
34	Sofa	7	Unit
35	CCTV - Camera Control Television System	13	Unit
36	Telephone (PABX)	1	Unit
37	Pesawat Telephone	1	Unit
38	Tangga Aluminium	2	Unit
39	Microphone/Wireless MIC	5	Unit
40	Faxsimile	1	Unit
41	Exhaust Fan	1	Unit
42	Mainframe (Komputer Jaringan)	4	Unit
43	Termometer Standar	7	Unit
44	Rak Besi	32	Unit

45	Rak Kayu	11	Unit
46	Locker	5	Unit
47	Alat Penyimpanan Kantor Lainnya	1	Unit
48	Papan Visual/ Papan Nama	1	Unit
49	Penangkal Petir	1	Unit
50	Kasur/Spring Bed	48	Unit
51	Partisi	2	Unit
52	Jam Elektronik	9	Unit
53	A.C. Window	1	Unit
54	A.C. Split	36	Unit
55	Kipas Angin	47	Unit
56	Televisi	5	Unit
57	Tangga Lipat	1	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	2	Unit
68	Camera Electronic	2	Unit
69	Server	1	Unit
70	Laptop	17	Unit
71	Note Book	6	Unit
72	Digitizer (Peralatan Personal Komputer)	2	Unit
73	External/ Portable Hardisk	6	Unit
74	Router	2	Unit
75	Hub	4	Unit
76	P.C Unit	83	Unit
77	Peralatan Jaringan Lainnya	3	Unit
78	Stabilisator	2	Unit

79	Alat Rumah Tangga Lain-lain	50	Unit
80	Speaker Komputer	5	Unit
81	Gordyn/Kray	1	Unit
82	Peralatan Penerima Lainnya (dst)	1	Unit
83	Mini Bus (Penumpang 14 Orang kebawah)	5	Unit
84	Focusing Screen/Layar LCD Projector	4	Unit
85	Peralatan Personal Komputer Lainnya	2	Unit
86	Wireless Access Point	3	Unit
87	Bangku Tunggu	10	Unit
88	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	2	Unit
89	Tangga	1	Unit
90	Camera Webcam	1	Unit
91	Kamera Digital	1	Unit
92	Lensa Camera	1	Unit
93	Modem	2	Unit
94	Papan Pengumuman	1	Unit
95	Alat Penghancur Kertas	1	Unit
96	LCD Projector/Infocus	4	Unit
97	Papan Nama Instansi	1	Unit
98	Tempat Tidur Kayu	44	Unit
99	Alat Pendingin Lainnya	1	Unit
	Total	1518	Unit

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2024 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Laut. Pada tahun anggaran 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menganggarkan **3 (tiga) Program, 13 (tiga belas) Kegiatan dan 35 (tiga puluh lima) Sub Kegiatan** dengan nilai keseluruhan pagu sebesar **Rp.15.364.749.927,-** (lima belas milyar tiga ratus enam puluh empat juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu sembilan ratus dua puluh tujuh rupiah). Pada anggaran perubahan tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menganggarkan **3 (tiga) Program dan 13 (tiga belas) Kegiatan dengan 35 (tiga puluh lima) Sub**

Kegiatan dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 16.146.277.808,-** (enam belas milyar seratus empat puluh enam juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus delapan rupiah). Sehingga pada anggaran perubahan tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menambah total pagu anggaran sebesar **Rp. 781.527.881,-** (tujuh ratus delapan puluh satu juta lima ratus dua puluh tujuh ribu delapan ratus delapan puluh satu rupiah).

H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023, Nomor: 700.1.2.1/84-LHE/Irbn I/Ins/2024, tanggal 01 April 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memperoleh nilai **79,55** dengan predikat **“BB” (Sangat Baik)**.

Dari LHE tersebut ada beberapa rekomendasi yang disampaikan untuk ditindaklanjuti guna perbaikan laporan kinerja ke depannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan Rekomendasi dari Tim Penilai AKIP Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yakni:

Tabel I. 5
Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran 2023

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1	Perencanaan Kinerja	
1)	Dalam penyusunan perencanaan kinerja agar kedepannya indikator kinerja harus diperbaiki dan lebih disempurnakan lagi agar lebih SMART dan dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil dan capaian kinerja dari kegiatan/sasaran;	Melakukan langkah perbaikan dalam penyusunan perencanaan kinerja.

2)	Agar dalam menentukan Target Kinerja agar lebih menantang dengan melihat dan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya.	Mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan target kinerja agar lebih menantang.
2	Pengukuran Kinerja	
1)	Agar penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dibahas/terdokumentasi dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan);	Membahas dan mendokumentasikan penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan).
2)	Sebaiknya pada setiap saat notulen Rapat pengukuran kinerja agar dilengkapi dengan tandatangan pimpinan (mengetahui);	Melengkapi tandatangan pimpinan (mengetahui) pada notulen rapat pengukuran kinerja.
3)	Dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja agar lebih diperhatikan dan dipastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja atau tidak.	Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak
3	Pelaporan Kinerja	
1)	Dalam penyusunan laporan kinerja agar lebih ditingkatkan lagi ketelitian dan akurasi data yang ditampilkan.	Meningkatkan keakurasian data yang ditampilkan dalam penyusunan laporan kinerja.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1)	Agar segera menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal tahun 2023, dengan melakukan input dokumen tindak lanjut pada aplikasi Sakuntala;	Menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal tahun 2023.
2)	Agar menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja pertriwulan tahun 2024 dengan melakukan input dokumen laporan hasil monev pada aplikasi Sakuntala.	Menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja pertriwulan tahun 2024.

I. Sistematika Penulisan

KATA PENGANTAR

IKHTISAR EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Dasar Hukum
- D. Cascading Kinerja
- E. Proses Bisnis, Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi
- F. Isu Strategis Perangkat Daerah
- G. Dukungan SDM, Sarana Prasarana dan Anggaran
- H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya
- I. Sistematika Penulisan

Bab II Perencanaan Kinerja

- A. Tujuan, Sasaran Kabupaten
- B. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah
- C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- D. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi
 - 1. Sasaran RPD
 - 2. Eselon II
 - 3. Eselon III
 - 4. Eselon IV
- B. Akuntabilitas Keuangan
 - 1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2024
 - 2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program
 - 3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2023 dan 2024

Bab IV Penutup

- A. Kesimpulan
- B. Strategi Peningkatan Kinerja

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

A. Tujuan, Sasaran Kabupaten

Tujuan merupakan gambaran suatu kondisi yang akan dicapai pada akhir suatu periode pembangunan. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yang menggambarkan kondisi maupun hasil pembangunan yang lebih spesifik dan sangat berkaitan dalam rangka pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan dan sasaran dievaluasi dengan menggunakan seperangkat indikator kuantitatif yang relevan. Indikator-indikator tersebut ditetapkan dengan maksud agar proses dan pelaksanaan program prioritas dapat berlangsung secara fokus, efektif, dan efisien. Perumusan tujuan dan sasaran beserta indikatornya adalah tahapan strategis yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Pada periode pembangunan jangka menengah sebelumnya, perumusan tujuan dan sasaran mengacu langsung kepada visi dan misi Kepala Daerah terpilih, namun pada periode ini sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru menggunakan pendekatan yang berbeda karena tidak tersedianya visi dan misi Kepala Daerah. Dalam rangka menjaga keselarasan dengan dokumen perencanaan yang masih berlaku dan menjaga kesinambungan pembangunan antar periode, maka Pemerintah Kabupaten Tanah Laut merumuskan sebuah konsep Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 yang mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024;
2. Misi RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021-2026
3. Misi RPJPD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2005-2025
4. Isu-isu strategis Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026.

Dari hasil penyandingan muatan konsideran tersebut, teridentifikasi tiga aspek yang menjadi kesamaan dan dapat dijadikan fokus dari perencanaan periode selanjutnya. Ketiga aspek tersebut yaitu: Pembangunan manusia, pembangunan ekonomi dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan, dan pembangunan Tata Kelola Pemerintahan.

Aspek Pembangunan Manusia adalah dimensi perencanaan yang berkaitan dengan meningkatkan kualitas hidup manusia Kabupaten Tanah Laut. Aspek

pembangunan Ekonomi dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan merupakan aspek dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan kegiatan yang bernilai ekonomi serta memberikan layanan-layanan pemenuhan infrastuktur yang berwawasan lingkungan. Sedangkan aspek pembangunan Tata Kelola Pemerintahan adalah aspek yang fokus kepada kualitas tata kelola pemerintah sebagai pihak yang memfasilitasi hak-hak masyarakat dan menjamin akses serta kolaborasi pembangunan yang inklusif. Ketiga aspek ini selanjutnya menjadi dasar perumusan konsep Rencana Pembangunan Daerah yang kemudian diturunkan menjadi rangkaian rumusan tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026.

Adapun Konsep RPD Tahun 2024-2026 adalah “Tanah Laut Berdaya Saing”. Makna dari “Berdaya saing” mengandung arti suatu kemampuan dan kemapanan terhadap tatanan dasar masyarakat Kabupaten Tanah Laut yang memiliki keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan global dimasa yang akan datang. Tatanan dasar tersebut mencakup sumber daya manusia yang berkualitas, infrastruktur yang berkualitas, perekonomian yang inklusif (merata) dan iklim usaha (investasi) yang kondusif, dan pemerintahan daerah yang profesional dan bersih. Berdasarkan konsep RPD tersebut masing-masing aspek kemudian dielaborasi menjadi tujuan dengan sasaran turunannya. Adapun masing-masing sasaran diformulasikan dengan mempertimbangkan permasalahan dan isu strategis yang memiliki keterkaitan antar bidang urusan (*cross cutting issue*).

Tabel II. 1
Tujuan dan Sasaran Kabupaten Tanah Laut
RPD Tahun 2024-2026

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri dari Aplikasi E-SAKIP

NO	TUJUAN	SASARAN	
1	Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas	1	Meningkatnya Layanan Pendidikan yang Berkualitas
		2	Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat
		3	Meningkatnya Kualitas Pembangunan yang Berorientasi Kesenjangan Gender
		4	Meningkatnya Pemenuhan Hak Anak

		5	Meningkatnya Pembangunan Kebudayaan
		6	Meningkatnya Prestasi Kepemudaan dan Olahraga
2	Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Inklusif	1	Meningkatnya Laju Pertumbuhan Sektor Pertanian dan Perikanan
		2	Meningkatnya Laju Pertumbuhan Sektor Industri Olahan
		3	Meningkatnya Laju Pertumbuhan Sektor Perdagangan
		4	Meningkatnya Laju Pertumbuhan Sektor Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
		5	Menurunnya Pengangguran
		6	Menurunnya Beban Pengeluaran Masyarakat Miskin
		7	Meningkatnya Kualitas Pembangunan Desa
		8	Meningkatnya Nilai Investasi
		9	Meningkatnya Kemandirian Pangan
		10	Meningkatnya Infrastruktur yang Berkualitas
		11	Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup
		12	Menurunnya Resiko Bencana
3	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
		2	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Birokrasi Berkualitas
		3	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
		4	Meningkatnya Pengelolaan Kearsipan Daerah
		5	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah
		6	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit

B. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Sehubungan dengan berakhirnya masa jabatan kepala daerah maka Kabupaten Tanah Laut merumuskan sebuah konsep Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 karena tidak tersedianya visi misi Kepala Daerah. Konsep RPD diturunkan menjadi rangkaian rumusan tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026. Dalam rangka mewujudkan arah pembangunan RPD Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026 sekaligus menerjemahkan dan mengacu pada tujuan RPD Kabupaten Tanah Laut, yaitu **Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik** dengan sasaran: **Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**; dan **Meningkatnya Penerapan Sistem Merit**, maka ditetapkan tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026, sebagai berikut:

Tujuan

1. Meningkatkan Penerapan Sistem Merit
2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Adapun gambaran tujuan ke dalam sasaran yang lebih spesifik sekaligus penyelarasannya dengan tujuan dan sasaran RPD sebagai berikut:

Sasaran

1. Meningkatkan Kualitas Profesionalitas ASN
2. Meningkatkan Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Indikator Sasaran

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Nilai AKIP BKPSDM

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

Tabel II. 2
Sasaran Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Yang termuat dalam RPD (2024-2026)

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri dari Aplikasi E-SAKIP

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PER TAHUN		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	61.50	65.50	70.00
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	Nilai	81.00	82.00	83.00

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**. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan 2 (dua) indikator kinerja utama, yaitu:

1. Indeks Profesionalitas ASN.
2. Nilai AKIP BKPSDM.

Tabel II. 3
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama		Penjelasan Rumusan	Penanggungjawab / Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	1	Indeks Profesionalitas ASN	$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$	BKPSDM
				IP = Indeks Profesionalitas ASN	
				IP1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
				IP4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1	Nilai AKIP BKPSDM	<i>Nilai Akuntabilitas Kinerja</i>	BKPSDM

Adapun indikator kinerja Eselon 3 dan 4 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel II. 4
Indikator Kinerja Utama Eselon III
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Kinerja Utama / Sasaran Strategis	Indikator		Penanggung Jawab
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	1	Nilai Komponen Perencanaan	Sekretariat
2	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	2	Nilai Komponen Pengukuran	
3	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	3	Nilai Komponen Pelaporan	
4	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	4	Nilai Komponen Evaluasi Internal	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	5	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan	
1	Meningkatnya kualitas Kinerja ASN	1	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
2	Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian	2	Indeks kepuasan ASN	
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	1	ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	2	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	
		3	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis	

Tabel II. 5
Indikator Kinerja Utama Eselon IV
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Kinerja Utama / Sasaran Strategis	Indikator		Penanggung Jawab
1	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	2	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
1	Menyusun bahan RB	1	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2	Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	2	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik	
3	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	3	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan	

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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 2024 yang mengacu pada Peraturan Menteri yang mengacu pada Renstra, 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 lampiran dan secara ringkas diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel II. 6
Target Indikator Kinerja Kepala Badan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	61,50
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	81

Tabel II. 7
Target Indikator Kinerja Eselon III
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Kinerja Utama / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	1	Nilai Komponen Perencanaan	24 Nilai	Sekretaris
2	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	2	Nilai Komponen Pengukuran	24 Nilai	
3	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	3	Nilai Komponen Pelaporan	12 Nilai	
4	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	4	Nilai Komponen Evaluasi Internal	20 Nilai	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	5	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan	86 Nilai	
1	Meningkatnya kualitas Kinerja ASN	1	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	80%	Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
2	Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian	2	Indeks kepuasan ASN	90 Nilai	
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	1	ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	39%	Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	2	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	48%	
		3	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis	31%	

Tabel II. 8
Target Indikator Kinerja Eselon IV
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Kinerja Utama / Sasaran Strategis	Indikator		Target	Penanggung Jawab
1	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	7 Dokumen	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	2	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	5 Dokumen	
1	Menyusun bahan RB	1	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	0 Dokumen	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2	Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	2	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik	37 Orang	
3	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	3	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan	1518 Unit	

D. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mencapai tujuan dan sasaran didukung dengan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II. 9
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Sekretariat
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	9,806,906,113
I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,999,725
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,597
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547
3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702
4	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625
5	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625
IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382
7	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818
8	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9,122,702
9	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	99,813,371

10	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000
11	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694
V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	149,711,993
12	Pengadaan Mebel	49,811,993
13	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000
VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480
14	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500
15	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980
VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179
16	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	129,870,000
17	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200
18	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979
	TOTAL ANGGARAN	9,806,906,113

Tabel II. 10
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Bidang Perencanaan dan Pembinaan
Aparatur
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN
A	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	847,521,180
I	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	658,946,477
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14,999,844
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	499,999,203
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49,999,514
4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	49,999,896
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	19,948,032
6	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	23,999,988
II	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	188,574,703
7	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49,990,000
8	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,285,000
9	Pembinaan Disiplin ASN	49,909,485
10	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	49,390,218
	TOTAL ANGGARAN	847,521,180

Tabel II. 11
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Bidang Mutasi dan Pengembangan
Aparatur
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN
A	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2,864,805,300
I	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	723,241,698
1	Pengelolaan Mutasi ASN	67,875,534
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149,948,164
3	Pengelolaan Promosi ASN	505,418,000
II	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2,141,563,602
4	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,141,563,602
5	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,000,000,000
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,627,045,215
III	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	678,000,000
6	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678,000,000
IV	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	1,949,045,215
7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,949,045,215
	TOTAL ANGGARAN	5,491,850,515

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan 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 tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah.

Pada Laporan Kinerja ini akan berisikan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra serta perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilaksanakan.

1. Sasaran RPD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 mendukung Tujuan RPD Kabupaten Tanah Laut, yaitu **Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik** dengan sasaran: **Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**; dan **Meningkatnya Penerapan Sistem Merit**. Sesuai dengan Permenpan dan RB RI Nomor 88 Tahun 2021, penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi

pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah. Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk: memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; menilai tingkat implementasi SAKIP; menilai tingkat akuntabilitas kinerja; memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya. Sesuai Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian Mandiri Sistem Merit adalah penilaian yang dilakukan secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah. Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

2. Kepala Badan

Indikator Kinerja utama (IKU) perlu ditetapkan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Kinerja Pemerintah. IKU 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 Kepala Badan. Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah

Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut.

Tabel III. 1
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri berdasarkan Penilaian IP dan LHE AKIP

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	61.50	78.53	127.69%
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	81.00	79.55	98.21%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 telah memenuhi dan melampaui target. Pada sasaran strategis 2 capaian masih berada di bawah target karena berdasarkan LHE AKIP, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Pada sasaran strategis 1 untuk indikator indeks profesionalitas ASN dengan target **61.50** terealisasi **78.53** dengan capaian realisasi terhadap target **127.69%**. Data realiasi ini berdasarkan Surat Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN Nomor: 112/BM.02/SD/C.II/2024.

Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Sesuai dengan Peraturan BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks

Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui 4 dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Maka Indeks profesionalitas ASN dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh indeks dari 4 dimensi tersebut.

$$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalitas ASN

IP1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi

IP2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi

IP3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja

IP4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

Tabel III. 2
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri berdasarkan Penilaian IP

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	57.91	62.97	61.50	78.53	127.69%	70.00	112.19%
a	Dimensi Kualifikasi	Indeks Kualifikasi	-	12.70	21.15	12.81	20.69	161.51%	13.01	159.03%
b	Dimensi Kompetensi	Indeks Kompetensi	-	15.07	11.85	16.50	27.91	169.15%	23.00	121.35%
c	Dimensi Kinerja	Indeks Kinerja	-	25.15	24.97	27.20	24.93	91.65%	29.00	85.97%
d	Dimensi Disiplin	Indeks Disiplin	-	4.99	5.00	4.99	5.00	100.20%	4.99	100.20%

Tahun anggaran 2024 capaian kinerja untuk indikator indeks profesionalitas ASN mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, ini dikarenakan adanya peningkatan pada dimensi Kompetensi sebesar 27.99 sehingga mempengaruhi capaian indeks profesionalitas ASN sebesar 78.53 pada tahun 2024.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator indeks profesionalitas ASN mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun

2022, ini dikarenakan adanya peningkatan pada dimensi Kinerja sebesar 24.97 sehingga mempengaruhi capaian indeks profesionalitas ASN sebesar 62.97 pada tahun 2023.

Sementara pada tahun perbandingan 2022 dengan 2021 tidak tersedia dikarenakan pada tahun 2021 belum dilaksanakan penilaian indeks profesionalitas ASN.

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- 1) Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- 3) Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- 4) Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- 5) Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
- 6) Di bawah SLTA.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- 3) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- 4) Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- 5) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
- 6) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Pada dimensi kualifikasi terealisasi **20.69**.

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

- 1) Diklat Kepemimpinan;
- 2) Diklat Fungsional;
- 3) Diklat Teknis; dan
- 4) Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan

fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;

- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- 3) Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 3) Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Pada dimensi kompetensi terealisasi **27.91**.

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

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

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 2) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 3) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 4) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- 5) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pada dimensi kinerja terealisasi **24.93**.

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

- 1) Hukuman disiplin ringan;
- 2) Hukuman disiplin sedang; dan
- 3) Hukuman disiplin berat.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- 2) Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- 3) Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 1) 91–100;
- 2) 81 –90;
- 3) 71 –80;
- 4) 61 –70; dan
- 5) 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud, yaitu:

- 1) Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91–100;
- 2) Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- 3) Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- 4) Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- 5) Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Pada dimensi disiplin terealisasi **5.00**.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator Indeks Profesionalitas ASN, antara lain:

1. Belum terpenuhinya kewajiban pengembangan kompetensi 20 JP kepada seluruh ASN
2. Belum terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pengawas kepada seluruh pejabat Struktural/Manajerial
3. Potensi banyaknya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin
4. Kurangnya Pemahaman Tentang Profesionalisme
5. Keterbatasan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi
6. Kurangnya Sistem Penilaian Kinerja yang Objektif.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Dilaksanakan pelatihan melalui metode pembelajaran Mandiri, *E-Learning*, pembelajaran jarak jauh dan melaksanakan *coaching* dan mentoring oleh masing-masing unit kerja
2. Memperbanyak keikutsertaan para pejabat struktural/manajerial dalam pelatihan Kepemimpinan baik melalui fasilitasi maupun pola kontribusi
3. Penyebarluasan informasi berkaitan dengan aturan-aturan disiplin dan melaksanakan kegiatan yang meningkatkan disiplin ASN
4. Peningkatan Pemahaman Profesionalisme
5. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi
6. Penguatan Sistem Penilaian Kinerja.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Indeks Profesionalitas ASN, antara lain:

1. Melakukan komunikasi dengan Lembaga Administrasi Negara maupun Lembaga Penyelenggara Pelatihan untuk mengalokasikan kuota bagi ASN Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan pelatihan serta membiasakan kepada unit kerja untuk melaksanakan *coaching* dan mentoring kepada ASN di lingkup SKPD
2. Melaksanakan pelatihan dengan pola kontribusi ke LAN dan Lembaga penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan

3. Melaksanakan sosialisasi dan monitoring penegakan aturan disiplin dan meningkatkan kepesertaan ASN dalam kegiatan apel baik gabungan maupun di lingkungan SKPD
4. Sosialisasi terkait prinsip, indikator, dan manfaat profesionalisme bagi ASN
5. Penguatan Kompetensi ASN
6. Penerapan Sistem e-Kinerja kepada ASN secara menyeluruh.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 Meningkatnya Profesionalitas ASN, didukung dengan 2 (dua) program, 6 (enam) kegiatan dan 17 (tujuh belas) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah
 - 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
 - f. Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
 - 2) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
 - 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - 4) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
 - c. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - 2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional
 - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Tabel III. 2A
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1 dengan
Kabupaten Lain di Provinsi Kalimantan Selatan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri berdasarkan Penilaian IP

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024			
			Kab. Tanah Laut	Kab. Tanah Bumbu	Kab. Kotabaru	Kota Banjarbaru
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78.53	77.29	76.39	81.22
a	Dimensi Kualifikasi	Indeks Kualifikasi	20.69	20.62	20.32	21.80
b	Dimensi Kompetensi	Indeks Kompetensi	27.91	27.20	26.23	29.21
c	Dimensi Kinerja	Indeks Kinerja	24.93	24.47	24.84	25.22
d	Dimensi Disiplin	Indeks Disiplin	5.00	5.00	5.00	4.99

KABUPATEN TANAH LAUT

Raih Penghargaan Tertinggi Data ASN

BANJARMASIN – Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut (Tala) kembali meraih penghargaan berupa kebaikannya dalam menyelesaikan disparitas data Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan capaian 100 persen. Prestasi ini menjadikannya yang tertinggi di wilayah kerja Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Nasional (BKSN).

Penghargaan tersebut diterima langsung oleh Kepala BKPSDM Tala, Zaki Yamsani, pada Jumat (29/11) di Kantor Regional VIII BKSN Banjarmasin. Usai menerima penghargaan, Zaki yang baru saja merayakan ulang tahunnya

menyatakan, "Capaian ini merupakan hasil kerjasama tim yang konsisten melakukan validasi, verifikasi, dan pembaruan data secara menyeluruh." Kata Zaki, "Menurutnya, penghargaan ini tidak hanya mencerminkan kemajuan Tala dalam tata kelola data ASN, tetapi juga berdampak positif terhadap pengendalian kebijakan yang lebih efektif dan efisien.

Dengan keberhasilan ini, BKPSDM Tala diharapkan dapat terus menjaga kualitas sistem data ASN yang mendukung berbagai kebijakan pemerintahan daerah, (dikembangkan 'sai' el'ram)

PENGHARGAAN Kepala BKPSDM Tala Zaki Yamsani menerima penghargaan data kebaikannya menyelesaikan disparitas data ASN pada Jumat (29/11).

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Tala dalam membangun sistem data ASN yang terintegrasi, akurat, dan

Mangefly Bidang **BKPSDM**

@bkpsdmkabtanahlaut Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

KABUPATEN TANAH LAUT

4/4

Mangefly Bidang **BKPSDM**

@bkpsdmkabtanahlaut Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

KABUPATEN TANAH LAUT

BerAKHLAK 1/4

Selamat

Atas Pencapaian Presentase Penyelesaian Disparitas Tertinggi di Wilayah Kerja Kantor Regional VIII Sebesar 100 %

Mangefly Bidang **BKPSDM**

@bkpsdmkabtanahlaut Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

KABUPATEN TANAH LAUT

2/4

Mangefly Bidang **BKPSDM**

@bkpsdmkabtanahlaut Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

KABUPATEN TANAH LAUT

BerAKHLAK 1/4

Inovasi TERBAIK
Kategori SKPD

Mangefly Bidang **BKPSDM**

@bkpsdmkabtanahlaut Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Penghargaan BKPSDM Tahun 2024

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

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 2024 untuk Penilaian Periode Tahun 2023 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 **81.00** dengan kategori **A (Memuaskan)**, terealisasi dengan nilai **79,55** 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. Pada sasaran strategis 2 untuk indikator nilai AKIP BKPSDM dengan target **81.00** terealisasi **79.55** dengan capaian realisasi terhadap target **98.21%**. Capaian sasaran strategis 2 untuk indikator nilai AKIP BKPSDM walaupun sangat baik, akan tetapi belum memenuhi target memuaskan dikarenakan masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Tabel III. 3
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri berdasarkan LHE AKIP

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	75.06	76.51	77.85	81.00	79.55	98.21%	83.00	95.84%

Dari hasil nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yaitu dengan nilai sebesar **79,55** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)** walaupun sangat baik, akan tetapi belum memenuhi target memuaskan. Target yang ditetapkan untuk tahun 2024 juga lebih tinggi dari target tahun 2023. Akan tetapi jika dibandingkan dengan nilai tahun 2023 yaitu dengan nilai sebesar **77,85** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)** mengalami kenaikan yaitu sebesar **1,7 poin**. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi internal (Inspektorat) tahun sebelumnya, sehingga telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator nilai AKIP BKPSDM yaitu dengan nilai sebesar **77,85** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)** mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan nilai sebesar **76,5** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)**, ini dikarenakan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan memiliki sistem kinerja yang andal dan pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/koordinator.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator nilai AKIP BKPSDM yaitu dengan nilai sebesar **76,5** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)**, mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan nilai sebesar **75,06** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)**, ini dikarenakan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan memiliki sistem kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 dari Inspektorat Kabupaten Tanah Laut Nomor 700.1.2.1/84/LHE/Irbn I/Insp/2024 tanggal 01 April 2024 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Internal. Dalam pelaksanaan evaluasi dokumen yang diperlukan adalah sebagai berikut:
 - a. Renstra SKPD;
 - b. Renja SKPD;

- c. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA);
 - d. Indikator Kinerja Utama (IKU);
 - e. Perjanjian Kinerja (PK);
 - f. Cascading;
 - g. Pohon Kinerja;
 - h. Laporan Kinerja;
 - i. Dokumen lain yang mendukung.
2. Sasaran ini dicapai dengan melihat nilai SAKIP BKPSDM
 3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d 100 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memperoleh nilai **79,55** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)**. Nilai tersebut menggambarkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sudah sangat baik, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja serta memiliki sistem kinerja yang andal dan pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3 / koordinator, namun masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.
 4. Nilai sebagaimana diberikan tersebut merupakan akumulasi angka tertimbang dari seluruh komponen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja, diperoleh nilai sebesar 23,70 dari bobot sebesar 30
 - b. Pengukuran Kinerja, diperoleh nilai sebesar 23,10 dari bobot sebesar 30
 - c. Pelaporan Kinerja, diperoleh nilai sebesar 12,00 dari bobot sebesar 15
 - d. Evaluasi Internal, diperoleh nilai sebesar 20,75 dari bobot sebesar 30

Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan sebagaimana telah disebutkan, tim evaluasi SAKIP memberikan saran kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk melakukan perbaikan ke depannya, yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Dari segi komponen perencanaan kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

- 1) Pada penyusunan perencanaan kinerja, dalam menentukan Ukuran Keberhasilan (Indikator kinerja) belum sepenuhnya SMART.
- 2) Masih terdapat target kinerja yang tidak menantang, dan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya.

b. Pengukuran Kinerja

Dari segi komponen pengukuran kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulan) namun belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran;
- 2) Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja;
- 3) Terdapat defisiensi penggunaan anggaran rata-rata 29,44% dari 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023. Yang kemungkinan disebabkan oleh tidak tepatnya SKPD dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Dari segi komponen pelaporan kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja berkala telah disusun, namun masih terdapat data yang tidak konsisten antara isi bab dengan isi tabel yang ditampilkan.

d. Evaluasi Internal

Sebagian besar SKPD telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi internal (Inspektorat) tahun sebelumnya, sehingga telah terjadi

perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

BKPSDM telah menindaklanjuti rekomendasi dari hasil evaluasi seperti yang telah disebutkan sebelumnya, antara lain:

1. Melakukan langkah perbaikan dalam penyusunan perencanaan kinerja.
2. Mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan target kinerja agar lebih menantang.
3. Membahas dan mendokumentasikan penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan).
4. Melengkapi tandatangan pimpinan (mengetahui) pada notulen rapat pengukuran kinerja.
5. Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak.
6. Meningkatkan keakurasian data yang ditampilkan dalam penyusunan laporan kinerja.
7. Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak.
8. Menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja pertriwulan tahun 2024.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator nilai AKIP BKPSDM, antara lain:

1. Dalam penyusunan perencanaan kinerja agar kedepannya indikator kinerja harus diperbaiki dan lebih disempurnakan lagi agar lebih SMART dan dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil dan capaian kinerja dari kegiatan/sasaran;
2. Agar dalam menentukan Target Kinerja agar lebih menantang dengan melihat dan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya;
3. Agar penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dibahas/terdokumentasi dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan);
4. Sebaiknya pada setiap saat notulen Rapat pengukuran kinerja agar dilengkapi dengan tandatangan pimpinan (mengetahui);

5. Dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja agar lebih diperhatikan dan dipastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja atau tidak.
6. Dalam penyusunan laporan kinerja agar lebih ditingkatkan lagi ketelitian dan akurasi data yang ditampilkan.
7. Agar segera menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal tahun 2023, dengan melakukan input dokumen tindak lanjut pada aplikasi Sakuntala;
8. Agar menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja pertriwulan tahun 2024 dengan melakukan input dokumen laporan hasil monev pada aplikasi Sakuntala

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Melakukan langkah perbaikan dalam penyusunan perencanaan kinerja
2. Mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan target kinerja agar lebih menantang
3. Membahas dan mendokumentasikan penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan)
4. Melengkapi tandatangan pimpinan (mengetahui) pada notulen rapat pengukuran kinerja
5. Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak
6. Meningkatkan keakurasian data yang ditampilkan dalam penyusunan laporan kinerja
7. Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak
8. Menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja pertriwulan tahun 2024.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Nilai AKIP BKPSDM, antara lain:

1. Melakukan perbaikan dalam penyusunan perencanaan kinerja agar indikator kinerja dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil dan capaian kinerja dari kegiatan/sasaran

2. Mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan target kinerja
3. Mendokumentasikan penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan)
4. Notulen rapat pengukuran kinerja bertanda tangan pimpinan
5. Menelaah komponen kinerja yang diukur agar menggambarkan kinerja dengan tepat
6. Meningkatkan akurasi data dalam pelaporan kinerja.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 2 Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM, didukung dengan 1 (satu) program, 7 (tujuh) kegiatan dan 18 (delapan belas) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - 3) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
 - 4) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - f. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 - 5) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Pengadaan Mebel

- b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 6) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

3. Kepala Bidang dan Sekretaris

Indikator Kinerja Utama Kepala Bidang dan Sekretaris ditetapkan untuk mendukung IKU Kepala Badan. Sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 Meningkatnya Profesionalitas ASN didukung oleh kinerja yang diampu oleh Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur dan Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur. Untuk sasaran strategis 2 Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM didukung oleh kinerja yang diampu oleh Sekretaris.

Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut:

Tabel III. 4
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	80%	90.12%	112.65%
2	Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian	Indeks kepuasan ASN	90	98.25	109.17%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 dan 2 telah memenuhi dan melampaui target.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai ASN dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kualitas kinerja ASN diukur berdasarkan hasil penilaian pada aplikasi E-Kinerja oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). E-Kinerja BKN adalah *platform* digital yang dirancang untuk menjadi pusat pengawasan, pemantauan, dan evaluasi kinerja ASN seluruh Indonesia. Pada sasaran strategis 1 untuk indikator Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN dengan target **80%** terealisasi **90.12%** dengan capaian realisasi terhadap target **112.65%**. Data realisasi ini diukur dengan perbandingan Jumlah penilaian E-Kinerja yang bernilai baik dengan Jumlah ASN.

$$\frac{\text{Jumlah Penilaian E-Kinerja yang Bernilai Baik}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

Tingkat adopsi aplikasi E-Kinerja BKN meningkat dari tahun ke tahun, ASN mulai memahami pentingnya pelaporan kinerja secara digital khususnya untuk keperluan administrasi kepegawaian, hingga saat ini 100% ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah aktif menggunakan aplikasi tersebut

dalam pelaporan kinerja walau pada awalnya beberapa ASN terkendala jaringan internet saat ingin mengakses aplikasi E-Kinerja.

Tabel III. 5
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			202 1	202 2	202 3	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	80%	85%	90%	80.00 %	90.12%	112.65 %	100%	90.12%

Tahun anggaran 2024 capaian kinerja untuk indikator OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, ini dikarenakan kondisi ASN yang mulai memahami pentingnya pelaporan kinerja yang transparan dan akuntabel sebagai bagian dari tanggung jawab pelaporan kinerja. Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelaporan kinerja ASN, Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur pada tahun 2024 melaksanakan sosialisasi kepada seluruh OPD dan melakukan pemantauan capaian kinerja ASN secara berkala. Selain itu, penggunaan aplikasi E-Kinerja juga jauh lebih mudah dikarenakan fitur-fitur baru pada aplikasi yang memudahkan penggunaan.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022, ini dikarenakan aplikasi penilaian kinerja mengalami perubahan. Yang semula pada tahun 2022 menggunakan format excel sesuai aturan PermenpanRB Nomor 6 Tahun 2022, kemudian pada tahun 2023 berubah menjadi Aplikasi E-Kinerja yang telah disiapkan oleh BKN.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021, ini dikarenakan format pembuatan penilaian kinerja pada tahun 2022 dibuat lebih mudah untuk diaplikasikan, yaitu pada tahun 2021 format penilaian kinerja menggunakan 2 periode, yaitu periode Januari-Juni dan periode Juli-Desember. Sedangkan pada tahun 2022 menggunakan format 1 periode saja.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik, antara lain:

1. Jaringan internet di beberapa daerah yang masih minim
2. Beban administrasi yang dirasakan meningkat, sehingga beberapa ASN memilih untuk melimpahkan pelaporan kinerjanya kepada orang lain sehingga laporan menjadi kurang maksimal
3. Aplikasi sering mengalami gangguan
4. Aplikasi PMM yang diintegrasikan dengan aplikasi E-Kinerja namun tidak ada sosialisasi khusus dari BKN ataupun Kemendikbud terkait hal tersebut.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Mengadakan sosialisasi atau bimtek secara berkala terutama bagi yang berada di wilayah dengan keterbatasan jaringan internet
2. Peningkatan dukungan jaringan internet di wilayah yang terkendala oleh OPD terkait
3. Sosialisasi secara berkala oleh pihak BKN kepada BKPSDM terkait penggunaan aplikasi.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik, antara lain:

1. Memberikan penilaian organisasi berdasarkan aplikasi Kinerja dengan nilai baik
2. Memberikan reward berupa peningkatan kompetensi ASN.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN, didukung dengan 1 (satu) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
 - c. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut 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.

Pada sasaran strategis 2 untuk indikator Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian dengan target **90** terealisasi **98.25** dengan capaian realisasi terhadap target **109.17%**. Data realisasi ini diukur dengan hasil survei kepuasan ASN.

Tingkat kualitas layanan kepegawaian meningkat dari tahun ke tahun berdasarkan hasil survey indeks kepuasan ASN, hal ini mencerminkan hasil dari komitmen BKPSDM untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan serta harapan ASN di seluruh instansi. BKPSDM berkomitmen untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas layanan di masa mendatang agar setiap ASN merasa didukung dan difasilitasi secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya

Tabel III. 6
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian	Indeks kepuasan ASN	89.11	91.1	93.41	90.00	98.25	109.17%	90.00	109.17%

Tahun anggaran 2024 capaian kinerja untuk indikator Indeks kepuasan ASN mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, ini dikarenakan keberhasilan dari berbagai upaya yang telah dilakukan, termasuk peningkatan kompetensi petugas layanan, pengembangan teknologi yang semakin user-friendly, serta keberlanjutan program pengawasan dan evaluasi untuk menjaga kualitas layanan, sehingga ASN mendapatkan manfaat dan kemudahan dalam hal layanan administrasi kepegawaian terkait

penggunaan sistem layanan yang mencakup keseluruhan jenis layanan kepegawaian baik dalam penerapan maupun hasil/ output yang dihasilkan oleh sistem layanan kepegawaian.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator Indeks kepuasan ASN mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022, ini dikarenakan Aspek kecepatan pelayanan dan akurasi informasi mendapatkan apresiasi lebih tinggi. Selain itu, masukan dari ASN terus menjadi dasar bagi inovasi layanan kepegawaian yang telah kembangkan, seperti penambahan fitur baru dan layanan baru yang lebih mudah diakses serta penguatan komunikasi antara instansi dan pegawai.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator Indeks kepuasan ASN mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021, ini dikarenakan sistem layanan kepegawaian berbasis elektronik yang diterapkan dapat diterima oleh ASN, namun masih ada beberapa catatan terkait efisiensi proses, responsivitas, dan transparansi pelayanan. Menyikapi hal tersebut, BKPSDM mulai menerapkan program pelatihan untuk petugas pelayanan serta melakukan optimalisasi pada sistem layanan kepegawaian yang mendukung proses kerja.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator Indeks kepuasan ASN, antara lain:

1. Kurangnya infrastruktur yang memadai, seperti sistem teknologi informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi atau mengalami gangguan. Hal ini berdampak pada lambatnya proses layanan administratif dan ketidaknyamanan bagi ASN dalam mengakses layanan yang dibutuhkan
2. Tingkat kompetensi sumber daya manusia yang tidak merata juga menjadi kendala dalam memberikan pelayanan yang prima kepada ASN pemberi layanan kepegawaian
3. Adanya resistensi atau penolakan terhadap inovasi dan perubahan sistem dari sebagian ASN juga menjadi penghambat. Beberapa pihak merasa nyaman dengan cara kerja lama sehingga adaptasi terhadap proses baru membutuhkan waktu lebih lama
4. Masalah koordinasi antarunit kerja seringkali menjadi hambatan dalam menyediakan layanan yang terpadu. Hal ini dapat mengakibatkan

pelayanan yang tidak efisien dan kurang responsif terhadap kebutuhan ASN

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Mengembangkan sistem teknologi informasi yang terintegrasi untuk mendukung pelayanan yang cepat dan efisien
2. Mengadakan pelatihan berkala bagi pengembang sistem informasi layanan kepegawaian dalam hal peningkatan teknologi informasi, dan komunikasi
3. Melibatkan ASN pemberi layanan kepegawaian dalam memberikan masukan sebagai bahan proses pengembangan sistem baru agar lebih merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap perubahan tersebut
4. Mengadakan pertemuan dengan ASN pemberi layanan kepegawaian sebagai bahan evaluasi untuk membahas permasalahan atau kendala dalam pemanfaatan sistem layanan kepegawaian dan mencari solusi bersama.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Indeks kepuasan ASN, antara lain:

1. Mengembangkan platform pelayanan berbasis teknologi yang terintegrasi agar ASN dapat mengakses layanan dengan lebih mudah dan cepat
2. Menyelenggarakan pelatihan bagi pengembang sistem layanan kepegawaian untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme ASN
3. Tim pengembang sistem informasi layanan kepegawaian menganalisis masukan dari ASN pemberi layanan kepegawaian dan penerima layanan untuk menyusun solusi yang terukur berdasarkan hasil survei kepuasan
4. Memberikan dukungan kepada ASN untuk lebih mudah beradaptasi dengan sistem atau proses layanan baru
5. Melakukan penilaian dan evaluasi internal terhadap sistem dan proses layanan untuk memastikan kesesuaiannya dengan standar yang ditetapkan.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 2 Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian, didukung dengan 1 (satu) kegiatan dan 6 (enam) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
 - f. Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian.



Pendampingan Penerapan E-Kinerja BKN untuk Penyusunan SKP dan Penilaian ASN



Sosialisasi Pemanfaatan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut:

Tabel III. 7
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	39%	6.92%	17.74%
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	48%	85.50%	178.13%
		ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis	31%	34.50%	111.29%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 2 dengan indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial dan indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis telah memenuhi dan melampaui target. Pada sasaran strategis 1 Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN capaian masih berada di bawah target karena masih terdapat jabatan yang lowong atau kosong mulai level Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN

Penempatan ASN adalah penempatan pada jabatan sesuai formasi ASN dan/atau kebutuhan organisasi. Pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan ASN dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan disebut pola karier. Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN. Pada sasaran strategis 1 untuk indikator Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN dengan target **39%** terealisasi **6.92%** dengan capaian realisasi terhadap target **17.74%**. Capaian sasaran strategis 1 Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN untuk indikator ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya belum memenuhi target dikarenakan dalam masa kepemimpinan Penjabat Bupati ada kewenangan-kewenangan yang dibatasi dan harus melalui prosedur yang diatur oleh Kementerian Dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara. Proses birokrasi yang panjang dan memakan waktu yang lama, mengakibatkan beberapa usulan yang telah disampaikan tidak dapat selesai sesuai dengan target dan rencana pengisian jabatan, sehingga sampai batas akhir anggaran tahun 2024 proses pengisian jabatan tidak seluruhnya dapat dilaksanakan. Data realisasi ini diukur dengan perbandingan jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai kompetensi jabatan dengan jumlah jabatan yang terisi pada kondisi tahun berjalan.

$$\frac{\text{jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai kompetensi jabatan}}{\text{dengan jumlah jabatan yang terisi pada kondisi tahun berjalan}} \times 100\%$$

Tabel III. 8
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	-	-	-	39.00 %	6.92%	17.74%	100%	6.92%

Perbandingan Tahun anggaran 2024 dan tahun-tahun sebelumnya tidak tersedia dikarenakan indikator kinerja ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya mulai diampu BKPSDM pada tahun 2024.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya, antara lain:

1. Adanya kebijakan Menteri Dalam Negeri untuk menunda pengisian jabatan pada masa pelaksanaan Pilkada dan 1 (satu) bulan menjelang akhir masa jabatan Penjabat Bupati
2. Lamanya proses penerbitan Pertimbangan Teknis dari BKN
3. Lamanya proses penerbitan ijin melantik dari Kementerian Dalam Negeri
4. Adanya pembatasan kewenangan kepada Pj Bupati berkaitan dengan mutasi Pegawai Negeri Sipil

5. Terbatasnya Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan untuk dimutasi maupun dipromosikan.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Melakukan koordinasi dan pendekatan yang intens kepada Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Dalam Negeri.
2. Menyusun Daftar Talenta yang dapat dimutai maupun dipromosikan
3. Melaksanakan proses Seleksi Terbuka, Uji Kompetensi dan usulan mutasi dan promosi di awal tahun pada masa Bupati definitif.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya, antara lain:

1. Melaksanakan Seleksi Terbuka pengisian Sekretaris Daerah
2. Melaksanakan Uji Kompetensi untuk melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui mutasi dan Seleksi Terbuka untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong
3. Mengusulkan pengisian seluruh jabatan Administrator dan Pengawas yang lowong berdasarkan keputusan Bupati terpilih.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN, didukung dengan 2 (dua) kegiatan dan 5 (lima) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
- 2) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Kompetensi ASN

Pada dasarnya pengembangan kompetensi adalah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Manajerial

adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi. Pada sasaran strategis 2 Meningkatnya Kompetensi ASN untuk indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial dengan target **48%** terealisasi **85.50%** dengan capaian realisasi terhadap target **178.13%** dan untuk indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis dengan target **31%** terealisasi **34.50%** dengan capaian realisasi terhadap target **111.29%**.

Capaian sasaran strategis 2 Meningkatnya Kompetensi ASN dengan indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial melampaui target dikarenakan pada saat penyusunan perencanaan orientasi PPPK masih menggunakan data peserta yang lama. Pada pelaksanaannya jumlah peserta bertambah dikarenakan kebijakan Pemerintah mengangkat PTT menjadi PPPK. Data realisasi ini diukur dengan perbandingan Jumlah peserta PKN, PKA, PKP, PPPK, Latsar CPNS dengan Jumlah ASN yang belum PKN, PKA, PKP, PPPK, Latsar CPNS.

$$\frac{\text{Jumlah peserta PKN, PKA, PKP, PPPK, Latsar CPNS}}{\text{Jumlah ASN yang belum PKN, PKA, PKP, PPPK, Latsar CPNS}} \times 100\%$$

Capaian sasaran strategis 2 Meningkatnya Kompetensi ASN dengan indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis melampaui target dikarenakan dikarenakan seluruh kegiatan di BKPSDM dapat terlaksana dan SKPD-SKPD juga aktif mengikutsertakan ASN nya mengikuti pelatihan.

Data realisasi ini diukur dengan perbandingan Jumlah ASN yg telah mengikuti pelatihan teknis terhadap jumlah seluruh ASN.

$$\frac{\text{Jumlah ASN yg telah mengikuti pelatihan teknis}}{\text{Jumlah seluruh ASN}} \times 100\%$$

Tabel III. 9
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			202 1	202 2	202 3	Target	Realisas i	Capaia n		
1	Meningkatny a Kompetensi ASN	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	-	-	-	48.00 %	85.50%	178.13 %	100%	85.50%
		ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis	-	-	-	31%	34.50%	111.29 %	35.00%	98.57%

Indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial

Perbandingan Tahun anggaran 2024 dan tahun-tahun sebelumnya tidak tersedia dikarenakan indikator kinerja ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial mulai diampu BKPSDM pada tahun 2024.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial, antara lain:

1. Pelaksanaan PKA dan PKP dengan pola fasilitasi terkendala karena keterbatasan fasilitas dan prasarana
2. Pelaksanaan PKN dan PKA, PKP pola penyertaan terkandala regulasi retribusi PNBP pada BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Akan dilaksanakan pembangunan Gedung dan fasilitas penunjang PKA dan PKP
2. Melaksanakan koordinasi dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial, antara lain:

1. Berkoordinasi dengan BPSDMD Provinsi untuk mendapatkan kuota dalam pola penyertaan
2. Melaksanakan orientasi PPPK dengan jumlah peserta lebih banyak dari tahun 2024

Indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis

Perbandingan Tahun anggaran 2024 dan tahun-tahun sebelumnya tidak tersedia dikarenakan indikator kinerja ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis mulai diampu BKPSDM pada tahun 2024

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, antara lain:

1. Waktu pelaksanaan pelatihan terkadang bersamaan dengan kegiatan SKPD lainnya, sehingga Sebagian SKPD tidak bisa mengirimkan ASN nya menjadi peserta
2. Terbatasnya anggaran perjalanan dinas pada SKPD

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Berkoordinasi dengan SKPD-SKPD untuk menjadwalkan pelaksanaan pelatihan
2. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan di awal tahun agar ketersediaan anggaran masih cukup

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, antara lain:

1. Menjadwalkan pelatihan di awal tahun
2. Memprioritaskan pelatihan-pelatihan yang sudah direncanakan di BKPSDM

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 2 Meningkatnya Kompetensi ASN, didukung dengan 1 (satu) program, 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

Indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Indikator ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial

- 2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional
 - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan



Pengambilan Sumpah / Janji dan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



Pelatihan Kompetensi Manajerial (Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan)



Pelatihan Kompetensi Teknis

Sekretariat

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut:

Tabel III. 10
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	Nilai Komponen Perencanaan	24.00	23.70	98.75%
2	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	Nilai Komponen Pengukuran	24.00	23.10	96.25%
3	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	Nilai Komponen Pelaporan	12.00	12.00	100.00%
4	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	Nilai Komponen Evaluasi Internal	20.00	20.75	103.75%
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan	86.00	97.50	113.37%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 3 Meningkatkan Kualitas Pelaporan dengan indikator Nilai Komponen Pelaporan telah memenuhi target. pada sasaran strategis 4 Meningkatkan Kualitas Evaluasi Internal dengan indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal dan sasaran strategis 5 Meningkatkan Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai Komponen Perencanaan dan Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan telah memenuhi dan melampaui target. Pada sasaran strategis 1 Meningkatkan Kualitas Perencanaan dengan indikator Nilai Komponen Perencanaan dan sasaran strategis 2 Meningkatkan Kualitas

Pengukuran dengan indikator Nilai Komponen Pengukuran capaian masih berada di bawah target.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kualitas Perencanaan

Perencanaan kinerja merupakan salah satu komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada evaluasi AKIP. Pada sasaran strategis 1 untuk indikator Nilai Komponen Perencanaan dengan target **24.00** terealisasi **23.70** dengan capaian realisasi terhadap target **98.75%**. Capaian sasaran strategis 1 untuk indikator Nilai Komponen Perencanaan walaupun sangat baik, akan tetapi belum memenuhi target dikarenakan pada penyusunan perencanaan kinerja, dalam menentukan Ukuran Keberhasilan (Indikator kinerja) belum sepenuhnya SMART dan masih terdapat target kinerja yang tidak menantang, dan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya.

Tabel III. 11
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Targe t	Realisa si	Capaia n		
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	Nilai Komponen Perencanaan	25.18	23.01	22.20	24.00	23.70	98.75%	26.00	91.15%

Pada sasaran strategis 1 Meningkatnya Kualitas Perencanaan indikator nilai komponen perencanaan target **24.00** terealisasi **23.70** dengan capaian realisasi terhadap target **98.75%** belum memenuhi target. Meskipun tidak memenuhi target tahun anggaran 2024, akan tetapi capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Perencanaan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023 yaitu dengan perolehan nilai

sebesar **22.20**. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: mengunggah / mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun pada website unit kerja; menyelaraskan dokumen perencanaan kinerja dan melakukan reviu secara berkala; mengidentifikasi kendala pada setiap triwulan; dan menetapkan kriteria yang jelas dalam pembuatan SK pemberian *reward* dan *punishment*.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator nilai komponen perencanaan yaitu dengan nilai sebesar **22.20** mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan nilai sebesar **23.01**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 terdapat beberapa catatan dari evaluator seperti berikut: belum mengunggah / mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun pada website unit kerja; belum sepenuhnya menyelaraskan dokumen perencanaan kinerja dan melakukan reviu secara berkala; belum mengidentifikasi kendala pada setiap triwulan; dan belum menetapkan kriteria yang jelas dalam pembuatan SK pemberian *reward* dan *punishment*.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator nilai komponen perencanaan dengan nilai sebesar **23.01** mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan nilai sebesar **25.18**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja terutama Renstra belum melakukan perbaikan/ penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator nilai komponen perencanaan, antara lain:

1. Pada penyusunan perencanaan kinerja, dalam menentukan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) belum sepenuhnya SMART
2. Masih terdapat target kinerja yang tidak menantang, dan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Dalam penyusunan perencanaan kinerja agar ke depannya indikator kinerja harus diperbaiki dan lebih disempurnakan lagi agar lebih SMART dan dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan/sasaran
2. Agar dalam menentukan target kinerja agar lebih menantang dengan melihat dan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian nilai komponen perencanaan, antara lain:

1. Melakukan langkah perbaikan dalam penyusunan perencanaan kinerja agar indikator kinerja dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil dan capaian kinerja dari kegiatan/sasaran
2. Mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya dalam menentukan target kinerja.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Kualitas Pengukuran

Pengukuran kinerja merupakan salah satu komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada evaluasi AKIP. Pada sasaran strategis 2 untuk indikator Nilai Komponen Pengukuran dengan target **24.00** terealisasi **23.10** dengan capaian realisasi terhadap target **96.25%**. Capaian sasaran strategis 2 untuk indikator Nilai Komponen Perencanaan walaupun sangat baik, akan tetapi belum memenuhi target dikarenakan pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulan) namun belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran; Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja; dan terdapat defisiensi penggunaan anggaran rata-rata 29,44% dari 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023 yang kemungkinan disebabkan oleh tidak tepatnya SKPD dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja.

Tabel III. 12
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Targe t	Realisa si	Capaia n		
1	Meningkatny a Kualitas Pengukuran	Nilai Komponen Pengukura n	19.6 9	21.9 9	22.2 0	24.00	23.10	96.25%	26.00	88.85%

Pada sasaran strategis 2 Meningkatnya Kualitas Pengukuran indikator Nilai Komponen Pengukuran target **24.00** terealisasi **23.10** dengan capaian realisasi terhadap target **96.25%** belum memenuhi target. Meskipun tidak memenuhi target tahun anggaran 2024, akan tetapi capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Pengukuran mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023 yaitu dengan perolehan nilai sebesar **22.20**. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: mendokumentasikan hasil pemantauan berkala yang memuat identifikasi kekurangan atau kendala dalam pencapaian target kinerja disertai dengan penyesuaian rencana/strategi untuk mencapai target kinerja; dan menunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja untuk menjamin keandalan data kinerja.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Pengukuran yaitu dengan nilai sebesar **22.20** mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan nilai sebesar **21.99**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: menjadikan hasil pemantauan dan monitoring terhadap pencapaian kinerja secara berkala sebagai dasar

untuk perbaikan kinerja selanjutnya; dan menyajikan data/informasi mengenai efisiensi atas penggunaan anggaran dan SDM dalam mencapai kinerja.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Pengukuran yaitu dengan nilai sebesar **21.99** mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan nilai sebesar **19.69**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: menetapkan regulasi/peraturan yang mengatur mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja; dan melengkapi sumber data dalam laporan kinerja.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator nilai komponen pengukuran, antara lain:

1. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkala belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran
2. Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja
3. Terdapat defisiensi penggunaan anggaran rata-rata 29.44% dari 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023. Yang kemungkinan disebabkan tidak tepatnya penentuan rumusan pengukuran capaian kinerja.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Agar penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dibahas/terdokumentasi dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan)
2. Sebaiknya pada setiap notulen rapat pengukuran kinerja agar dilengkapi dengan tanda tangan pimpinan (mengetahui)
3. Dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja agar lebih diperhatikan dan dipastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja atau tidak.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian nilai komponen pengukuran, antara lain:

1. Membahas dan mendokumentasikan penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan)
2. Melengkapi tandatangan pimpinan (mengetahui) pada notulen rapat pengukuran kinerja
3. Memastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja dan tidak.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Kualitas Pelaporan

Pelaporan kinerja merupakan salah satu komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada evaluasi AKIP. Pada sasaran strategis 3 untuk indikator Nilai Komponen Pelaporan dengan target **12.00** terealisasi **12.00** dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%**. Capaian sasaran strategis 3 untuk Nilai Komponen Pelaporan telah mencapai target kinerja.

Tabel III. 13
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 3
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Targe t	Realisas i	Capaia n		
1	Meningkatny a Kualitas Pelaporan	Nilai Kompone n Pelapora n	10.4 2	11.5 1	10.9 5	12.00	12.00	100.00 %	12.70	94.49%

Pada sasaran strategis 3 Meningkatnya Kualitas Pelaporan indikator Nilai Komponen Pelaporan target **12.00** terealisasi **12.00** dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%** telah memenuhi / mencapai target. Capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Pelaporan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023 yaitu dengan perolehan nilai sebesar **10.95**. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: melakukan revidir berjenjang atas laporan kinerja yang disusun sehingga informasi yang disajikan lebih berkualitas; dan menyajikan rencana perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan dalam laporan kinerja (lkj).

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator nilai komponen Pelaporan yaitu dengan nilai sebesar **20.95** mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan nilai sebesar **11.51**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 terdapat beberapa catatan dari evaluator seperti berikut: belum melakukan revidir berjenjang atas laporan kinerja yang disusun; dan belum menyajikan rencana perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan dalam laporan kinerja (lkj).

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Pelaporan yaitu dengan nilai sebesar **11.51** mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan nilai sebesar **10.42**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: menyajikan informasi kinerja yang telah diperjanjikan oleh pejabat administrator.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator nilai komponen pelaporan, yaitu laporan kinerja berkala telah disusun, namun masih terdapat data yang tidak konsisten antara isi bab dengan isi tabel yang ditampilkan.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu dalam penyusunan laporan kinerja agar lebih ditingkatkan lagi ketelitian dan akurasi data yang ditampilkan.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian nilai komponen pelaporan, yaitu meningkatkan keakurasian data yang ditampilkan dalam penyusunan laporan kinerja.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 4 Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal

Evaluasi internal merupakan salah satu komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada evaluasi AKIP. Pada sasaran strategis 4 untuk indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal dengan target **20.00** terealisasi **20.75** dengan capaian realisasi terhadap target **103.75%**. Capaian sasaran strategis 4 untuk Nilai Komponen Evaluasi Internal telah mencapai atau melampaui target kinerja.

Tabel III. 14
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 4
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	Nilai Komponen Evaluasi Internal	5.90	20.00	22.50	20.00	20.75	103.75%	20.70	100.24%

Pada sasaran strategis 4 Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal target **20.00** terealisasi **20.75** dengan capaian realisasi terhadap target **103.75%** telah mencapai atau melampaui target. Walaupun melampaui target tahun 2024, akan tetapi Capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2023 yaitu dengan perolehan nilai sebesar **22.50**. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2023 terdapat beberapa catatan dari evaluator seperti berikut: evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang

dilaksanakan pada seluruh unit belum maksimal; evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan dengan pendalaman belum maksimal; dan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja belum maksimal.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal yaitu dengan nilai sebesar **22.50** mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan nilai sebesar **20.00**, ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: terus melakukan monitoring dan evaluasi internal secara berkala dan berjenjang; dan menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi internal dengan melakukan upaya perbaikan dalam rangka perbaikan pencapaian kinerja.

Tahun anggaran 2022 dan 2021 terdapat perbedaan bobot penilaian pada komponen evaluasi internal. Pada tahun 2022 bobot penilaian evaluasi internal adalah **25%** sehingga nilai perolehan **20.00** sama dengan **80%** dari bobot penilaian. Sementara pada tahun 2021 bobot penilaian evaluasi internal adalah **10.00** sehingga nilai perolehan **5.90** sama dengan **59%** dari bobot penilaian. Maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja untuk indikator Nilai Komponen Evaluasi Internal yaitu dengan nilai sebesar **20.00** atau **80%** dari bobot penilaian mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan nilai sebesar **5.90** atau **59%** dari bobot penilaian. Hal ini dikarenakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi (Inspektorat) tahun sebelumnya, seperti: laporan kinerja telah memuat informasi tentang capaian hasil-hasil program, simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; analisis tentang perubahan target yang dituju oleh program; dan ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi indikator nilai komponen evaluasi internal, antara lain:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilaksanakan pada seluruh unit belum maksimal

2. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman belum maksimal.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Agar segera menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal
2. Agar menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja per triwulan.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian nilai komponen evaluasi internal, antara lain:

1. Menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal tahun sebelumnya
2. Menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja per triwulan tahun berjalan.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM

Dalam rangka peningkatan kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut untuk mewujudkan kinerja penyelenggaraan pemerintah dan meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Tanah Laut khususnya unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, maka telah dicapai berbagai indikator di antaranya:

- Merancang tambahan fitur-fitur pada aplikasi SIMPEG untuk mempermudah bermacam-macam pelayanan serta mempercepat proses pelaksanaan pelayanan;
- Melaksanakan Inovasi dengan merancang aplikasi untuk mempermudah bermacam-macam pelayanan melalui aplikasi SIMPEG;
- Meninjau prosedur yang sudah dijalankan dan menyesuaikan dengan keperluan pelayanan;
- Melaksanakan Forum Konsultasi Publik yang dapat menampung saran dan masukan pengguna layanan;

- Mengevaluasi standar waktu dalam memberikan pelayanan dan memperbaiki agar waktu penyelesaian bisa lebih ditingkatkan (mempercepat proses pelaksanaan pelayanan);
- Mengirimkan diklat bagi pelaksana pelayanan;
- Pembinaan perilaku pada saat apel pagi, refreshment tentang pelayanan prima dan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun);
- Mengalokasikan anggaran untuk perbaikan / pemeliharaan / pembangunan fasilitas untuk meningkatkan kenyamanan pengguna layanan.

Pada sasaran strategis 5 untuk indikator Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan dengan target **86.00** terealisasi **97.50** dengan capaian realisasi terhadap target **113.37%**.

Tabel III. 15
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 5
Sekretaris

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan	89.11	91.1	93.41	86.00	97.50	113.37%	90.00	108.33%

Pada sasaran strategis 5 Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM indikator Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan target **86.00** terealisasi **97.50** dengan capaian realisasi terhadap target **113.37%** telah mencapai dan melampaui target. Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023 yaitu dengan perolehan hasil survei sebesar **93.41**. Hal ini dikarenakan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut sebagai penyelenggara layanan publik terus menerus melakukan perbaikan sehingga kualitas pelayanan prima dapat

segera dicapai. Dengan tercapainya pelayanan prima maka harapan dan tuntutan masyarakat atas hak-hak mereka sebagai warga negara dapat terpenuhi.

Tahun anggaran 2023 capaian kinerja untuk indikator Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan yaitu dengan nilai sebesar **93.41** mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu dengan perolehan hasil survei sebesar **91.1**, ini dikarenakan dalam meningkatkan Kualitas Layanan BKPSDM Kabupaten tanah Laut melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, yang berkaitan dengan standar pelayanan, sarana prasarana, serta konsultasi pengaduan.

Tahun anggaran 2022 capaian kinerja untuk indikator Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan yaitu dengan nilai sebesar **91.1** mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2021 yaitu dengan perolehan hasil survei sebesar **89.11**, ini dikarenakan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan perbaikan Sarana dan Prasarana Layanan, Peningkatan Perilaku Pelaksana Pelayanan, Penanganan Pengaduan, saran dan masukan.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan, antara lain:

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia
2. Sarana dan Prasarana yang banyak mengalami kerusakan diluar perkiraan, sehingga menghambat kinerja
3. Kemajuan teknologi yang selalu melakukan perubahan system kerja

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Melaksanakan pengadaan SDM sesuai kebutuhan
2. Menambah sarana dan prasana sesuai kebutuhan
3. Melaksanakan peningkatan kompetensi SDM untuk menyesuaikan perubahan

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan, antara lain:

1. Melaksanakan Pengadaan SDM
2. Melaksanakan peningkatan kompetensi SDM

3. Meningkatkan pelayanan Informasi Kepegawaian
4. Melaksanakan peningkatan Sarana dan Prasarana
5. Melaksanakan penilaian kinerja, disiplin dan penghargaan pelaksana layanan.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 sampai dengan 5 yang diampu oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, didukung dengan 1 (satu) program, 7 (tujuh) kegiatan dan 18 (delapan belas) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - 3) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
 - 4) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - f. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 - 5) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Pengadaan Mebel
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - 6) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya



Dokumentasi Kegiatan Sekretariat

4. Kepala Sub Bagian

Indikator Kinerja Utama Kepala Sub Bagian ditetapkan untuk mendukung IKU Sekretaris. Sasaran strategis indikator kinerja utama Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 hingga 4 didukung oleh kinerja yang diampu oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan. Untuk sasaran strategis 5 Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM didukung oleh kinerja yang diampu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut:

Tabel III. 16
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	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	7 Dokumen	7	100.00%
2	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	5 Dokumen	5	100.00%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan 2 Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan telah memenuhi target.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Pada Tahun anggaran 2024 pada sasaran strategis 1 Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Indikator Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Target **7** (tujuh) Dokumen, terealisasi **7** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100%**. Tujuh Dokumen Perencanaan kinerja dan keuangan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, yakni:

1. Rencana Kerja (Renja) Murni
2. Rencana Kerja (Renja) Perubahan
3. Rencana Kerja Anggaran (RKA)
4. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)
5. Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA)
6. Laporan Kinerja (LKj)
7. Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)

Tabel III. 17
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			202 1	202 2	202 3	Targe t	Realisas i	Capaia n		
1	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	8	8	7	7	100.00 %	7	100.00%

Pada sasaran strategis 1 Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku indikator Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku target **7** dokumen terealisasi **7** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%** telah mencapai target kinerja. Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku terselesaikan dan terpenuhi, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, 2022, dan 2021 Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku terselesaikan dan terpenuhi.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain:

1. Keterbatasan data yang diperlukan untuk menyusun dokumen perencanaan kinerja dan keuangan dikarenakan keterlambatan dalam pengumpulan data
2. Keterbatasan SDM penyusun laporan perencanaan kinerja dan keuangan

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Diperlukan SDM khusus untuk mengawasi pengumpulan data
2. Mengalokasikan sumber daya untuk mendukung tim perencanaan kinerja dan keuangan

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain:

1. Menetapkan petugas untuk mengawasi pengumpulan data
2. Melakukan rekrutmen atau pengalihan staf untuk perencanaan dan keuangan

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan

Pada Tahun anggaran 2024 pada sasaran strategis 2 Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan dengan Indikator Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Target **5** (lima) Dokumen, terealisasi **5** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100%**. Lima Dokumen laporan kinerja dan keuangan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, yakni:

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

Tabel III. 18
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	8	5	5	5	5	100.00%	5	100.00%

Pada sasaran strategis 2 Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan dengan indikator Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku target **5** (lima) Dokumen, terealisasi **5** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100%** telah mencapai target kinerja. Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku terselesaikan dan terpenuhi, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, 2022, dan 2021 Jumlah dokumen laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku terselesaikan dan terpenuhi.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain:

1. Keterbatasan data yang diperlukan untuk menyusun laporan kinerja dan keuangan dikarenakan keterlambatan dalam pengumpulan data
2. Keterbatasan SDM penyusun laporan kinerja dan keuangan

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Diperlukan SDM khusus untuk mengawasi pengumpulan data
2. Mengalokasikan sumber daya untuk mendukung tim perencanaan kinerja dan keuangan

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain:

1. Menetapkan petugas untuk mengawasi pengumpulan data
2. Melakukan rekrutmen atau pengalihan staf untuk perencanaan dan keuangan

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 dan 2 yang diampu oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, didukung dengan 2 (dua) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD



Dokumen dan Laporan pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2024 berikut:

Tabel III. 19
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Menyusun bahan RB	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	0 Dokumen	0 Dokumen	100.00%
2	Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik	37 Orang	37 Orang	100.00%
3	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan	1518 Unit	1518 Unit	100.00%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 Menyusun bahan RB, 2 Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, dan 3 Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor telah memenuhi target.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1 Menyusun bahan RB

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada Tahun 2023 dihentikan sesuai dengan Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB No.B/01/RB.06/2023 tanggal 18 Januari 2023. Meski dihentikan, Deputi 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.

Untuk tahun 2024 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 2024.

1. Membuat kebijakan dengan Peraturan Bupati tentang Sistem Kerja Pemerintah Daerah untuk memberikan pedoman dalam penyesuaian Sistem Kerja pada Pemerintah Daerah berdasarkan kebijakan penyederhanaan birokrasi
2. Telah dilaksanakan penilaian mandiri merit sistem dengan hasil nilai 275. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan penilaian kinerja ASN secara berkala dengan dialog kinerja untuk memastikan pencapaian kontrak kinerja. Juga telah menerapkan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online. Juga telah melaksanakan assesment terhadap pejabat administrator dan pengawas metode CACT difasilitasi oleh BKN Kanreg VIII. Pemkab Tanah Laut juga telah melaksanakan penilaian kinerja ASN tahun kedua dengan hasil ASN teladan yang ditetapkan dalam SK Bupati dan diberikan prioritas dalam pembinaan dan pengembangan karir. Dalam rangka pengembangan karir telah membangun aplikasi SIROSI (Sistem Informasi Promosi dan Mutasi) yang digunakan sebagai manajemen talenta ASN
3. Telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja individu melalui EKinerja masing-masing ASN
4. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah dilaksanakan penilaian kinerja ASN dan pemberian reward terhadap ASN

5. Telah dilaksanakan implementasi nilai-nilai integritas berdasarkan Perbup Tanah Laut tentang Kode Etik PNS, Perbup Disiplin PNS, dan Perbup Budaya Kerja ASN
6. Telah dilaksanakan pemanfaatan aplikasi dalam manajemen ASN sebanyak 11 aplikasi guna validitas data ASN, keamanan data, ketepatan dan kecepatan pelayanan manajemen ASN.

Pada sasaran strategis 1 untuk indikator Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB dengan target **0** dokumen terealisasi **0** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100.%**.

Tabel III. 20
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 1
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2021	2022	2023	Target	Realisasi	Capaian		
1	Menyusun bahan RB	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	8	8	0	0	0	100.00 %	0	100.00%

Pada sasaran strategis 1 Menyusun bahan RB indikator Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB target **0** dokumen terealisasi **0** dokumen dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%** telah mencapai target kinerja. Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB terselesaikan dan terpenuhi, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, 2022, dan 2021 Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB terselesaikan dan terpenuhi.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB, antara lain:

1. Keterbatasan kapasitas SDM diantaranya beban kerja ASN yang tinggi di luar tugas penyusunan dokumen RB sehingga dapat mengurangi fokus mereka pada proses pemenuhan dokumen area perubahan RB

2. Ketergantungan pada data dan masukan dari beberapa unit kerja atau bidang terkait sering kali menyebabkan keterlambatan dalam proses penyusunan dokumen
3. Proses pengumpulan data yang diperlukan untuk menyusun dokumen sering terkendala oleh ketidaklengkapan atau ketidakakuratan data dari unit kerja terkait atau bidang terkait
4. Rendahnya kesadaran akan urgensi reformasi birokrasi menyebabkan partisipasi dan kolaborasi yang kurang optimal.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Adanya tim pendamping yang dapat membantu BKPSDM dalam menyusun kelengkapan dokumen RB
2. Membentuk tim lintas unit kerja dan bidang yang fokus pada penyusunan dokumen RB dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas
3. Melaksanakan rapat koordinasi secara rutin untuk menyelaraskan target dan menyelesaikan kendala yang dihadapi
4. Membagi tugas penyusunan dokumen secara merata kepada tim untuk menghindari beban kerja yang terlalu berat pada satu pihak.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB, antara lain:

1. Penguatan Kapasitas ASN dengan memberikan sosialisasi dan bimbingan teknis untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam menyusun dokumen RB
2. Membentuk tim koordinasi lintas unit kerja dan bidang untuk memastikan kolaborasi yang lebih baik dalam penyusunan dokumen RB
3. Menyusun roadmap penyusunan dokumen RB untuk memastikan semua area perubahan tercover dengan baik dan membagi target penyelesaian dokumen RB secara bertahap untuk menghindari penumpukan
4. Mengurangi ketergantungan pada data manual dengan mempercepat digitalisasi dokumen-dokumen yang relevan.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2 Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian

Telah dilaksanakan seluruh kegiatan dalam rangka pelayanan administrasi umum dan kepegawaian. Pada sasaran strategis 2 untuk indikator Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik dengan terealisasi dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%**.

Tabel III. 21
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 2
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			202 1	202 2	202 3	Targe t	Realisa si	Capaia n		
1	Melaksanak an pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaia n terlayani dengan baik	31	32	30	37	37	100.00 %	37	100.00 %

Pada sasaran strategis 2 Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian indikator Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik terealisasi dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%** atau telah mencapai target kinerja. Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik terealisasi **100%**, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, 2022, dan 2021 Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik juga terealisasi dengan capaian **100%**.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik, antara lain:

1. Realisasi Anggaran tidak sesuai jadwal dikarenakan perbedaan kemampuan pihak ketiga dalam penyediaan produk
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia
3. Sarana dan Prasarana yang banyak mengalami kerusakan diluar perkiraan, sehingga menghambat kinerja
4. Kemajuan teknologi yang selalu melakukan perubahan sistem kerja.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan sesuai aturan yang berlaku
2. Melaksanakan pengadaan SDM sesuai kebutuhan
3. Menambah sarana dan prasana sesuai kebutuhan
4. Melaksanakan peningkatan kompetensi SDM untuk menyesuaikan perubahan.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik, antara lain:

1. Melaksanakan peningkatan kompetensi SDM
2. Melaksanakan peningkatan Sarana dan Prasarana
3. Melaksanakan penilaian kinerja, disiplin dan penghargaan pelaksana layanan.

Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 3 Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor

Telah dilaksanakan seluruh kegiatan dalam rangka melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Pada sasaran strategis 3 untuk indikator Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan dengan terealisasi dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%**

Tabel III. 22
Perbandingan Realisasi IKU dan Capaian IKU Sasaran 3
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

N O	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Realisasi			Tahun 2024			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2024 terhada p Target Akhir Renstra
			202 1	2022	202 3	Targe t	Realisa si	Capaia n		
1	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan	95	100 %	153 3	1518	1518	100.00 %	1518	100.00 %

Pada sasaran strategis 3 Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor indikator Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan dengan capaian realisasi terhadap target **100.00%** atau telah mencapai target kinerja. Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan terealisasi **100%**, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023, 2022, dan 2021 Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan juga terealisasi dengan capaian **100%**.

Hambatan/Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai realisasi Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan, antara lain:

1. Ada sarana dan prasarana yang rusak dan tidak bisa diperbaiki lagi
2. Kualitas barang yang awet dan tahan lama sangat sulit ditemukan
3. Kurangnya kesadaran Sumber Daya Manusia di BKPSDM untuk memelihara barang dengan baik.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

1. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana
2. Mencari teknisi yang handal untuk pemeliharaan mesin
3. Memberikan informasi pentingnya menjaga/memelihara sarana dan prasarana.

Rencana tindak lanjut / rencana aksi tahun 2025 yang akan dilaksanakan sebagai langkah strategis dalam mendukung capaian Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan, antara lain:

1. Melaksanakan Pengadaan sarana dan prasarana yang bagus
2. Melaksanakan Pemeliharaan sarana dan prasarana yang rusak ringan
3. Melaksanakan pemusnahan aset yang rusak berat/sudah tidak diperlukan, untuk lebih fokus memaksimalkan pemeliharaan barang yang rusak ringan saja
4. Melaksanakan pengembangan kompetensi kepada Pengurus Barang untuk meningkatkan kinerja dalam menginventarisasi aset.

Untuk mendukung capaian sasaran strategis 1 sampai dengan 3 yang diampu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, didukung dengan 5 (lima) kegiatan dan 14 (empat belas) sub kegiatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
- 2) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - f. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- 3) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Pengadaan Mebel
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 4) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

- 5) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.



Kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

B. Akuntabilitas Keuangan

1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2024

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun Anggaran 2024 yakni **3 (tiga) Program, 13 (tiga belas) Kegiatan, dan 35 (tiga puluh lima) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 15.364.749.927,00,-** dan pada anggaran Perubahan **3 (tiga) Program dan 13 (tiga belas) Kegiatan, dan 35 (tiga puluh lima) Sub Kegiatan** dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 16.146.277.808,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 13.607.896.539,-** atau **84,28%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 2.538.381.269,00,-**.

Ringkasan anggaran dan realisasi belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun anggaran 2024 berdasarkan program dan kegiatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program

KEPALA BADAN

Sasaran 1 (Meningkatnya Profesionalitas ASN)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 23
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 1
Meningkatnya Profesionalitas ASN

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,712,326,480	2,805,586,467	75.57%
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	658,946,477	614,835,567	93.31%

	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14,999,844	13,376,835	89.18%
	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	499,999,203	487,762,400	97.55%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49,999,514	44,653,200	89.31%
	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	49,999,896	27,427,770	54.86%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	19,948,032	17,748,000	88.97%
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	23,999,988	23,867,362	99.45%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	723,241,698	247,277,400	34.19%
	Pengelolaan Mutasi ASN	67,875,534	36,544,400	53.84%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149,948,164	76,108,000	50.76%
	Pengelolaan Promosi ASN	505,418,000	134,625,000	26.64%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2,141,563,602	1,790,255,000	83.60%
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,141,563,602	790,255,000	69.23%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,000,000,000	1,000,000,000	100.00%
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	188,574,703	153,218,500	81.25%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49,990,000	42,365,000	84.75%
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,285,000	39,285,000	100.00%
	Pembinaan Disiplin ASN	49,909,485	37,129,000	74.39%
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	49,390,218	34,439,500	69.73%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,627,045,215	2,072,524,220	78.89%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	678,000,000	450,000,000	66.37%

		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678,000,000	450,000,000	66.37%
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%
	TOTAL		6,339,371,695	4,878,110,687	76.95%

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **127,69%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **76,95%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **50,74%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 24
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 1
Meningkatnya Profesionalitas ASN

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76.95%	127.69%	50.74%

Sasaran 2 (Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatkan Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 25
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 2
Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	9,806,906,113	8,729,785,852	89.02%
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322	8,426,600	84.27%
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,999,725	4,538,800	90.78%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,597	3,887,800	77.76%
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547	4,906,151,429	86.72%
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702	4,896,661,629	86.70%
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845	9,489,800	94.90%
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625	30,437,500	90.09%
		Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625	30,437,500	90.09%
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967	2,717,424,810	92.78%
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382	11,250,500	86.77%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818	518,594,825	82.97%
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9,122,702	8,000,000	87.69%
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	99,813,371	84,989,500	85.15%
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000	2,091,834,485	96.01%
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694	2,755,500	92.66%
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	149,711,993	134,665,000	89.95%

	Pengadaan Mebel	49,811,993	44,665,000	89.67%
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000	90,000,000	90.09%
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480	591,799,513	90.89%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500	92,141,636	65.24%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980	499,657,877	98.00%
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179	340,881,000	90.68%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	129,870,000	113,374,000	87.30%
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200	82,674,000	86.49%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979	144,833,000	96.27%
TOTAL		9,806,906,113	8,729,785,852	89.02%

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **98,21%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **89,02%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **9,19%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 26
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 2
Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	89.02%	98.21%	9.19%

KEPALA BIDANG DAN SEKRETARIS

Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sasaran 1 (Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 27
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 1
Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	188,574,703	153,218,500	81.25%
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49,990,000	42,365,000	84.75%
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,285,000	39,285,000	100.00%
		Pembinaan Disiplin ASN	49,909,485	37,129,000	74.39%
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	49,390,218	34,439,500	69.73%
	TOTAL		188,574,703	153,218,500	81.25%

Capaian kinerja sasaran Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **112,65%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **81,25%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **31,40%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 28
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 2
Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	81.25%	112.65%	31.40%

Sasaran 2 (Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatkan Kualitas layanan kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 29
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 2
Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

Sumber Data: Rekapitulasi Monev					
NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	658,946,477	614,835,567	93.31%
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14,999,844	13,376,835	89.18%
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	499,999,203	487,762,400	97.55%
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49,999,514	44,653,200	89.31%
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	49,999,896	27,427,770	54.86%
		Pengelolaan Data Kepegawaian	19,948,032	17,748,000	88.97%
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	23,999,988	23,867,362	99.45%
	TOTAL		658,946,477	614,835,567	93.31%

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **109,17%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **93,31%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **15,86%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 30
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 2
Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas layanan kepegawaian	Indeks kepuasan ASN	93.31%	109.17%	15.86%

Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sasaran 1 (Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 31
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 1
Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	723,241,698	247,277,400	34.19%
		Pengelolaan Mutasi ASN	67,875,534	36,544,400	53.84%
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	49,948,164	6,108,000	50.76%
		Pengelolaan Promosi ASN	505,418,000	34,625,000	26.64%
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2,141,563,602	1,790,255,000	83.60%
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,141,563,602	790,255,000	69.23%

		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,000,000,000	1,000,000,000	100.00%
	TOTAL		2,864,805,300	2,037,532,400	71.12%

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **17,74%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **71,12%** menunjukkan adanya defisiensi penggunaan anggaran sebesar **(53,38%)** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 32
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 1
Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	71.12%	17.74%	-53.38%

Sasaran 2 (Meningkatnya Kompetensi ASN)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 33
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 2
Meningkatnya Kompetensi ASN
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,627,045,215	2,072,524,220	78.89%
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	678,000,000	450,000,000	66.37%

		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678,000,000	450,000,000	66.37%
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%
	TOTAL		2,627,045,215	2,072,524,220	78.89%

Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN seperti yang telah dijelaskan sebelumnya memiliki dua indikator. Maka berikut ini merupakan nilai rata-rata dari capaian kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **144,71%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **78,89%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **65,82%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 34
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 2
Meningkatnya Kompetensi ASN
Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	78.89%	144.71%	65.82%
		ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis			

Sekretaris

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Kinerja Sekretaris, yaitu:

1. Sasaran 1 (Meningkatnya Kualitas Perencanaan)
2. Sasaran 2 (Meningkatnya Kualitas Pengukuran)
3. Sasaran 3 (Meningkatnya Kualitas Pelaporan)
4. Sasaran 4 (Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal)
5. Sasaran 5 (Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM)

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 35
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung
Sasaran Sekretariat

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	9,806,906,113	8,729,785,852	89.02%
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322	8,426,600	84.27%
2	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,999,725	4,538,800	90.78%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,597	3,887,800	77.76%
3	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547	4,906,151,429	86.72%
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702	4,896,661,629	86.70%
4	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845	9,489,800	94.90%
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625	30,437,500	90.09%
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625	30,437,500	90.09%
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967	2,717,424,810	92.78%

	BKPSDM	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382	11,250,500	86.77%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818	518,594,825	82.97%
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9,122,702	8,000,000	87.69%
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	99,813,371	84,989,500	85.15%
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000	2,091,834,485	96.01%
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694	2,755,500	92.66%
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	149,711,993	134,665,000	89.95%
		Pengadaan Mebel	49,811,993	44,665,000	89.67%
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000	90,000,000	90.09%
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480	591,799,513	90.89%
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500	92,141,636	65.24%
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980	499,657,877	98.00%
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179	340,881,000	90.68%
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	129,870,000	113,374,000	87.30%
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200	82,674,000	86.49%
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979	144,833,000	96.27%
	TOTAL		9,806,906,113	8,729,785,852	89.02%

Sasaran kinerja Sekretaris seperti yang telah dijelaskan sebelumnya terdiri dari 5 sasaran dengan masing-masing sasaran memiliki 1 indikator. Maka berikut ini merupakan nilai rata-rata dari capaian kinerja sasaran yang diampu

oleh Sekretaris seperti yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **102,42%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **89,02%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **13,41%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 36
Efisiensi Penggunaan Anggaran
Sasaran Sekretariat

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	Nilai Komponen Perencanaan	89.02%	102.42%	13.41%
2	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	Nilai Komponen Pengukuran			
3	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	Nilai Komponen Pelaporan			
4	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	Nilai Komponen Evaluasi Internal			
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan			

KEPALA SUB BAGIAN

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sasaran 1 (Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 37
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 1
Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan
sesuai dengan ketentuan yang berlaku
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322	8,426,600	84.27%
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,999,725	4,538,800	90.78%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,597	3,887,800	77.76%
	TOTAL		9,999,322	8,426,600	84.27%

Capaian kinerja sasaran Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **100,00%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **84,27%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **15,73%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 38
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 1
Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan
sesuai dengan ketentuan yang berlaku
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	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	84.27%	100.00%	15.73%

Sasaran 2 (Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan)

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 39
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung Sasaran 2
Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547	4,906,151,429	86.72%
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702	4,896,661,629	86.70%
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845	9,489,800	94.90%
	TOTAL		5,657,649,547	4,906,151,429	86.72%

Capaian kinerja sasaran Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **100,00%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **86,72%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **13,28%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 40
Efisiensi Penggunaan Anggaran Sasaran 2
Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	86.72%	100.00%	13.28%

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Anggaran dan realisasi program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mendukung sasaran Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, yaitu:

1. Sasaran 1 (Menyusun bahan RB)
2. Sasaran 2 (Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian)
3. Sasaran 3 (Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor)

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 41
Anggaran dan Realisasi Program Pendukung
Sasaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Menyusun bahan RB	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625	30,437,500	90.09%
		Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625	30,437,500	90.09%
2	Melaksanakan pelayanan	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967	2,717,424,810	92.78%

3	administrasi umum dan kepegawaian	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382	11,250,500	86.77%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818	518,594,825	82.97%
	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9,122,702	8,000,000	87.69%
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	99,813,371	84,989,500	85.15%
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000	2,091,834,485	96.01%
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694	2,755,500	92.66%
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	149,711,993	134,665,000	89.95%
		Pengadaan Mebel	49,811,993	44,665,000	89.67%
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000	90,000,000	90.09%
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480	591,799,513	90.89%
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500	92,141,636	65.24%
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980	499,657,877	98.00%
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179	340,881,000	90.68%
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	129,870,000	113,374,000	87.30%
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200	82,674,000	86.49%
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979	144,833,000	96.27%
	TOTAL		4,139,257,244	3,815,207,823	92.17%

Sasaran kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian seperti yang telah dijelaskan sebelumnya terdiri dari 3 sasaran dengan masing-masing sasaran memiliki 1 indikator. Maka berikut ini merupakan nilai rata-rata dari

capaian kinerja sasaran yang diampu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian seperti yang telah dijelaskan sebelumnya sebesar **100,00%** dengan realisasi keuangan yang terserap sebesar **92,17%** menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran sebesar **7,83%** yang dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel III. 42
Efisiensi Penggunaan Anggaran
Sasaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja	Efisiensi
1	Menyusun bahan RB	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	92.17%	100.00%	7.83%
2	Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik			
3	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan			

3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2023 dan 2024

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun Anggaran 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%**. Sedangkan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2024 yakni **3 (tiga) Program, 13 (tiga belas) Kegiatan, dan 35 (tiga puluh lima) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 15.364.749.927,00,-** dan pada anggaran Perubahan **3**

(tiga) Program dan 13 (tiga belas) Kegiatan, dan 35 (tiga puluh lima) Sub Kegiatan dengan Pagu Anggaran sebesar **Rp. 16.146.277.808,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 13.607.896.539,-** atau **84,28%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 2.538.381.269,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2024 sebesar **96,16%**.

Tabel III. 43
Perbandingan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran 2023 dan 2024

Sumber Data: Rekapitulasi Mandiri

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		ANGGARAN 2023 (Rp.)	REALISASI 2023		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI 2024	
				KEUANGAN	%		KEUANGAN	%
KEPEGAWAIAN			8,959,660,734	7,913,163,212	88.32%	13,519,232,593	11,535,372,319	85.33%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA		6,772,390,754	5,971,943,525	88.18%	9,806,906,113	8,729,785,852	89.02%
	I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,931,559	14,612,200	77.18%	9,999,322	8,426,600	84.27%
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,567,771	9,340,600	80.75%	4,999,725	4,538,800	90.78%
		2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7,363,788	5,271,600	71.59%	4,999,597	3,887,800
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,960,584,176	4,285,316,302	86.39%	5,657,649,547	4,906,151,429	86.72%
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,949,323,143	4,274,212,902	86.36%	5,647,649,702	4,896,661,629	86.70%
		4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	11,261,033	11,103,400	98.60%	9,999,845	9,489,800
	III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	-	0.00%	33,785,625	30,437,500	90.09%
	5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	-	-	0.00%	33,785,625	30,437,500	90.09%
	IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,082,990,902	1,011,641,227	93.41%	2,928,744,967	2,717,424,810	92.78%
6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,490,297	3,102,498	88.89%	12,966,382	11,250,500	86.77%	

	7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	292,406,921	250,048,500	85.51%	625,066,818	518,594,825	82.97%
	8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	-	-	0.00%	9,122,702	8,000,000	87.69%
	9.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	14,110,684	11,195,000	79.34%	99,813,371	84,989,500	85.15%
		Penyediaan Bahan/Material	10,000,000	10,000,000	100.00%	-	-	0.00%
	10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	762,983,000	737,295,229	96.63%	2,178,802,000	2,091,834,485	96.01%
	11.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	-	-	0.00%	2,973,694	2,755,500	92.66%
V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		-	-	0.00%	149,711,993	134,665,000	89.95%
	12.	Pengadaan Mebel	-	-	0.00%	49,811,993	44,665,000	89.67%
	13.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	-	-	0.00%	99,900,000	90,000,000	90.09%
VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		512,894,490	476,404,646	92.89%	651,114,480	591,799,513	90.89%
	14.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	145,837,500	110,467,076	75.75%	141,237,500	92,141,636	65.24%
	15.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	367,056,990	365,937,570	99.70%	509,876,980	499,657,877	98.00%
VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		196,989,627	183,969,150	93.39%	375,900,179	340,881,000	90.68%
	16.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	106,560,000	104,251,150	97.83%	129,870,000	113,374,000	87.30%

		17.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	31,970,000	27,618,000	86.39%	95,584,200	82,674,000	86.49%
		18.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	58,459,627	52,100,000	89.12%	150,445,979	144,833,000	96.27%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			2,187,269,980	1,941,219,687	88.75%	3,712,326,480	2,805,586,467	75.57%
	VIII	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		548,158,310	514,800,719	93.91%	658,946,477	614,835,567	93.31%
		19.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	10,025,502	9,312,122	92.88%	14,999,844	13,376,835	89.18%
		20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	307,215,517	290,915,372	94.69%	499,999,203	487,762,400	97.55%
		21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	15,236,260	14,378,825	94.37%	49,999,514	44,653,200	89.31%
		22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	-	-	0.00%	49,999,896	27,427,770	54.86%
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215,681,031	200,194,400	92.82%	-	-	0.00%
		23.	Pengelolaan Data Kepegawaian	-	-	0.00%	19,948,032	17,748,000	88.97%
		24.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	-	-	0.00%	23,999,988	23,867,362	99.45%
	IX	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		449,420,093	280,506,539	62.42%	723,241,698	247,277,400	34.19%
		25.	Pengelolaan Mutasi ASN	67,487,418	32,373,800	47.97%	67,875,534	36,544,400	53.84%
		26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	180,045,355	136,105,120	75.59%	149,948,164	76,108,000	50.76%
		27.	Pengelolaan Promosi ASN	201,887,320	112,027,619	55.49%	505,418,000	134,625,000	26.64%
	X	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		1,020,231,710	991,980,000	97.23%	2,141,563,602	1,790,255,000	83.60%
		28.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	220,231,710	191,980,000	87.17%	1,141,563,602	790,255,000	69.23%

		29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	800,000,000	800,000,000	100.00%	1,000,000,000	1,000,000,000	100.00%
	XI	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		169,459,867	153,932,429	90.84%	188,574,703	153,218,500	81.25%
		30.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	144,462,438	134,710,000	93.25%	49,990,000	42,365,000	84.75%
		31.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	-	-	0.00%	39,285,000	39,285,000	100.00%
		32.	Pembinaan Disiplin ASN	24,997,429	19,222,429	76.90%	49,909,485	37,129,000	74.39%
		33.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	-	-	0.00%	49,390,218	34,439,500	69.73%
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%	2,627,045,215	2,072,524,220	78.89%
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%	2,627,045,215	2,072,524,220	78.89%
	XII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis		-	-	0.00%	678,000,000	450,000,000	66.37%
		34.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	-	-	0.00%	678,000,000	450,000,000	66.37%
	XIII	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%

		35.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2,521,627,701	2,314,007,311	91.77%	1,949,045,215	1,622,524,220	83.25%
				11,481,288,435	10,227,170,523	89.08%	16,146,277,808	13,607,896,539	84.28%

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyelenggaraan Kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2024 merupakan Tahun ke satu dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024–2026. 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 2024 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai tujuan RPD Kabupaten Tanah Laut, yaitu **Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik**, ditetapkan sasaran strategis: **1) Meningkatkan Kualitas Profesionalitas ASN** dengan indikator **Indeks Profesionalitas ASN** dan **2) Meningkatkan Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM** dengan indikator **Nilai AKIP BKPSDM**.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024 pada sasaran strategis 1 telah memenuhi dan melampaui target dan pada sasaran strategis 2 capaian masih berada di bawah target karena berdasarkan LHE AKIP, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Pada sasaran strategis 1 Meningkatkan Profesionalitas ASN dengan indikator indeks profesionalitas ASN dengan target **61.50** terealisasi **78.53** dengan capaian realisasi terhadap target **127.69%**. Pada sasaran strategis 2 Meningkatkan Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM dengan target **81.00** terealisasi **79.55** dengan capaian realisasi terhadap target **98.21%**. Seluruh 2 (dua) indikator tersebut didukung dengan **3 (tiga) program** yang terdiri atas **13 (tiga belas) kegiatan** dan **35 (tiga puluh lima) sub kegiatan** dengan anggaran sebesar

Rp. 16.146.277.808,- dan realisasi sebesar **Rp. 13.607.896.539,-** atau tercapai **84,28%.**

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

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

1. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan ASN Berbasis Potensi Daerah (Pertanian dan Pariwisata)
2. Pemetaan pegawai dengan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk itu diperlukan Assessment center
3. Bantuan biaya pendidikan untuk profesi tenaga kesehatan untuk meningkatkan sumber daya manusia ASN
4. Pengisian jabatan-jabatan struktural/manajerial yang telah lama mengalami kekosongan
5. Penataan ASN dalam mengisi peta jabatan yang kosong guna meningkatkan kinerja SKPD
6. Pengembangan aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang mudah, tepat waktu, dan akuntabel.

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 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	

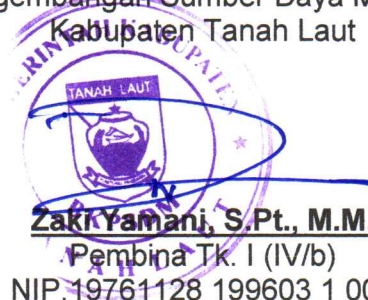

Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I (IV/b)
NIP.19761128 199603 1 003

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 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Indikator Kinerja Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

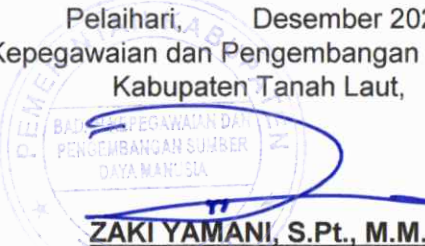
Kabupaten Tanah Laut

Kabupaten	: Tanah Laut
Nama SKPD	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tugas	: Melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah
Fungsi	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.

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	Penanggungjawab / Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	1	Indeks Profesionalitas ASN	$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$	BKPSDM
				IP = Indeks Profesionalitas ASN	
				IP1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
				IP4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1	Nilai AKIP BKPSDM	<i>Nilai Akuntabilitas Kinerja</i>	BKPSDM

Pelaihari, Desember 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

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	Penanggungjawab / Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	1	Indeks Profesionalitas ASN	$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$	BKPSDM
				IP = Indeks Profesionalitas ASN	
				IP1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur
				IP3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
				IP4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin	Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
2	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1	Nilai AKIP BKPSDM	<i>Nilai Akuntabilitas Kinerja</i>	BKPSDM

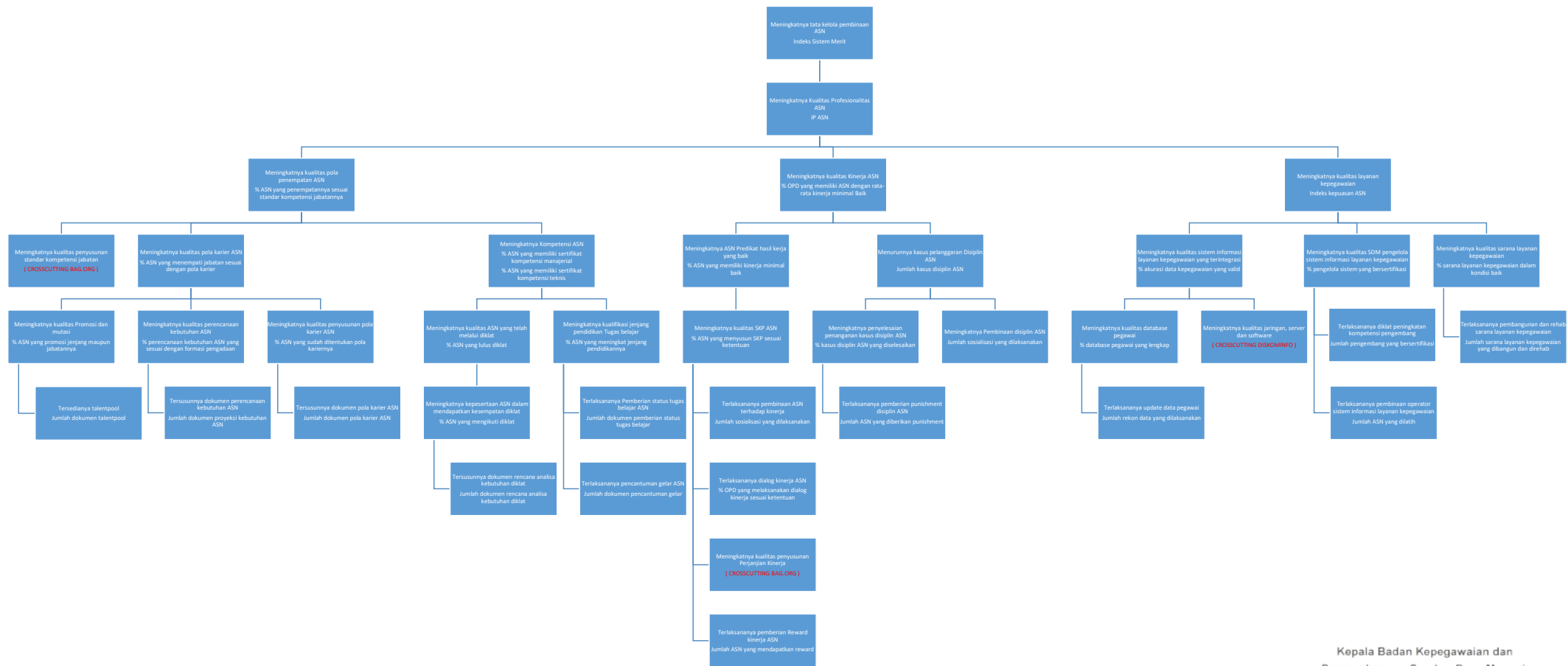
Pelaihari, Desember 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003



Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut


Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. II (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003



PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH
LAUT



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024



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

Jl. A. Syairani No. 15, Kec. Pelaihari, Kab. Tanah Laut, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70814
Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA

TA 2024
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2024

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

Nama : Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Jabatan : 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, 01 Oktober 2024

Pj. Bupati Tanah Laut

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**

SYAMSIR RAHMAN

Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
A. KINERJA UTAMA				
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	1.	Indeks Profesionalitas ASN	61,50
2.	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	2.	Nilai AKIP BKPSDM	81

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			9,806,906,113
		I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322
		Sub Kegiatan:		
		1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		4,999,725
		2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		4,999,597
		II	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547
		Sub Kegiatan:		
		1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		5,647,649,702
		2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		9,999,845
		III	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625
		Sub Kegiatan:		
		1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya		33,785,625
		IV	Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967
		Sub Kegiatan:		
		1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		12,966,382
		2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		625,066,818
		3. Penyediaan Peralatan RumahTangga		9,122,702
		4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		99,813,371
		5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		2,178,802,000
		6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		2,973,694
		V	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	149,711,993
		Sub Kegiatan:		
		1. Pengadaan Mebel		49,811,993
		2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		99,900,000

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
		VI	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500
			2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980
		VII	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasioanal atau Lapangan	129,870,000
II	KEPEGAWAIAN DAERAH			
				3,712,326,480
		VIII	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	658,946,477
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14,999,844
			2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	499,999,203
			3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49,999,514
			4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	49,999,896
			5. Pengelolaan Data Kepegawaian	19,948,032
			6. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	23,999,988
		IX	Mutasi dan Promosi ASN	723,241,698
			Sub Kegiatan:	
			1. Pengelolaan Mutasi ASN	67,875,534
			2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149,948,164
			3. Pengelolaan Promosi ASN	505,418,000
		X	Pengembangan Kompetensi ASN	2,141,563,602
			Sub Kegiatan:	
			1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,141,563,602
			2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,000,000,000
		XI	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	188,574,703
			Sub Kegiatan:	
			1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49,990,000
			2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,285,000
			3. Pembinaan Disiplin ASN	49,909,485
			4. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	49,390,218

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
III	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		2,627,045,215
		XII Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan:	678,000,000
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678,000,000
		XIII Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan:	1,949,045,215
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,949,045,215

Pelaihari, 01 Oktober 2024

PJ. BUPATI TANAH LAUT

SYAMSIR RAHMAN

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Zaki Yamani, S.Pt. M.M.
Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA (PK)

SEKRETARIS

TA 2024
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut



BKPSDM
KABUPATEN TANAH LAUT



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 2024

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

Nama : Fajar Tri Atmaja, SH

Jabatan : Pelaksana Tugas Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Plt. Sekretaris

Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

Fajar Tri Atmaja, SH

Pembina / IV a
NIP. 19810131 200803 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
A. KINERJA UTAMA				
1.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	1	Nilai Komponen Perencanaan	24 Nilai
2.	Meningkatnya Kualitas Pengukuran	2	Nilai Komponen Pengukuran	24 Nilai
3.	Meningkatnya Kualitas Pelaporan	3	Nilai Komponen Pelaporan	12 Nilai
4.	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Internal	4	Nilai Komponen Evaluasi Internal	20 Nilai
5.	Meningkatnya Kualitas Layanan Penunjang Kinerja BKPSDM	5	Hasil Survei Pelayanan Kesekretariatan	86 Nilai

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			9,806,906,113
		I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,999,322
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,999,725
			2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,597
		II	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,657,649,547
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702
			2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845
		III	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625
			Sub Kegiatan:	
			1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625
		IV	Administrasi Umum Perangkat Daerah	2,928,744,967
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382
			2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818
			3. Penyediaan Peralatan RumahTangga	9,122,702
			4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	99,813,371
			5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000
			6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
		V	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	149,711,993
			Sub Kegiatan:	
			1. Pengadaan Mebel	49,811,993
		VI	2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500
		VII	2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasioanal atau Lapangan	129,870,000
			2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200
			3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979

Pelaihari, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia


Zaki Yamani, S.Pt. M.M.
Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

Plt. Sekretaris


Fajar Tri Atmaja, SH
Pembina / IV a
NIP. 19810131 200803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA (PK)

KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

TA 2024
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2024

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

Nama : Almunansyah, S.Kom

Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Fajar Tri Atmaja, SH

Jabatan : Pelaksana Tugas Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 01 Oktober 2024

Plt. Sekretaris

Kepala Sub Bagian
Perencanaan dan Keuangan

Fajar Tri Atmaja, SH

Pembina / IV a

NIP. 19810131 200803 1 001

Almunansyah, S.Kom

Penata Tk. I / III d

NIP. 19760917 200803 1 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
A. KINERJA UTAMA				
1.	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	7 Dokumen
2.	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	2	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	5 Dokumen

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			5,667,648,869
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		9,999,322
		Sub Kegiatan:		
		1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		4,999,725
		2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		4,999,597
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		5,657,649,547
		Sub Kegiatan:		
		II	1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,647,649,702
			2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	9,999,845

Pelaihari, 01 Oktober 2024

Plt. Sekretaris



Fajar Tri Atmaja, SH
Pembina / IV a
NIP. 19810131 200803 1 001

Kepala Sub Bagian
Perencanaan dan Keuangan



Almunansyah, S. Kom
Penata Tk. I / III d
NIP. 19760917 200803 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN

TA 2024
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2024

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

Nama : Noor Hidayah, A.Md

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Fajar Tri Atmaja, SH

Jabatan : Pelaksana Tugas Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 01 Oktober 2024

Plt. Sekretaris

Kepala Sub Bagian
Umum dan Kepegawaian

Fajar Tri Atmaja, SH

Pembina / IV a

NIP. 19810131 200803 1 001

Noor Hidayah, A.Md

Penata / III c

NIP. 19831205 200501 2 007

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
A. KINERJA UTAMA				
1.	Menyusun bahan RB	1.	Jumlah dokumen pemenuhan area perubahan RB	0 Dokumen
2.	Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	2.	Jumlah ASN yang administrasi umum dan kepegawaian terlayani dengan baik	35 Orang
3.	Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	3.	Jumlah sarana prasarana kantor yang terpelihara dan dimanfaatkan	1675 Unit

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			4,139,257,244
		I	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33,785,625
		Sub Kegiatan:		
		1.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	33,785,625
		Administrasi Umum Perangkat Daerah		2,928,744,967
		Sub Kegiatan:		
		1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12,966,382
		2.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	625,066,818
		II	3. Penyediaan Peralatan RumahTangga	9,122,702
			4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	99,813,371
			5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2,178,802,000
			6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,973,694
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		149,711,993
		Sub Kegiatan:		
		III	1. Pengadaan Mebel	49,811,993
			2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99,900,000

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
		IV	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	651,114,480
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	141,237,500
			2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	509,876,980
		V	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	375,900,179
			Sub Kegiatan:	
			1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasioanal atau Lapangan	129,870,000
			2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	95,584,200
			3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	150,445,979

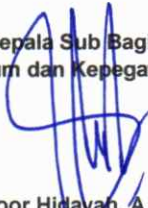
Pelaihari, 01 Oktober 2024

Plt. Sekretaris



Fajar Tri Atmaja, SH
Pembina / IV a
NIP. 19810131 200803 1 001

Kepala Sub Bagian
Umum dan Kepegawaian



Noor Hidayah, A.Md
Penata / III c
NIP. 19831205 200501 2 007



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PENGEMBANGAN
APARATUR

TA 2024
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2024

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

Nama : Fajar Tri Atmaja, SH

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Kepala Bidang
Mutasi dan Pengembangan Aparatur

Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I / IV b

NIP. 19761128 199603 1 003

Fajar Tri Atmaja, SH

Pembina / IV a

NIP. 19810131 200803 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A. KINERJA UTAMA			
1.	Meningkatnya kualitas pola penempatan ASN	1. ASN yang penempatannya sesuai standar kompetensi jabatannya	39%
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN	2. ASN yang memiliki sertifikat kompetensi manajerial	48%
		3. ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis	31%

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
I	KEPEGAWAIAN DAERAH		2,864,805,300
		I Mutasi dan Promosi ASN	723,241,698
		Sub Kegiatan:	
		1. Pengelolaan Mutasi ASN	67,875,534
		2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149,948,164
		3. Pengelolaan Promosi ASN	505,418,000
		II Pengembangan Kompetensi ASN	2,141,563,602
		Sub Kegiatan:	
II	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,141,563,602
		2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,000,000,000
			2,627,045,215
		III Pengembangan Kompetensi Teknis	678,000,000
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	678,000,000
		IV Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,949,045,215
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,949,045,215

Pelaihari, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



Zaki Yamani, S.Pt. M.M.
Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

Kepala Bidang
Mutasi dan Pengembangan Aparatur



Fajar Tri Atmaja, SH
Pembina / IV a
NIP. 19810131 200803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BIDANG
PERENCANAAN DAN
PEMBINAAN APARATUR

TA 2024
BKPSDM

Kabupaten Tanah Laut





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 2024

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

Nama : Hendro Cahyoko, SE, M.A.P

Jabatan : Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

Kepala Bidang
Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P

Pembina / IV a
NIP. 19730216 200604 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
A. KINERJA UTAMA				
1.	Meningkatnya kualitas Kinerja ASN	1.	OPD yang memiliki ASN dengan rata-rata kinerja minimal Baik	80%
2.	Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian	2.	Indeks kepuasan ASN	90 Nilai

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		ANGGARAN (Rp)
I	KEPEGAWAIAN DAERAH			847,521,180
		I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	658,946,477
		Sub Kegiatan:		
		1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14,999,844
		2.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	499,999,203
		3.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49,999,514
		4.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	49,999,896
		5.	Pengelolaan Data Kepegawaian	19,948,032
		6.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	23,999,988
		II	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	188,574,703
		Sub Kegiatan:		
		1.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49,990,000
		2.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,285,000
		3.	Pembinaan Disiplin ASN	49,909,485
		4.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	49,390,218

Pelaihari, 01 Oktober 2024

Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia


Zaki Yamani, S.Pt. M.M.
Pembina Tk. I / IV b
NIP. 19761128 199603 1 003

Kepala Bidang
Perencanaan dan Pembinaan Aparatur


Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
Pembina / IV a
NIP. 19730216 200604 1 003

CAPAIAN KINERJA MARET (JANUARI - MARET)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2024

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	
1	2		3		4		5		6		7=(5/4)	8		9	10= (8/5)
KEPEGAWAIAN							Rp 12,917,704,712				34.47%	Rp 3,096,675,246		Rp 9,821,029,466 23.97%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA					Rp 9,768,525,288				47.83%	Rp 1,970,706,919		Rp 7,797,818,369 20.17%		
	I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,999,322				28.33%	Rp 1,340,000		Rp 8,659,322 13.40%		
		Sub Kegiatan :													
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok	Rp 4,999,725		1	Dok	16.67%	Rp 1,340,000		Rp 3,659,725 26.80%		
	2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap	Rp 4,999,597		2	Lap	40.00%			Rp 4,999,597 0.00%		
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 6,293,559,762				32.50%	Rp 1,117,789,967		Rp 5,175,769,795 17.76%		
		Sub Kegiatan :													
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	37	Orang / bulan	Rp 6,283,559,917		37	Orang / bulan	25.00%	Rp 1,111,220,567		Rp 5,172,339,350 17.68%		
4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok	Rp 9,999,845		2	Dok	40.00%	Rp 6,569,400		Rp 3,430,445 65.70%			
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Rp 33,785,625				100.00%	Rp 30,437,500		Rp 3,348,125 90.09%		

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		
									FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3		4		5		6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :												
	5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket	Rp	33,785,625	50	Paket	100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%
	III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah					Rp 2,233,728,867			42.13%	Rp 551,065,621	Rp 1,682,663,246	24.67%
	Sub Kegiatan :												
	6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	Rp	12,966,382	0	Paket	0.00%		Rp 12,966,382	0.00%
	7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket	Rp	630,050,718	7	Paket	77.78%	Rp 148,215,000	Rp 481,835,718	23.52%
	8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket	Rp	9,122,702	2	Paket	100.00%	Rp 8,000,000	Rp 1,122,702	
	9.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket	Rp	99,813,371	1	Paket	50.00%	Rp 1,714,000	Rp 98,099,371	1.72%
	10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap	Rp	1,478,802,000	3	Lap	25.00%	Rp 393,136,621	Rp 1,085,665,379	26.58%
	11.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok	Rp	2,973,694	0	Dok	0.00%		Rp 2,973,694	0.00%
	IV	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					Rp 149,711,993			75.00%	Rp 74,665,000	Rp 75,046,993	49.87%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :														
	12.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit	Rp	49,811,993	57	Unit	100.00%	Rp	44,665,000	Rp	5,146,993	89.67%
	13.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit	Rp	99,900,000	1	Unit	50.00%	Rp	30,000,000	Rp	69,900,000	30.03%
	IV	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 684,114,480				25.00%	Rp 157,539,031	Rp 526,575,449	23.03%		
	Sub Kegiatan :														
	14.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap	Rp	141,237,500	3	Lap	25.00%	Rp	18,434,466	Rp	122,803,034	13.05%
	15.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap	Rp	542,876,980	3	Lap	25.00%	Rp	139,104,565	Rp	403,772,415	25.62%
	V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 363,625,239				31.88%	Rp 37,869,800	Rp 325,755,439	10.41%		
	Sub Kegiatan :														
	16.	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	15	Unit	Rp	129,870,000	6	Unit	40.00%	Rp	18,336,800	Rp	111,533,200	14.12%
	17.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit	Rp	95,584,200	4	Unit	5.63%	Rp	700,000	Rp	94,884,200	0.73%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	18.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit	Rp 138,171,039	1	Unit	50.00%	Rp 18,833,000	Rp 119,338,039	13.63%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 3,149,179,424			21.11%	Rp 1,125,968,327	Rp 2,023,211,097	35.75%
VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					Rp 658,947,421			12.50%	Rp 154,227,427	Rp 504,719,994	23.41%
	Sub Kegiatan :											
	19.	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	Rp 14,999,908	0	Dok	0.00%	Rp 7,693,635	Rp 7,306,273	51.29%
	20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	Rp 499,999,977	0	Dok	0.00%	Rp 102,259,200	Rp 397,740,777	20.45%
	21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok	Rp 49,999,620	50	Dok	25.00%	Rp 32,931,200	Rp 17,068,420	65.86%
	22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lembaga	Rp 49,999,896	0	Lembaga	0.00%	Rp 3,447,000	Rp 46,552,896	6.89%
	23.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok	Rp 19,948,032	2	Dok	50.00%	Rp 6,364,800	Rp 13,583,232	31.91%
	24.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap	Rp 23,999,988	0	Lap	0.00%	Rp 1,531,592	Rp 22,468,396	6.38%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
	VII	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				Rp 544,823,698				11.11%	Rp 40,577,400	Rp 504,246,298	7.45%		
		Sub Kegiatan :													
	25.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok	Rp 67,875,534	0	Dok	0.00%	Rp 6,419,400	Rp 61,456,134	9.46%			
	26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok	Rp 149,948,164	2	Dok	33.33%	Rp 34,158,000	Rp 115,790,164	22.78%			
	27.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3	Dok	Rp 327,000,000	0	Dok	0.00%		Rp 327,000,000	0.00%			
	VIII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 1,756,833,602				45.00%	Rp 900,000,000	Rp 856,833,602	51.23%		
		Sub Kegiatan :													
	28.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	75	Orang	Rp 316,833,602	0	Orang	0.00%		Rp 316,833,602	0.00%			
	29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang	Rp 1,440,000,000	9	Orang	90.00%	Rp 900,000,000	Rp 540,000,000	62.50%			
	IX	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Rp 188,574,703				15.83%	Rp 31,163,500	Rp 157,411,203	16.53%		
		Sub Kegiatan :													
	30.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok	Rp 49,990,000	0	Dok	0.00%	Rp 2,475,000	Rp 47,515,000	4.95%			

[illegible]

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2			3	4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)	
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215	1	Lap	7.69%	Rp	304,709,000	Rp	1,644,336,215	15.63%
							Rp	15,364,749,927			32.41%	Rp	3,656,384,246	Rp	11,708,365,681	23.80%

Pelaihari, 01 April 2024
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



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

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
								FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN
1	2			3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
		35.	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	13	Lap	Rp 1,949,045,215	1	Lap	7.69%	Rp 304,709,000	Rp 1,644,336,215	15.63%
							Rp 15,364,749,927			32.41%	Rp 3,656,384,246	Rp 11,708,365,681	23.80%

Jabatan	Paraf
Sekretaris	
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	

Pelaihari, 01 April 2024
Pit. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Ismail Fahmi, SE, MT
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 197311281998031008

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II (JANUARI - JUNI)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2024

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
KEPEGAWAIAN							Rp 12,917,704,712				51.89%	Rp 6,118,202,957	Rp 6,799,501,755	47.36%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA						Rp 9,768,525,288			65.63%	Rp 4,650,884,630	Rp 5,117,640,658	47.61%		
	I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					Rp 9,999,322			36.67%	Rp 5,227,800	Rp 4,771,522	52.28%		
		Sub Kegiatan :													
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok	Rp 4,999,725	2	Dok	33.33%	Rp 1,340,000	Rp 3,659,725	26.80%			
	2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap	Rp 4,999,597	2	Lap	40.00%	Rp 3,887,800	Rp 1,111,797	77.76%			
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 6,293,559,762			55.00%	Rp 2,499,462,811	Rp 3,794,096,951	39.71%			
		Sub Kegiatan :													
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	37	Orang / bulan	Rp 6,283,559,917	37	Orang / bulan	50.00%	Rp 2,491,393,411	Rp 3,792,166,506	39.65%			
	4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok	Rp 9,999,845	3	Dok	60.00%	Rp 8,069,400	Rp 1,930,445	80.70%			
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Rp 33,785,625			100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
		Sub Kegiatan :											
	5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket	Rp 33,785,625	50	Paket	100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%	
	IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 2,233,728,867			50.00%	Rp 1,610,468,374	Rp 623,260,493	72.10%	
		Sub Kegiatan :											
	6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	Rp 12,966,382	0	Paket	0.00%		Rp 12,966,382	0.00%	
	7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket	Rp 630,050,718	9	Paket	100.00%	Rp 475,384,075	Rp 154,666,643	75.45%	
	8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket	Rp 9,122,702	2	Paket	100.00%	Rp 8,000,000	Rp 1,122,702		
	9.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket	Rp 99,813,371	1	Paket	50.00%	Rp 37,336,800	Rp 62,476,571	37.41%	
	10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap	Rp 1,478,802,000	6	Lap	50.00%	Rp 1,089,747,499	Rp 389,054,501	73.59%	
	11.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok	Rp 2,973,694	0	Dok	0.00%		Rp 2,973,694	0.00%	
	V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Rp 149,711,993			100.00%	Rp 134,665,000	Rp 15,046,993	89.95%	

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
		Sub Kegiatan :													
	12.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit	Rp	49,811,993	57	Unit	100.00%	Rp	44,665,000	Rp	5,146,993	89.67%
	13.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit	Rp	99,900,000	2	Unit	100.00%	Rp	90,000,000	Rp	9,900,000	90.09%
	VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 684,114,480				50.00%	Rp 302,420,045	Rp 381,694,435	44.21%		
		Sub Kegiatan :													
	14.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap	Rp	141,237,500	6	Lap	50.00%	Rp	40,377,940	Rp	100,859,560	28.59%
	15.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap	Rp	542,876,980	6	Lap	50.00%	Rp	262,042,105	Rp	280,834,875	48.27%
	VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 363,625,239				67.76%	Rp 68,203,100	Rp 295,422,139	18.76%		
		Sub Kegiatan :													
	16.	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	15	Unit	Rp	129,870,000	10	Unit	66.67%	Rp	34,710,100	Rp	95,159,900	26.73%
	17.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit	Rp	95,584,200	26	Unit	36.62%	Rp	12,900,000	Rp	82,684,200	13.50%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
								FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2			3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/1)
		18.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit	Rp 138,171,039	2	Unit	100.00%	Rp 20,593,000	Rp 117,578,039	14.90%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH						Rp 3,149,179,424			38.14%	Rp 1,467,318,327	Rp 1,681,861,097	46.59%
VIII		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					Rp 658,947,421			18.17%	Rp 223,977,427	Rp 434,969,994	33.99%
		Sub Kegiatan :											
		19.	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	Rp 14,999,908	0	Dok	0.00%	Rp 7,693,635	Rp 7,306,273	51.29%
		20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	Rp 499,999,977	0	Dok	0.00%	Rp 169,759,200	Rp 330,240,777	33.95%
		21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok	Rp 49,999,620	118	Dok	59.00%	Rp 35,181,200	Rp 14,818,420	70.36%
		22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lembaga	Rp 49,999,896	0	Lembaga	0.00%	Rp 3,447,000	Rp 46,552,896	6.89%
		23.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok	Rp 19,948,032	2	Dok	50.00%	Rp 6,364,800	Rp 13,583,232	31.91%
		24.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap	Rp 23,999,988	0	Lap	0.00%	Rp 1,531,592	Rp 22,468,396	6.38%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN				
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8		9		10= (8/5)
	IX	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				Rp 544,823,698			55.56%	Rp 180,027,400	Rp 364,796,298	33.04%		
		Sub Kegiatan :												
	25.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok	Rp 67,875,534	1	Dok	50.00%	Rp 14,244,400	Rp 53,631,134	20.99%		
	26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok	Rp 149,948,164	3	Dok	50.00%	Rp 35,158,000	Rp 114,790,164	23.45%		
	27.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3	Dok	Rp 327,000,000	2	Dok	66.67%	Rp 130,625,000	Rp 196,375,000	39.95%		
	X	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 1,756,833,602			63.00%	Rp 1,008,000,000	Rp 748,833,602	57.38%		
		Sub Kegiatan :												
	28.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	75	Orang	Rp 316,833,602	27	Orang	36.00%	Rp 108,000,000	Rp 208,833,602	34.09%		
	29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang	Rp 1,440,000,000	9	Orang	90.00%	Rp 900,000,000	Rp 540,000,000	62.50%		
	XI	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Rp 188,574,703			15.83%	Rp 55,313,500	Rp 133,261,203	29.33%		
		Sub Kegiatan :												
	30.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok	Rp 49,990,000	0	Dok	0.00%	Rp 6,225,000	Rp 43,765,000	12.45%		

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN							
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%				
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)					
		31.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9	Orang	Rp	39,285,000	0	Orang	0.00%	Rp	39,285,000	0.00%			
		32.	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	6	Orang	Rp	49,909,485	3	Orang	50.00%	Rp	27,299,000	Rp	22,610,485	54.70%	
		33.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	15	Dok	Rp	49,390,218	2	Dok	13.33%	Rp	21,789,500	Rp	27,600,718	44.12%	
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						Rp	2,447,045,215			63.21%	Rp	1,147,480,720	Rp	1,299,564,495	46.89%		
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia					Rp	2,447,045,215				63.21%	Rp	1,147,480,720	Rp	1,299,564,495	46.89%	
	XII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis					Rp	498,000,000				87.95%	Rp	414,500,000	Rp	83,500,000	83.23%
		Sub Kegiatan :															
		34.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	83	Orang	Rp	498,000,000	73	Orang	87.95%	Rp	414,500,000	Rp	83,500,000	83.23%	
	XIII	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					Rp	1,949,045,215				38.46%	Rp	732,980,720	Rp	1,216,064,495	37.61%
		Sub Kegiatan :															

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN			
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN
1	2			3	4		5		6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215	5	Lap	38.46%	Rp 732,980,720	Rp 1,216,064,495	37.61%
							Rp	15,364,749,927			57.55%	Rp 7,265,683,677	Rp 8,099,066,250	47.29%

Pelaihari, 01 Juli 2024
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



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

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)			REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN							
										FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%		
1	2			3	4		5			6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)			
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215		5	Lap	38.46%	Rp	732,980,720		Rp	1,216,064,495		37.61%
							Rp	15,364,749,927				57.55%	Rp	7,265,683,677		Rp	8,099,066,250		47.29%

Jabatan	Paraf
Sekretaris	
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	

Pelaihari, 01 Juli 2024
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



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

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN III (JANUARI - SEPTEMBER)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2024

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN				
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
KEPEGAWAIAN							Rp 13,519,232,593				65.38%	Rp 8,192,031,305		Rp 5,327,201,288 60.60%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA					Rp 9,806,906,113				79.13%	Rp 6,412,199,238		Rp 3,394,706,875 65.38%		
	I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,999,322				53.33%	Rp 6,037,600		Rp 3,961,722 60.38%		
		Sub Kegiatan :													
	1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok	Rp 4,999,725		4	Dok	66.67%	Rp 2,149,800		Rp 2,849,925 43.00%		
	2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap	Rp 4,999,597		2	Lap	40.00%	Rp 3,887,800		Rp 1,111,797 77.76%		
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 5,657,649,547				67.50%	Rp 3,563,079,204		Rp 2,094,570,343 62.98%		
		Sub Kegiatan :													
	3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang / bulan	Rp 5,647,649,702		38	Orang / bulan	75.00%	Rp 3,554,320,404		Rp 2,093,329,298 62.93%		
4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok	Rp 9,999,845		3	Dok	60.00%	Rp 8,758,800		Rp 1,241,045 87.59%			
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Rp 33,785,625				100.00%	Rp 30,437,500		Rp 3,348,125 90.09%		

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6	7=(6/4)		8	9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :											
	5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket	Rp 33,785,625	50	Paket	100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%
	IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 2,928,744,967			79.17%	Rp 2,073,056,148	Rp 855,688,819	70.78%
	Sub Kegiatan :											
	6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	Rp 12,966,382	0	Paket	0.00%	Rp 6,605,450	Rp 6,360,932	50.94%
	7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket	Rp 625,066,818	9	Paket	100.00%	Rp 483,639,825	Rp 141,426,993	77.37%
	8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket	Rp 9,122,702	2	Paket	100.00%	Rp 8,000,000	Rp 1,122,702	
	9.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket	Rp 99,813,371	2	Paket	100.00%	Rp 65,777,600	Rp 34,035,771	65.90%
	10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap	Rp 2,178,802,000	9	Lap	75.00%	Rp 1,506,277,773	Rp 672,524,227	69.13%
	11.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok	Rp 2,973,694	1	Dok	100.00%	Rp 2,755,500	Rp 218,194	92.66%
	V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Rp 149,711,993			100.00%	Rp 134,665,000	Rp 15,046,993	89.95%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		
									FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3		4		5		6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :												
	12.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit	Rp	49,811,993	57	Unit	100.00%	Rp 44,665,000	Rp 5,146,993	89.67%
	13.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit	Rp	99,900,000	2	Unit	100.00%	Rp 90,000,000	Rp 9,900,000	90.09%
	VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp	651,114,480			75.00%	Rp 461,841,786	Rp 189,272,694	70.93%
	Sub Kegiatan :												
	14.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap	Rp	141,237,500	9	Lap	75.00%	Rp 66,605,541	Rp 74,631,959	47.16%
	15.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap	Rp	509,876,980	9	Lap	75.00%	Rp 395,236,245	Rp 114,640,735	77.52%
	VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp	375,900,179			78.90%	Rp 143,082,000	Rp 232,818,179	38.06%
	Sub Kegiatan :												
	15.	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	15	Unit	Rp	129,870,000	11	Unit	73.33%	Rp 57,129,000	Rp 72,741,000	43.99%
	17.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit	Rp	95,584,200	45	Unit	63.38%	Rp 61,520,000	Rp 34,064,200	64.36%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	18.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit	Rp 150,445,979	2	Unit	100.00%	Rp 24,433,000	Rp 126,012,979	16.24%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 3,712,326,480			51.63%	Rp 1,779,832,067	Rp 1,932,494,413	47.94%
	VIII	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Rp 658,946,477			39.58%	Rp 429,136,167	Rp 229,810,310	65.12%
		Sub Kegiatan :										
	19.	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	Rp 14,999,844	1	Dok	100.00%	Rp 7,693,635	Rp 7,306,209	51.29%
	20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	Rp 499,999,203	0	Dok	0.00%	Rp 343,009,200	Rp 156,990,003	68.60%
	21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok	Rp 49,999,514	175	Dok	87.50%	Rp 35,181,200	Rp 14,818,314	70.36%
	22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lembaga	Rp 49,999,896	0	Lembaga	0.00%	Rp 7,216,770	Rp 42,783,126	14.43%
	23.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok	Rp 19,948,032	2	Dok	50.00%	Rp 12,168,000	Rp 7,780,032	61.00%
	24.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap	Rp 23,999,988	0	Lap	0.00%	Rp 23,867,362	Rp 132,626	99.45%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
									FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3		4		5		6			7=(6/4)		
	IX	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN					Rp 723,241,698			64.44%		Rp 218,177,400	Rp 505,064,298	30.17%
		Sub Kegiatan :												
	25.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok	Rp 67,375,534	1	Dok	50.00%	Rp 18,194,400	Rp 49,681,134	26.81%		
	26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok	Rp 149,948,164	5	Dok	83.33%	Rp 69,358,000	Rp 80,590,164	46.25%		
	27.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5	Dok	Rp 505,418,000	3	Dok	60.00%	Rp 130,625,000	Rp 374,793,000	25.84%		
	X	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 2,141,563,602			79.99%	Rp 1,046,850,000	Rp 1,094,713,602	48.88%		
		Sub Kegiatan :												
	28.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	523	Orang	Rp 1,141,563,602	366	Orang	69.98%	Rp 146,850,000	Rp 994,713,602	12.86%		
	29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang	Rp 1,000,000,000	9	Orang	90.00%	Rp 900,000,000	Rp 100,000,000	90.00%		
	XI	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Rp 188,574,703			22.50%	Rp 85,668,500	Rp 102,906,203	45.43%		
		Sub Kegiatan :												
	30.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok	Rp 49,990,000	0	Dok	0.00%	Rp 28,350,000	Rp 21,640,000	56.71%		

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN									
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%						
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)							
		31.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9	Orang	Rp	39,285,000	0	Orang	0.00%	Rp	1,290,000	Rp	37,995,000	3.28%			
		32.	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	6	Orang	Rp	49,909,485	3	Orang	50.00%	Rp	27,839,000	Rp	22,070,485	55.78%			
		33.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	15	Dok	Rp	49,390,218	6	Dok	40.00%	Rp	28,189,500	Rp	21,200,718	57.08%			
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						Rp	2,627,045,215			78.45%	Rp	1,742,019,220		Rp	885,025,995		66.31%		
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia					Rp	2,627,045,215				78.45%	Rp	1,742,019,220		Rp	885,025,995		66.31%	
		XII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis				Rp	678,000,000				64.60%	Rp	414,500,000		Rp	263,500,000		61.14%
			Sub Kegiatan :																
		34.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	113	Orang	Rp	678,000,000		73	Orang	64.60%	Rp	414,500,000		Rp	263,500,000		61.14%
		XIII	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				Rp	1,949,045,215				92.31%	Rp	1,327,519,220		Rp	621,525,995		68.11%
			Sub Kegiatan :																

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN					
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%
1	2			3	4		5		6		7=(5/4)	8		9	10= (8/5)	
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215	12	Lap	92.31%	Rp	1,327,519,220	Rp	621,525,995	68.11%
							Rp	16,146,277,808			71.92%	Rp	9,934,050,525	Rp	6,212,227,283	61.53%

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	

Pelaihari, 01 Oktober 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)			REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN						
										FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%	
1	2			3	4		5			6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)		
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215		12	Lap	92.31%	Rp	1,327,519,220		Rp	621,525,995	68.11%
							Rp	16,146,277,808				71.92%	Rp	9,934,050,525		Rp	6,212,227,283	61.53%

Pelaihari, 01 Oktober 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



CAPAIAN KINERJA DESEMBER (JANUARI - DESEMBER)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2024

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA		TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN					
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%
1	2		3		4		5		6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)	
KEPEGAWAIAN							Rp 13,519,232,593				95.41%	Rp 11,535,372,319	Rp 1,983,860,274	85.33%		
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA					Rp 9,806,906,113				100.00%	Rp 8,729,785,852	Rp 1,077,120,261	89.02%			
	I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,999,322				100.00%	Rp 8,426,600	Rp 1,572,722	84.27%			
		Sub Kegiatan :														
		1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok	Rp 4,999,725	6	Dok	100.00%	Rp 4,538,800	Rp 460,925	90.78%			
		2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap	Rp 4,999,597	5	Lap	100.00%	Rp 3,887,800	Rp 1,111,797	77.76%			
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					Rp 5,657,649,547				100.00%	Rp 4,906,151,429	Rp 751,498,118	86.72%		
		Sub Kegiatan :														
		3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang / bulan	Rp 5,647,649,702	38	Orang / bulan	100.00%	Rp 4,896,661,629	Rp 750,988,073	86.70%			
		4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok	Rp 9,999,845	5	Dok	100.00%	Rp 9,489,800	Rp 510,045	94.90%			
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Rp 33,785,625				100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :											
	5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket	Rp 33,785,625	50	Paket	100.00%	Rp 30,437,500	Rp 3,348,125	90.09%
	IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 2,928,744,967			100.00%	Rp 2,717,424,810	Rp 211,320,157	92.78%
	Sub Kegiatan :											
	6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	Rp 12,966,382	1	Paket	100.00%	Rp 11,250,500	Rp 1,715,882	86.77%
	7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket	Rp 625,066,818	9	Paket	100.00%	Rp 518,594,825	Rp 106,471,993	82.97%
	8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket	Rp 9,122,702	2	Paket	100.00%	Rp 8,000,000	Rp 1,122,702	87.69%
	9.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket	Rp 99,813,371	2	Paket	100.00%	Rp 84,989,500	Rp 14,823,871	85.15%
	10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap	Rp 2,178,802,000	12	Lap	100.00%	Rp 2,091,834,485	Rp 86,967,515	96.01%
	11.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok	Rp 2,973,694	1	Dok	100.00%	Rp 2,755,500	Rp 218,194	92.66%
	V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Rp 149,711,993			100.00%	Rp 134,665,000	Rp 15,046,993	89.95%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
		Sub Kegiatan :										
	12.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit	Rp 49,811,993	57	Unit	100.00%	Rp 44,665,000	Rp 5,146,993	89.67%
	13.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit	Rp 99,900,000	2	Unit	100.00%	Rp 90,000,000	Rp 9,900,000	90.09%
	VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 651,114,480			100.00%	Rp 591,799,513	Rp 59,314,967	90.89%
		Sub Kegiatan :										
	14.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap	Rp 141,237,500	12	Lap	100.00%	Rp 92,141,636	Rp 49,095,864	65.24%
	15.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap	Rp 509,876,980	12	Lap	100.00%	Rp 499,657,877	Rp 10,219,103	98.00%
	VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 375,900,179			100.00%	Rp 340,881,000	Rp 35,019,179	90.68%
		Sub Kegiatan :										
	16.	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	15	Unit	Rp 129,870,000	15	Unit	100.00%	Rp 113,374,000	Rp 16,496,000	87.30%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	17.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit	Rp 95,584,200	71	Unit	100.00%	Rp 82,674,000	Rp 12,910,200	86.49%
	18.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit	Rp 150,445,979	2	Unit	100.00%	Rp 144,833,000	Rp 5,612,979	96.27%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 3,712,326,480			90.83%	Rp 2,805,586,467	Rp 906,740,013	75.57%
VIII	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					Rp 658,946,477			102.33%	Rp 614,835,567	Rp 44,110,910	93.31%
	Sub Kegiatan :											
	19.	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	Rp 14,999,844	1	Dok	100.00%	Rp 13,376,835	Rp 1,623,009	89.18%
	20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	Rp 499,999,203	1	Dok	100.00%	Rp 487,762,400	Rp 12,236,803	97.55%
	21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok	Rp 49,999,514	228	Dok	114.00%	Rp 44,653,200	Rp 5,346,314	89.31%
	22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lembaga	Rp 49,999,896	1	Lembaga	100.00%	Rp 27,427,770	Rp 22,572,126	54.86%
	23.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok	Rp 19,948,032	4	Dok	100.00%	Rp 17,748,000	Rp 2,200,032	88.97%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
								FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN
1	2			3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
		24.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap	Rp 23,999,988	1	Lap	100.00%	Rp 23,867,362	Rp 132,626	99.45%
	IX	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN					Rp 723,241,698			86.67%	Rp 247,277,400	Rp 475,964,298	34.19%
		Sub Kegiatan :											
		25.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok	Rp 67,875,534	2	Dok	100.00%	Rp 36,544,400	Rp 31,331,134	53.84%
		26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok	Rp 149,948,164	6	Dok	100.00%	Rp 76,108,000	Rp 73,840,164	50.76%
		27.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5	Dok	Rp 505,418,000	3	Dok	60.00%	Rp 134,625,000	Rp 370,793,000	26.64%
	X	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN					Rp 2,141,563,602			92.64%	Rp 1,790,255,000	Rp 351,308,602	83.60%
		Sub Kegiatan :											
		28.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	523	Orang	Rp 1,141,563,602	446	Orang	85.28%	Rp 790,255,000	Rp 351,308,602	69.23%
		29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang	Rp 1,000,000,000	10	Orang	100.00%	Rp 1,000,000,000	Rp -	100.00%
		XI	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					Rp 188,574,703			81.67%	Rp 153,218,500	Rp 35,356,203
Sub Kegiatan :													

[illegible]

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN					
									FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN		%
1	2			3	4		5		6		7=(6/4)	8		9		10= (8/5)
		35.	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	13	Lap	Rp	1,949,045,215	13	Lap	100.00%	Rp	1,622,524,220	Rp	326,520,995	83.25%
							Rp	16,146,277,808			96.16%	Rp	13,607,896,539	Rp	2,538,381,269	84.28%

Pelaihari, 02 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut


Zaki Yamani, S.Pt., M.M
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

No.	PROGRAM/ KEGIATAN			OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2024 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
								FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2			3	4		5	6		7=(6/4)	8		9	10= (8/5)
			35. 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	13	Lap	Rp 1,949,045,215	13	Lap	100.00%	Rp 1,622,524,220	Rp 326,520,995	83.25%	
							Rp 16,146,277,808			96.16%	Rp 13,607,896,539	Rp 2,538,381,269	84.28%	

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	

Pelaihari, 02 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Monev Renstra 2024 (Renstra 2024-2026)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Tanah Laut

No	Indikator	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi	Capaian	Proyeksi Realisasi	
			Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2024	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026
1	2	3	6	7	8	11		13	14
1	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	61.50	65,50	70,00	78.53	127.69%	65,50	70,00
2	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	82.00	83.00	85.00	79.55	97.01%	83.00	85.00

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Zaki Yamani, S.Pt., M.M.

Pembina Tk. I/ (IV/b)

NIP. 19761128 199603 1 003

MATRIKS KESELARASAN
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut
Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Sasaran Strategis Berorientasi Hasil (Y/T)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis Berkualitas (Y/T)	IKU / Bukan IKU	No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan			Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Terkait dengan Sasaran (Y/T)	Aanggaran Terkait	Ket	
							Uraian	Indikator	Target					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
I	Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Y	Nilai AKIP BKPSDM	Y	IKU	I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA	IKM Sekretariat BKPSDM	86	Nilai	BKPSDM Kab. Tanah Laut	Y	9,806,906,113	Perubahan APBD
						1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	%		Y	9,999,322	
						1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok			4,999,725	
						2)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap			4,999,597	
						2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang Terpenuhi	100	%			5,657,649,547	
						3)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang/ Bulan		5,647,649,702		
						4)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok		9,999,845		
						3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian perangkat Daerah	Persentase Capaian Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang Terlaksana	100	%		Y	33,785,625	
						5)	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket			33,785,625	
						4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Capaian Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	%		Y	2,928,744,967	

6)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket
7)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket
8)	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket
9)	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket
10)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap
11)	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%
12)	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit
13)	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%
14)	Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap
15)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%
16)	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	15	Unit
17)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit

	12,966,382
	625,066,818
	9,122,702
	99,813,371
	2,178,802,000
	2,973,694
Y	149,711,993
	49,811,993
	99,900,000
Y	651,114,480
	141,237,500
	509,876,980
Y	375,900,179
	129,870,000
	95,584,200

						18)	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit			150,445,979
II	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Y	IP ASN	Y	IKU	II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Kualifikasi ASN Daerah	12.81	Nilai	ASN Kab. Tanah Laut	Y	3,712,326,480
								Nilai Kompetensi ASN Daerah	16.5	Nilai			
								Nilai Kinerja Pegawai ASN Daerah	27.2	Nilai			
								Nilai Disiplin Pegawai ASN Daerah	4.99	Nilai			
						8	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	%	ASN Kab. Tanah Laut	Y	658,946,477
						19)	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			14,999,844
						20)	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok			499,999,203
						21)	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok			49,999,514
						22)	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lembaga			49,999,896
						23)	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok			19,948,032
						24)	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap			23,999,988
						9	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Capaian Mutasi dan Promosi ASN	90	%	ASN Kab. Tanah Laut	Y	723,241,698
						25)	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok			67,875,534
						26)	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok			149,948,164

27)	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5	Dok			505,418,000
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	100	%	ASN Kab. Tanah Laut	Y	2,141,563,602
28)	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	523	Orang			1,141,563,602
29)	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang			1,000,000,000
11	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur	100	%	ASN Kab. Tanah Laut	Y	188,574,703
30)	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok			49,990,000
31)	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9	Orang			39,285,000
32)	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	6	Orang			49,909,485
33)	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dinilai	15	Dok			49,390,218
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Nilai Kompetensi ASN Daerah	16.5	Nilai	ASN Kab. Tanah Laut	Y	2,627,045,215
12	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis	100	%	ASN Kab. Tanah Laut	Y	678,000,000
34)	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	113	Orang			678,000,000
13	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi	100	%		Y	1,949,045,215

						35)	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	13	Lap	ASN Kab. Tanah Laut		1,949,045,215	
--	--	--	--	--	--	-----	---	---	----	-----	---------------------	--	---------------	--

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut


Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19731128 199803 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

INSPEKTORAT

Jalan A.Syairani Kompl. Perkantoran Gagas Telp. (0512) 22384 Pelaihari

Pelaihari, 1 April 2024

Nomor : 700.1.2.1/84-LHE / Irban I/Insp/ 2024
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

Kepada Yth.
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM
Kabupaten Tanah Laut
di-
Pelaihari

Dengan ini kami sampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dengan uraian sebagai berikut :

1. Dasar Hukum

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. 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;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 68 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, dan;
- g. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Tanah Laut Nomor 800.1.11.1/112/ Insp/ 2024 tanggal 15 Maret 2024.

2. Tujuan Evaluasi

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

3. Ruang Lingkup Evaluasi

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

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;
- c. Pelaporan Kinerja;
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dalam pelaksanaan evaluasi dokumen yang diperlukan adalah :

- a. Renstra SKPD;
- b. Renja SKPD;
- c. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) ;
- d. Indikator Kinerja Utama (IKU);
- e. Perjanjian Kinerja (PK);
- f. Cascading;
- g. Pohon Kinerja;
- h. Laporan Kinerja;
- i. Dokumen lain yang mendukung.

4. Hasil evaluasi

Hasil Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut menunjukkan nilai sebesar **79,55** dengan predikat **“BB” (Sangat Baik)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sudah sangat baik, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja serta memiliki system kinerja yang andal dan pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/ koordinator, namun masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang di nilai	Bobot	Nilai atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	22,20	23,70
b. Pengukuran Kinerja	30	22,20	23,10
c. Pelaporan Kinerja	15	20,95	12,00
d. Evaluasi Internal	25	22,50	20,75
Nilai Hasil Evaluasi		77,85	79,55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

5. Catatan Hasil Evaluasi

Catatan hasil evaluasi akuntabilitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun 2023 tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Dari segi komponen perencanaan kinerja, terdapat catatan sebagai berikut:

- 1) Pada penyusunan perencanaan kinerja, dalam menentukan Ukuran Keberhasilan (Indikator kinerja) belum sepenuhnya SMART.
- 2) Masih terdapat target kinerja yang tidak menantang, dan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya.

b. Pengukuran Kinerja

Dari segi komponen pengukuran kinerja, terdapat catatan sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulan) namun belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran;
- 2) Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
- 3) Terdapat defisiensi penggunaan anggaran rata-rata 29.44% dari 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan pada tahun anggaran 2023. Yang kemungkinan disebabkan oleh tidak tepatnya SKPD dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Dari segi komponen pelaporan kinerja, terdapat catatan sebagai berikut :

- 1) Laporan kinerja berkala telah disusun, namun masih terdapat data yang tidak konsisten antara isi bab dengan isi tabel yang ditampilkan.

d. Evaluasi Internal

Sebagian besar SKPD telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi internal (Inspektorat) tahun sebelumnya, sehingga telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

6. Rekomendasi

Berdasarkan temuan/catatan diatas, dalam rangka implementasi akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Dalam penyusunan perencanaan kinerja agar kedepannya Indikator kinerja harus diperbaiki dan lebih disempurnakan lagi agar lebih SMART dan dapat memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan/sasaran;
- 2) Agar dalam menentukan Target Kinerja agar lebih menantang dengan melihat dan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Agar penyesuaian strategi, kebijakan dan perubahan anggaran dibahas/terdokumentasi dalam laporan monitoring evaluasi berkala (pertriwulan);
- 2) Sebaiknya pada setiap notulen Rapat pengukuran kinerja agar dilengkapi dengan tandatangan pimpinan (mengetahui);
- 3) Dalam menentukan rumusan pengukuran capaian kinerja agar lebih diperhatikan dan dipastikan apakah komponen yang diukur telah tepat menggambarkan capaian kinerja atau tidak.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Dalam penyusunan Laporan kinerja agar lebih ditingkatkan lagi ketelitian dan akurasi data yang ditampilkan.

d. Evaluasi Internal

- 1) Agar segera menyusun rencana aksi tindak lanjut dan menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi internal tahun 2023, dengan melakukan input dokumen tindak lanjut pada aplikasi Sakuntala;
- 2) Agar menyampaikan laporan monitoring evaluasi pencapaian kinerja per triwulan tahun 2024 dengan melakukan input dokumen laporan hasil monev pada aplikasi Sakuntala.

7. Tindak lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi juga mempertimbangkan atas tindak lanjut hasil rekomendasi yang telah diberikan tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil pemantauan tindak lanjut evaluasi saking tahun sebelumnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan dengan melakukan upaya perbaikan sebagai berikut :

- a. Mengunggah/ mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun pada website unit kerja;
- b. Melakukan penyelarasan pada dokumen perencanaan kinerja dan dilakukan reviu secara berkala sehingga hasil reviu dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan dan perbaikan pencapaian kinerja;
- c. Pada pemantauan kinerja triwulan mengidentifikasi kekurangan atau kendala dalam mencapai target kinerja selama satu triwulan, selanjutnya ditindaklanjuti pada triwulan berikutnya;
- d. membuat SK pemberian reward dan punishment dengan menggunakan kriteria yang jelas dan ditetapkan oleh pimpinan;
- e. Mendokumentasikan hasil pemantauan berkala yang memuat identifikasi kekurangan atau kendala dalam pencapaian target kinerja disertai dengan penyesuaian rencana/strategi untuk mencapai target kinerja;
- f. Menunjuk petugas yang menangani pengumpulan data kinerja untuk menjamin keandalan data kinerja;
- g. Melakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja yang disusun;
- h. Dalam Laporan Kinerja (LKj) menyajikan rencana perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Inspektur,


Drs. Joko Wuryanto, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19650116 199203 1 008

Tembusan :

1. Pj. Bupati Tanah Laut di Pelaihari
2. Menteri PAN dan RB di Jakarta
3. Arsip

LEMBAR KERJA EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
UNIT KERJA : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
PERIODE EVALUASI 2023

No	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	BOBOT	KRITERIA	NILAI	%-TASE
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,70	79,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,40	90,00%
1)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang				
2)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah				
3)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek				
4)	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja				
5)	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja				
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00	B	6,30	70,00%
1)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan				
2)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu				
3)	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				
4)	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai				
5)	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)				
6)	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				
7)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>) dan realistis				
8)	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>)				

9)	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				
10)	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track				
11)	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12,00	80,00%
1)	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai				
2)	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai				
3)	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				
4)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya				
5)	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik				
6)	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
7)	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
8)	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				
9)	Kinerja Individu telah selaras dengan kinerja organisasi				
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		23,10	77,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,80	80,00%
1)	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator				
2)	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan				

2.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%
1)	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan				
2)	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				
3)	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				
4)	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang				
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12,00	80,00%
1)	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja				
2)	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan				
3)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja				
4)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja				
5)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja				
6)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				
7)	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja				
8)	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,00	80,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,40	80,00%
1)	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				

5)	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3.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%
1)	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				
2)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				
3)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka				
4)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				
6)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				
7)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				
8)	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6,00	80,00%
1)	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)				
2)	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai				
3)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja				
4)	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja				
5)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja				

6)	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20,75	83,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4,00	80,00%
1)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit				
2)	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah				
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	A	6,75	90,00%
1)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman				
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	12,50	BB	10,00	80,00%
1)	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja				
2)	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00		79,55	79,55%
PREDIKAT		Sangat Baik			

Kesimpulan Hasil Evaluasi :

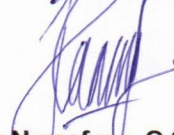
Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

Wakil Penanggungjawab



Hj. Riva Mahrani, ST
NIP. 19770223 200604 2 009

Evaluatur



Tony Nursofyan, S.Si, MM
NIP. 19731118 200501 1 005

Rencana Aksi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut
Tahun 2024

Sasaran	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator	Target	Target				Pagu	Anggaran				
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1	2	3	4	5	6				9	10				
Meningkatnya Kinerja Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA							9,806,906,113	9,017,749,634	40,488,121	748,668,358	-	
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	%	25%	25%	25%	25%	9,999,322	9,999,322	-	-	-
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6	Dok	1	1	0	4	4,999,725	4,999,725			
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	Lap	2	0	0	3	4,999,597	4,999,597			
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang Terpenuhi	100	%	25%	25%	25%	25%	5,657,649,547	5,637,161,426	20,488,121	-	-
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang/Bulan	37	37	37	38	5,647,649,702	5,627,661,581	19,988,121		
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	5	Dok	2	1	0	2	9,999,845	9,499,845	500,000		
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian perangkat Daerah	Persentase Capaian Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang Terlaksana	100	%	25%	25%	25%	25%	33,785,625	33,785,625	-	-	-
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	50	Paket	50	0	0	0	33,785,625	33,785,625			

Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Capaian Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	%	25%	25%	25%	25%	2,928,744,967	2,207,033,367	-	721,711,600	-
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	0	0	0	1	12,966,382	12,966,382			
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	9	Paket	7	2	0	0	625,066,818	603,355,218		21,711,600	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	2	Paket	2	0	0	0	9,122,702	9,122,702			
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2	Paket	1	0	0	1	99,813,371	99,813,371			
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Lap	3	3	3	3	2,178,802,000	1,478,802,000		700,000,000	
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	Dok	0	0	0	1	2,973,694	2,973,694			
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	%	25%	25%	25%	25%	149,711,993	149,711,993	-	-	-
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	57	Unit	57	0	0	0	49,811,993	49,811,993			
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2	Unit	2	0	0	0	99,900,000	99,900,000			
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%	6	6	6	6	651,114,480	631,114,480	20,000,000	-	-
Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Lap	3	3	3	3	141,237,500	121,237,500	20,000,000		
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Lap	3	3	3	3	509,876,980	509,876,980			

Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	IP ASN	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%	25%	25%	25%	25%	375,900,179	348,943,421	-	26,956,758	-
		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	15	Unit	6	4	0	5	129,870,000	129,870,000			
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	71	Unit	4	22	0	45	95,584,200	89,084,200		6,500,000	
		Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	Unit	1	1	0	0	150,445,979	129,989,221		20,456,758	
	IP ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								3,712,326,480	2,180,147,872	294,541,552	1,227,837,056	9,800,000
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	%	25%	25%	25%	25%	658,946,477	519,815,869	89,891,552	44,939,056	4,300,000
		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	0	0	1	0	14,999,844	8,249,908		6,749,936	
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dok	0	0	0	1	499,999,203	403,759,977	87,750,000	8,489,226	
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	200	Dok	50	68	57	25	49,999,514	38,749,620		11,249,894	
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	Lemba ga	0	0	0	1	49,999,896	31,549,896		18,450,000	
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4	Dok	2	0	0	2	19,948,032	13,506,480	2,141,552		4,300,000
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Lap	0	0	0	1	23,999,988	23,999,988			
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Capaian Mutasi dan Promosi ASN	90	%	23%	23%	23%	23%	723,241,698	193,423,698	188,150,000	341,668,000	-

Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	Dok	0	1	0	1	67,875,534	30,375,534	23,250,000	14,250,000	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	Dok	2	1	2	1	149,948,164	47,548,164	61,400,000	41,000,000	
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5	Dok	0	2	0	3	505,418,000	115,500,000	103,500,000	286,418,000	
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	100	%	25%	25%	25%	25%	2,141,563,602	1,316,833,602	-	824,730,000	-
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	523	Orang	0	27	48	448	1,141,563,602	316,833,602		824,730,000	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	10	Orang	9	0	0	1	1,000,000,000	1,000,000,000			
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur	100	%	25%	25%	25%	25%	188,574,703	150,074,703	16,500,000	16,500,000	5,500,000
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dok	0	0	0	1	49,990,000	35,990,000	6,000,000	6,000,000	2,000,000
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	9	Orang	0	0	0	9	39,285,000	39,285,000			
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	6	Orang	3	0	0	3	49,909,485	39,409,485	4,500,000	4,500,000	1,500,000
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dinilai	15	Dok	2	0	4	9	49,390,218	35,390,218	6,000,000	6,000,000	2,000,000
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								2,627,045,215	2,050,181,825	396,863,390	180,000,000	-
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis	100	%	25%	25%	25%	25%	678,000,000	332,000,000	166,000,000	180,000,000	-

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	113	Orang	44	29	0	40	678,000,000	332,000,000	166,000,000	180,000,000	
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi	100	%	25%	25%	25%	25%	1,949,045,215	1,718,181,825	230,863,390	-	-
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	13	Lap	1	5	6	1	1,949,045,215	1,718,181,825	230,863,390		

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**


Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	113	Orang	44	29	0	40	678,000,000	332,000,000	166,000,000	180,000,000	
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi	100	%	25%	25%	25%	25%	1,949,045,215	1,718,181,825	230,863,390	-	-
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	13	Lap	1	5	6	1	1,949,045,215	1,718,181,825	230,863,390		

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


Zaki Yamani, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I / (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. A. Syairani No. 15, Kec. Pelaihari, Kab. Tanah Laut, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70814
Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
NOMOR 05 TAHUN 2025

TENTANG
PENUNJUKAN PEJABAT PENANGGUNG JAWAB PENGUMPULAN DATA
KINERJA TAHUN ANGGARAN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
(BKPSDM)

Menimbang : a. bahwa dalam rangka tertib administrasi data kinerja Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, perlu menunjuk pejabat penanggung jawab pengumpulan data kinerja Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;

b. bahwa untuk maksud sebagaimana huruf a di atas, perlu menetapkan keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Pejabat Penanggung Jawab Pengumpulan Data Kinerja Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Mengingat : 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 Sususan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 13 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 Nomor 13);

8. 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;
9. Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor 69 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024 Nomor 69).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :**
- KESATU :** Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Pejabat Penanggung Jawab Pengumpulan Data Kinerja Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- KEDUA :** Menetapkan daftar Aparatur Sipil Negara sebagaimana tersebut dalam kolom 2 (dua) Lampiran Surat Keputusan ini, Sebagai Pejabat Penanggung Jawab Pengumpulan Data Kinerja Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- KETIGA :** Pejabat Penanggung Jawab Pengumpulan Data Kinerja Tahun Anggaran 2024 sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA mempunyai tugas dan tanggung jawab memantau dan melaporkan data capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024.
- KEMPAT :** Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025.

KELIMA

: Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,



ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang Bersangkutan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang Bersangkutan

Lampiran : Keputusan Kepala
BKPSDM Kab. Tanah Laut
Nomor : 05 Tahun 2025
Tanggal : 02 Januari 2025

**DAFTAR TIM PENANGGUNG JAWAB PENGUMPULAN DATA KINERJA
TAHUN ANGGARAN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

NO	NAMA	JABATAN	DITUNJUK SEBAGAI
1	ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M. NIP. 19761128 199603 1 003	Kepala BKPSDM	Penanggung Jawab
2	FAJAR TRI ATMAJA, SH NIP.19810131 200803 1 001	Plt. Sekretaris	Ketua Tim
3	ALMUNANSYAH, S.Kom NIP. 19760917 200803 1 002	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	Koordinator Bidang
4	NOOR HIDAYAH, A.Md NIP.19831205 200501 2 007	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Koordinator Bidang
5	FAJAR TRI ATMAJA, SH NIP.19810131 200803 1 001	Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur	Koordinator Tekhnis
6	HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P NIP. 19730216 200604 1 003	Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur	Koordinator Tekhnis
7	ASEP SUJITO, S.A.P NIP.19800316 200501 1 008	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
8	IRFAN LUTHFI, A.Md NIP.19850203 200903 1 004	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
9	YUDI SUSANTO, S.M NIP.19851123 200604 1 001	Penyusun Program Perencanaan Diklat	Anggota

10	ANDRI SETIAWAN, S.Kom NIP.19850815 200903 1 005	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
11	IBA NURKASIHANI, SH, M.H NIP.19800527 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
12	ASWATUN HASANAH, S.Kom NIP.19791012 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
13	LILIS DAMAYANTI, S.Ak NIP.19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut
2. Yang Bersangkutan

10	ANDRI SETIAWAN, S.Kom NIP.19850815 200903 1 005	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
11	IBA NURKASIHANI, SH, M.H NIP.19800527 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
12	ASWATUN HASANAH, S.Kom NIP.19791012 200903 2 006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	Anggota
13	LILIS DAMAYANTI, S.Ak NIP.19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan : di Pelaihari
pada tanggal : 02 Januari 2025

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Jabatan	Paraf
Plt. Sekretaris	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	


ZAKI YAMANI, S.Pt., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19761128 199603 1 003

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut
2. Yang Bersangkutan