



PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH
LAUT

LKj 2025

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

Laman: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id Pos-el: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 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, Februari 2026

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

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 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 2025-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Pada tahun 2025 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 2025 telah memenuhi dan melampaui target karena berdasarkan Penilaian Mandiri yakni **276,50**, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut masih perlu sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja. Pada sasaran strategis **Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN** dengan indikator **Indeks Sistem Merit** dengan target **275** terealisasi **276,50** dengan capaian realisasi terhadap target **100,55%**. Indikator tersebut didukung dengan **3 (tiga) program** yang terdiri atas **13 (tiga belas) kegiatan** dan **33 (tiga puluh tiga) sub kegiatan** dengan anggaran sebesar **Rp. 19.059.522.807,55,-** dan realisasi sebesar **Rp.15.114.234.522.00,-** atau sebesar **79,30%**. Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja 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, Februari 2026

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud Dan Tujuan	2
C. Dasar Hukum	2
D. Cascading Kinerja	3
E. Proses Bisnis, Tugas Dan Fungsi Dan Struktur Organisasi	3
F. Isu Strategis Perangkat Daerah	5
G. Dukungan Sdm, Sarana, Prasarana Dan Anggaran	12
H. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya	20
I. Sistematika Penyajian	21
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	22
A. Visi RPJMD	22
B. Misi RPJMD	23
C. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah	23
D. Strategi dan Arah Kebijakan	25
E. Perjanjian Kinerja	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
A. Akuntabilitas Kinerja	31
B. Akuntabilitas Keuangan	92
BAB IV PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Strategi Peningkatan Kinerja	113

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tata Kelola Pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel (*good governance*) merupakan persyaratan mutlak bagi setiap pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan secara selaras dan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Akuntansi Pemerintahan dan tata cara pengendalian serta evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja digunakan dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja yang disusun oleh setiap Instansi Pemerintah.

Kepala Perangkat Daerah menyusun Laporan Kinerja secara periodik setiap akhir tahun anggaran sebagai media pertanggungjawaban dan sebagai perwujudan kewajiban unit kerja untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu Laporan Kinerja disusun sebagai media pertanggungjawaban Kepala Perangkat Daerah kepada Bupati dan masyarakat serta pihak lain yang berkepentingan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

dalam rangka mewujudkan Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan tuntutan masyarakat.

B. Maksud Dan Tujuan

Laporan Kinerja (LKj) merupakan sarana bagi instansi pemerintah untuk mengkomunikasikan dan menjawab tentang apa yang telah dicapai dan bagaimana proses pencapaian berkaitan dengan mandat yang telah diterima instansi tersebut. Adapun maksud penyusunan LKj tahun 2025 ini adalah:

- a. Untuk mengetahui program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2025.
- b. Untuk mengukur tingkat pencapaian atau keberhasilan dan kegagalan sasaran strategis yang telah dilaksanakan selama tahun 2025.
- c. Sebagai dasar untuk pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya.
- d. Sebagai bahan evaluasi kinerja instansi Pemerintah Daerah.
- e. Sebagai bahan laporan Kinerja Pimpinan.

Tujuan penyusunan dan penyampaian LKj adalah:

- a. Untuk mewujudkan akuntabilitas/pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada pihak-pihak yang memberi mandat/amanah.
- b. Untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan-perubahan ke arah perbaikan, untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta anggaran.
- c. Upaya perbaikan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di masa yang akan datang.

C. Dasar Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja tahun 2025 berlandaskan pada peraturan perundang undangan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Adapun aturan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi SAKIP.
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 14 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 13 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2025;
9. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 118 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
10. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 69 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
11. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 43 Tahun 2025 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Badan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

D. Cascading Kinerja

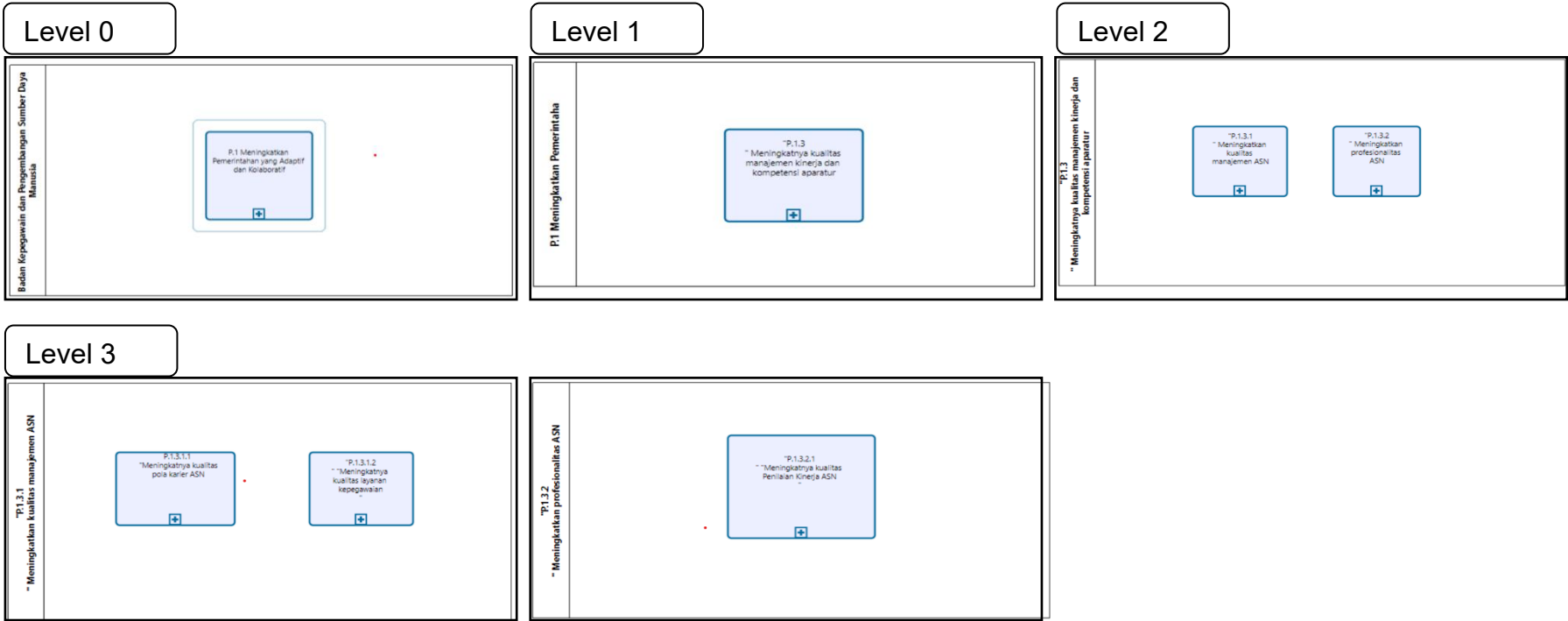
Cascading kinerja adalah proses menurunkan (menerjemahkan) tujuan dan indikator kinerja dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah secara sistematis, sehingga setiap unit kerja dan pegawai memiliki target yang selaras dengan tujuan organisasi sebagaimana tercantum pada lampiran.

E. Proses Bisnis, Tugas Dan Fungsi Dan Struktur Organisasi

1) Proses Bisnis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Peta Proses Bisnis berdasarkan PermenpanRB Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah dengan gambaran sebagai berikut:

SKEMA PETA PROSES BISNIS



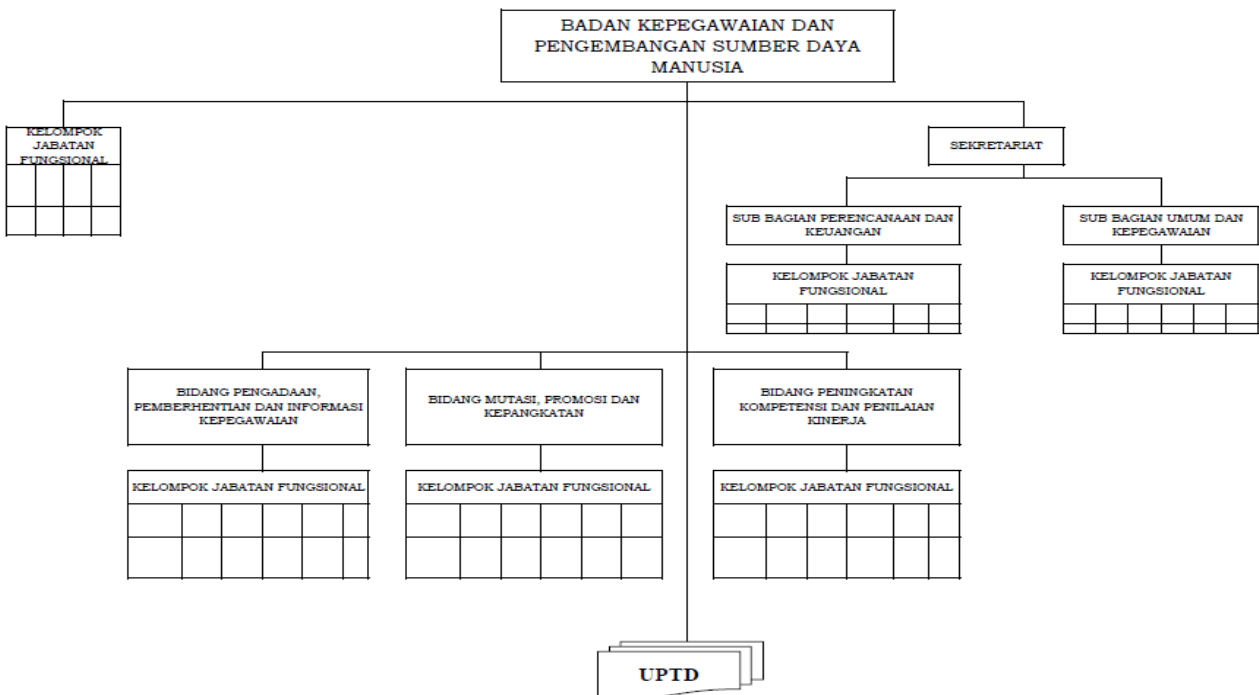
Gambar 1. 1
Peta Proses Bisnis
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

2) Tugas dan Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan unsur penunjang pelaksanaan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 14 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 118 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah dengan Susunan Organisasi sebagai berikut:

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT

LAMPIRAN XXVII PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR : 118 TAHUN 2023
TANGGAL : 14 Desember 2023



Gambar 1. 2
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 118 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah sebagai BPKSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah.

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) penyusunan rencana kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 2) perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 3) penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 4) pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 5) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 6) pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 7) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan urusan kesekretariatan yang meliputi ketatausahaan, administrasi dan kebutuhan rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian, keuangan, perencanaan program, pengumpulan data dan penyusunan laporan. Untuk melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) pengoordinasian penyelenggaraan tugas BKPSDM;
- 2) pemberian pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan BKPSDM;

- 3) pengoordinasian penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja BKPSDM;
 - 4) penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 - 5) penyelenggaraan urusan tata usaha, rumah tangga/perlengkapan;
 - 6) pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan serta penataan barang;
 - 7) penyelenggaraan kehumasan dan keprotokolan;
 - 8) 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 BKPSDM;
 - 9) pengoordinasian urusan kedinasan yang menyangkut tata persuratan dinas, pendataan, dan pengumpulan bahan pelaporan kedinasan;
 - 10) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
 - 11) pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
3. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan BKPSDM.
 4. 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 BKPSDM.
 5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian
Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan rencana kerja bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
 - 2) perencanaan dan perumusan kebijakan bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
 - 3) penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - 4) penyelenggaraan pengadaan calon aparatur sipil negara;
 - 5) pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
 - 6) verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
 - 7) peningkatan optimalisasi pengelolaan data dan pengembangan informasi kepegawaian;
 - 8) verifikasi database informasi kepegawaian;
 - 9) pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
 - 10) perencanaan dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil negara;
 - 11) evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
 - 12) pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
 - 13) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - 14) pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
6. Bidang Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan
- Bidang Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan mutasi, promosi, dan kepangkatan. Untuk melaksanakan tugas bidang mutasi, promosi dan kepangkatan mempunyai fungsi:
- 1) penyusunan rencana kerja bidang mutasi, promosi, dan kepangkatan;
 - 2) perencanaan dan perumusan kebijakan bidang mutasi, promosi, dan kepangkatan;
 - 3) penyelenggaraan proses mutasi, promosi, dan kepangkatan;
 - 4) pengoordinasian pelaksanaan mutasi, promosi, dan kepangkatan;

- 5) verifikasi dokumen mutasi, promosi, dan kepangkatan;
- 6) penyelenggaraan proses kenaikan gaji berkala dan peninjauan masa kerja;
- 7) pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- 8) mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karier;
- 9) pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang mutasi, promosi, dan kepangkatan;
- 10) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 11) pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

7. Bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja

Bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja. Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- 1) penyusunan rencana kerja bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja;
- 2) perencanaan dan perumusan kebijakan peningkatan kompetensi, penilaian kinerja dan disiplin;
- 3) perumusan dan penyiapan kebijakan operasional dan penyelenggaraan diklat struktural, diklat teknis dan diklat fungsional;
- 4) pelaksanaan koordinasi dengan lembaga diklat terakreditasi dan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan diklat struktural, diklat teknis dan diklat fungsional;
- 5) perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi, penilaian kinerja dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
- 6) pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi, penilaian kinerja dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;

- 7) pengoordinasian kegiatan penilaian kinerja dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
- 8) mengevaluasi hasil penilaian kinerja dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
- 9) verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- 10) pengoordinasian usulan pemberian penghargaan; dan
- 11) pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang peningkatan kompetensi dan penilaian kinerja;
- 12) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 13) pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

F. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah di masa yang akan datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis.

Berdasarkan identifikasi permasalahan, telaahan RPJMD Kabupaten Tanah Laut dan Telaahan RTRW dapat disimpulkan keterkaitan antara tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Isu – Isu Strategis yang ada sebagai berikut:

Tabel 1.1

Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Sumber data: RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
<p>1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang cukup tinggi, menjadi modal dalam meningkatkan kualitas pelayanan, terutama di daerah terpencil.</p> <p>2. Potensi peningkatan digitalisasi layanan publik, guna mempercepat akses dan pemerataan layanan bagi seluruh masyarakat.</p>	<p>Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik</p> <p>1. Reformasi birokrasi belum optimal, ditandai dengan rendahnya indeks reformasi birokrasi dan kendala dalam digitalisasi layanan publik.</p> <p>2. Akuntabilitas keuangan cukup baik dengan perolehan opini WTP, tetapi efektivitas pemanfaatan anggaran masih perlu ditingkatkan.</p> <p>3. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik tinggi (88,41), namun terdapat ketimpangan pemerataan layanan di daerah terpencil.</p> <p>4. Transformasi Digital masih Perlu Ditingkatkan Lagi</p> <p>5. Inovasi Daerah Kurang Optimal</p>	<p>Kehidupan Sehat dan Sejahtera dengan Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel (Kolaboratif, Adaptif, dan Dinamis)</p>	-	<p>1. Tata kelola pemerintahan yang belum efektif</p> <p>2. Lemahnya kepastian hukum dan penegakan HAM</p> <p>3. Demokrasi yang belum matang</p> <p>4. Stabilitas nasional yang menghadapi tantangan Ketahanan sosial budaya yang masih rentan</p>	<p>1. Penguatan tata kelola pemerintahan menjadi kunci dalam akselerasi pembangunan.</p> <p>2. Stabilitas pertahanan dan keamanan diperkuat untuk menjamin kedaulatan, terutama di kawasan perbatasan dan wilayah IKN.</p> <p>3. Penyusunan dan penyelesaian RDTR di tingkat kabupaten/kota harus mempertimbangkan risiko bencana dengan fokus pada mitigasi dan keberlanjutan lingkungan.</p>	<p>1. Pendistribusian dan Penataan Pegawai Sesuai dengan Pemetaan</p> <p>2. Penegakan Disiplin Pegawai Secara Intensif</p> <p>3. Peningkatan Kerjasama dengan Badan Diklat</p> <p>4. Peningkatan Sarana dan Prasarana</p> <p>5. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan ASN Berbasis Potensi Daerah (Pertanian dan Pariwisata)</p> <p>6. Assessment Center</p> <p>7. Penerapan Regulasi</p>

G. Dukungan SDM, Sarana, Prasarana Dan Anggaran

Pencapaian kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh perencanaan yang baik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kecukupan dan kualitas dukungan sumber daya yang tersedia. Empat komponen utama yang berperan penting adalah **Sumber Daya Manusia (SDM)**, **sarana**, **prasarana**, dan **anggaran**, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2025 adalah sebanyak 76 orang yang terdiri dari 21 orang PNS, 33 orang PPPK dan 14 orang PPPK paruh waktu dan 1 orang tenaga outsourcing dengan latar belakang pendidikan sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

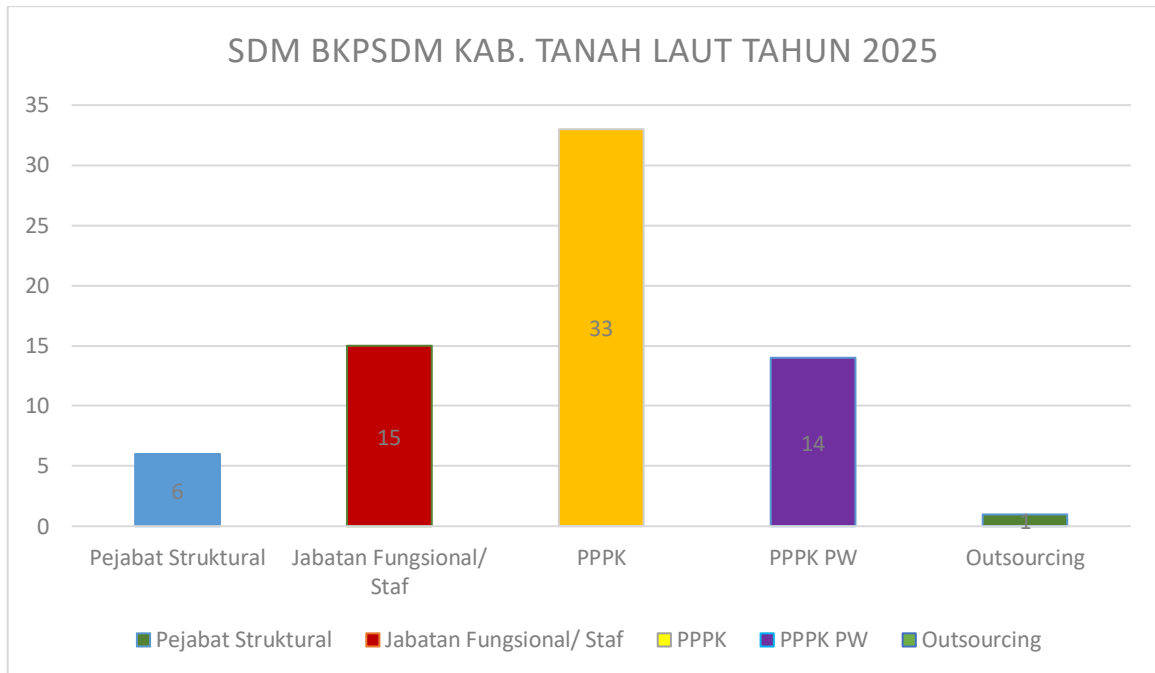
Tabel 1.2
Jumlah ASN Pergolongan / Pendidikan Tahun 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

PNS Golongan				PPPK	PPPK PW	Outsourcing	Total	Pendidikan				Total
IV	III	II	I					S2	S1	D-III	SLTA	
1	13	7		33	14	1	69	1	26	22	20	69

Jumlah kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan peta jabatan adalah sebanyak 69 (enam puluh sembilan) pegawai sehingga diperlukan tenaga non ASN untuk membantu pelaksanaan tugas agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memberikan pelayanan secara prima dan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan dan disepakati dengan pimpinan.

Grafik 1.1
SDM BKPSDM Kab. Tanah Laut Tahun 2025



Berdasarkan pada tabel sebelumnya terlihat bahwa terdapat 21 orang PNS ditambah, 33 orang PPPK, 14 orang PPPK Paruh Waktu dan 1 orang tenaga outsourcing yang ditempatkan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Selain didukung oleh sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2025 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan sarana dan prasarana dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Aset Tahun 2025

Sumber data: Rekapitulasi 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	122	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	61	Unit
17	Kursi Putar	51	Unit
18	Kursi Biasa	180	Unit
19	Kursi Lipat	239	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	2	Unit
25	Mesin Cuci	3	Unit
26	Mesin Barcode	2	Unit
27	Sound System	14	Unit
28	Layar Film/Projector	6	Unit
29	Genset	1	Unit
30	Uninterrupted Power Supply (UPS)	30	Unit
31	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	1	Unit
32	CPU (Peralatan Mini Komputer)	1	Unit
33	Printer (Peralatan Personal Komputer)	47	Unit
34	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	13	Unit
35	Sofa	11	Unit
36	CCTV - Camera Control Television System	13	Unit
37	Telephone (PABX)	1	Unit
38	Pesawat Telephone	1	Unit
39	Tangga Aluminium	2	Unit
40	Microphone/Wireless MIC	5	Unit
41	Faxsimile	1	Unit

42	Exhaust Fan	1	Unit
43	Mainframe (Komputer Jaringan)	4	Unit
44	Termometer Standar	7	Unit
45	Rak Besi	32	Unit
46	Rak Kayu	11	Unit
47	Locker	5	Unit
48	Alat Penyimpanan Kantor Lainnya	1	Unit
49	Papan Visual/ Papan Nama	1	Unit
50	Penangkal Petir	1	Unit
51	Kasur/Spring Bed	48	Unit
52	Partisi	2	Unit
53	Jam Elektronik	9	Unit
54	A.C. Window	1	Unit
55	A.C. Split	37	Unit
56	Kipas Angin	47	Unit
57	Televisi	4	Unit
58	Tangga Lipat	1	Unit
59	Tape Recorder	1	Unit
60	Loudspeaker	2	Unit
61	Kaca Hias	22	Unit
62	Dispenser	4	Unit
63	Handy Cam	2	Unit
64	Karpet	3	Unit
65	DVD Player	1	Unit
66	Papan Pengumuman	1	Unit
67	Jemuran	22	Unit
68	Alat Pemadam/Portable	3	Unit
69	Microphone/Boom Stand	2	Unit
70	Camera Electronic	4	Unit
71	Server	1	Unit
72	Laptop	18	Unit
73	Note Book	9	Unit
74	Digitizer (Peralatan Personal Komputer)	2	Unit
75	External/ Portable Hardisk	6	Unit

76	Router	2	Unit
77	Hub	5	Unit
78	P.C Unit	93	Unit
79	Peralatan Jaringan Lainnya	3	Unit
80	Stabilisator	2	Unit
81	Alat Rumah Tangga Lain-lain	50	Unit
82	Speaker Komputer	5	Unit
83	Gordyn/Kray	1	Unit
84	Peralatan Penerima Lainnya (dst)	1	Unit
85	Mini Bus (Penumpang 14 Orang kebawah)	5	Unit
86	Focusing Screen/Layar LCD Projector	4	Unit
87	Peralatan Personal Komputer Lainnya	2	Unit
88	Wireless Access Point	0	Unit
89	Bangku Tunggu	10	Unit
90	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	2	Unit
91	Tangga	2	Unit
92	Camera Webcam	1	Unit
93	Kamera Digital	1	Unit
94	Lensa Camera	2	Unit
95	Modem	2	Unit
96	Papan Pengumuman	1	Unit
97	Alat Penghancur Kertas	1	Unit
98	LCD Projector/Infocus	4	Unit
99	Papan Nama Instansi	1	Unit
100	Tempat Tidur Kayu	44	Unit
101	Alat Pendingin Lainnya	2	Unit
	Total	1639	Unit

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2025 dalam menjalankan tugas pokok untuk mewujudkan target kinerja didukung dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Laut. Pada tahun anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menganggarkan **3 (tiga) Program, 13**

(tiga belas) Kegiatan dan 33 (tiga puluh tiga) Sub Kegiatan dengan nilai keseluruhan pagu sebesar **Rp. 19.059.522.807,55,-**.

Tabel 1.4
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

No.	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN 2025 (Rp.)
1	2	3
KEPEGAWAIAN		16,779,801,046.51
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA	11,432,061,286.66
I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,945,543.39
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,945,832.55
2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,999,710.84
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8,663,544,996.40
3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8,658,548,445.00
4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4,996,551.40
III	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-
5.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	-
IV	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,856,578,943.87
6.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	11,715,269.00
7.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1,054,921,570.51
8.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	29,290,485.00
9.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	64,999,727.00

10.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	695,651,892.36
V	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	32,745,000.00
11.	Pengadaan Mebel	32,745,000.00
VI	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	666,984,750.00
12.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	149,821,200.00
13.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	517,163,550.00
VII	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	202,262,053.00
14.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	113,220,000.00
15.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	64,984,200.00
16.	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	24,057,853.00
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	5,347,739,759.85
VIII	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1,186,303,382.78
17.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	37,914,900.48
18.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	794,335,068.70
19.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	201,969,309.60
20.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	108,895,460.00
21.	Pengelolaan Data Kepegawaian	28,188,672.00
22.	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	14,999,972.00
IX	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	954,619,147.22

23.	Pengelolaan Mutasi ASN	74,117,165.22
24.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	197,001,982.00
25.	Pengelolaan Promosi ASN	683,500,000.00
X	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2,927,355,228.00
26.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1,417,355,228.00
27.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,510,000,000.00
XI	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	279,462,001.85
28.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	39,770,200.00
29.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	39,755,000.00
30.	Pembinaan Disiplin ASN	99,981,436.40
31.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	99,955,365.45
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		2,279,721,761.04
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2,279,721,761.04
XII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	792,000,000.00
32.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	792,000,000.00
XIII	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,487,721,761.04
33.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1,487,721,761.04
		19,059,522,807.55

H. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025, Nomor: 700.1.2.1/238/LHE AKIP/Insp/2025, tanggal 29 Agustus 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memperoleh nilai **81,20** dengan predikat **“A” (Memuaskan)**.

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 1.5
Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	TARGET	WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB	STATUS / PROGRES PENYELESAIAN
1	Melakukan Pemantauan SKP bulanan pada kinerja bawahan oleh Pimpinan dengan memberikan umpan balik (feedback) dalam bentuk narasi yang menjelaskan analisis capaian kinerja, hambatan, maupun faktor penunjangnya.	Memberikan umpan balik dalam bentuk narasi pada penilaian kinerja bawahan sebagai bentuk pemantauan SKP Bulanan.	2026	2025	BKPSDM Kab. Tala	Pemantauan SKP Bulanan dengan memberikan umpan balik berupa narasi pada penilaian kinerja bawahan mulai dilakukan pada bulan September 2025.
2	Menyusun laporan kinerja secara berkala agar dapat dilakukan pemantauan atas rencana aksi tahun berjalan setiap triwulannya. Laporan kinerja menjelaskan analisis capaian kinerja, hambatan dan upaya yang akan dilakukan agar target kinerja tercapai.	Melakukan pemantauan rencana aksi tahun berjalan setiap triwulannya dengan menyusun laporan kinerja secara berkala.	2026	2025	BKPSDM Kab. Tala	Laporan kinerja yang memuat penjelasan mengenai analisis capaian kinerja hambatan dan upaya yang akan dilakukan agar target kinerja tercapai mulai disusun sejak tahun 2025.

I. Sistematika Penyajian

IKHTISAR EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

Memaparkan tentang latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, menggambarkan struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, aspek strategis organisasi, produk dan layanan.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Memaparkan tentang Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang meliputi Visi, Misi, tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja utama dan program/kegiatan dan sub kegiatan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Menyajikan tentang capaian kinerja organisasi (capaian IKU dan capaian Sasaran Strategis organisasi) dan akuntabilitas keuangan (ringkasan realisasi anggaran menurut program dan kegiatan Tahun 2024 dan Tahun 2025 serta ringkasan anggaran dan realisasi berdasarkan program dan kegiatan.

BAB IV PENUTUP

Menampilkan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi, strategi di masa mendatang untuk meningkatkan kinerjanya dan penghargaan serta inovasi yang telah diraih.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Visi RPJMD

Visi merupakan suatu pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bekerja, beraktualisasi dan berinovasi agar tetap eksis, kompatibel dan produktif. Jadi, Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang merupakan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengertian Visi diartikan sebagai gambaran spesifik tentang apa yang ingin dicapai dan Misi adalah bagaimana Visi itu diwujudkan, kemudian berdasarkan Visi dan Misi tersebut kemudian dirumuskan Tujuan serta Sasaran-sasaran yang akan dicapai beserta Indikator-indikatornya. Visi pembangunan daerah Kabupaten Tanah Laut untuk periode RPJMD 2025-2029 sesuai dengan visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut:

“Bersama Membangun Tanah Laut Simpun, Maju, dan Berkelanjutan)”

Komitmen untuk mewujudkan Visi yang telah dirumuskan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh segenap aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Sebagai bentuk kesungguhan dalam mewujudkan Visi yang telah dirumuskan tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Misi sebagai gambaran aktivitas yang sudah seharusnya dilaksanakan. Dengan Misi maka akan terlihat secara jelas kebutuhan apa yang harus dipenuhi oleh organisasi, siapa yang memiliki kebutuhan tersebut, dan bagaimana cara memenuhinya.

B. Misi RPJMD

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi pembangunan daerah. Misi tersebut adalah:

1. Membangun SDM yang Unggul dan Berdaya Saing Dengan Nilai-nilai Agama
Membangun ekonomi yang inklusi
2. Membangun Ekonomi Inklusif Untuk Penurunan Kemiskinan Dengan Infrastruktur Yang Merata Dan Lingkungan Hidup Berkualitas
3. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Dinamis.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, bahwa Visi, Misi Bupati/Wakil Bupati sekaligus menjadi Visi, Misi bagi Perangkat Daerah. untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mengemban **Misi ke: 3 “Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Dinamis”**.

C. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 maka disusunlah RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah. Dalam rangka menjaga keselarasan dengan dokumen perencanaan dan menjaga kesinambungan pembangunan antar periode, maka Pemerintah Kabupaten Tanah Laut merumuskan sebuah konsep Rencana RPJMD 2025-2029 yang mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Agenda Pembangunan RPJPN 2025-2045
2. Agenda Pembangunan RPJMN 2025-2029
3. Misi RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2029.
4. Misi RPJPD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2045
5. Isu-isu strategis Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029.

Dari hasil penyandingan muatan konsideran tersebut, teridentifikasi tiga aspek yang menjadi kesamaan dan dapat dijadikan fokus dari perencanaan periode 2025-

2029. Ketiga aspek tersebut yaitu: Pembangunan manusia, pembangunan ekonomi dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan, dan pembangunan Tata Kelola Pemerintahan.

Berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk dalam mendukung **tujuan keempat yaitu Meningkatkan Pemerintahan yang adaptif dan melayani**. Adapun indikator keberhasilan dari sasaran Meningkatkan Pemerintahan yang adaptif dan melayani adalah **Indeks Reformasi Birokrasi**.

Guna mewujudkan tujuan dan sasaran sebagaimana dimaksud di atas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan tujuan dan sasaran yang dituangkan pada Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan** dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN**.

Tabel 2.1
Matrik Hubungan Antara Tujuan dan Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	Realisasi Tahun 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN					
				PADA TAHUN KE-					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	80,45	81	83	85	87	90	91
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	275	275	280	300	325	350	350

Indikator Kinerja Utama

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029 berdasarkan Keputusan Bupati Tanah Laut Nomor 36 Tahun 2025 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: Keputusan Bupati Tanah Laut Nomor 36 Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN RUMUS
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Berdasarkan Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara

D. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya dijabarkan dalam kebijakan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait dan ditetapkan oleh yang berkewenangan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan aparatur pemerintah ataupun masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Tabel 2.3
Strategi dan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: Renstra BKPSDM Tanah Laut Tahun 2025-2029

VISI	Bersama Membangun Tanah Laut Simpun, Maju dan Berkelanjutan		
MISI	(3) Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Dinamis		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kualitas tata kelola pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Merencanakan kebutuhan ASN berdasarkan ANJAB dan ABK dalam mendukung program prioritas dan potensi daerah	Memunculkan formasi berdasarkan perhitungan ANJAB dan ABK untuk mendukung program pertanian dan pariwisata
		Memaksimalnya nilai aspek pengadaan	Memunculkan formasi berdasarkan perhitungan ANJAB dan ABK untuk mendukung program pertanian dan pariwisata
		Menyusun pola pengembangan karier	Memetakan seluruh pegawai berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja kedalam talent pool (pemetaan talenta)
		Membuat kebijakan internal yang mengatur tentang promosi dan mutasi	Seluruh proses mutasi dan promosi harus mengacu kepada aturan yang telah ditetapkan dan berdasarkan rencana suksesi serta pemetaan talenta
		Melaksanakan penyusunan penilaian kinerja yang sistematis sesuai dengan rencana strategis dan dilakukan secara obyektif	Penilaian kinerja akan menjadi acuan dalam pemberian penghargaan dan hukuman serta menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi dan promosi

	Membuat aturan/kebijakan internal berkaitan dengan penggajian, penghargaan dan disiplin	Memberikan penghargaan baik material maupun non material kepada ASN berprestasi dan memberikan hukuman terhadap ASN yang melanggar disiplin. Tindakan pencegahan lebih diutamakan dibanding penindakan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
	Membuat aturan/kebijakan internal perlindungan dan pelayanan	Memberikan perlindungan dan pendampingan serta pelayanan kepada ASN di luar dari program yang telah dilaksanakan secara nasional
	Membangun sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan multi fungsi, serta mempersiapkan assesmen center	Seluruh layanan kepegawaian akan terdigitalisasi dan less paper, serta terbangunnya sistem yang mendukung terlaksananya manajemen talenta yang berbasis teknologi
	Peningkatan pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan	1. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada ASN untuk mengembangkan kompetensi melalui jalur pendidikan dalam rangka meningkatkan pendidikan dan bisa memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada masyarakat
		2. Berusaha meningkatkan anggaran untuk kegiatan pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan
	Peningkatan Pelayanan Pensiun ASN yang tepat waktu sesuai SOP	1. memberikan layanan kepada ASN yang menjelang pensiun secara otomatis tanpa melalui usulan
		2. melaksanakan koordinasi dengan kepegawaian pada tiap OPD agar update data kelengkapan pensiun pada aplikasi SIMPEG
	Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN	mengutamakan usulan kebutuhan ASN yang mendukung potensi daerah

	Pengembangan dan optimalisasi sistem informasi kepegawaian berbasis digital.	Mewujudkan sistem kepegawaian yang transparan, objektif, dan berbasis teknologi.
	Penerapan e-Kinerja untuk memantau dan mengevaluasi kinerja ASN secara <i>real-time</i> .	Implementasi sistem penilaian berbasis kinerja yang terintegrasi.
	Digitalisasi data pegawai untuk meningkatkan efektivitas perencanaan SDM aparatur.	Optimalisasi pemanfaatan data kepegawaian dalam pengambilan keputusan.
	Pengembangan dashboard monitoring kinerja dan disiplin ASN.	Peningkatan pengawasan dan evaluasi kinerja ASN berbasis data.
	Peningkatan literasi digital bagi ASN dalam pemanfaatan sistem informasi kepegawaian.	Pelatihan dan pendampingan ASN dalam penggunaan teknologi kepegawaian.
	Menjalankan merit system dalam rangka meningkatkan kinerja ASN	Menyediakan data dan informasi yang akurat untuk mengukur tingkat kinerja ASN
	Meningkatkan kompetensi ASN dengan diklat sesuai kebutuhan	Menyiapkan <i>update</i> data kompetensi untuk pengembangan kompetensi ASN

E. Perjanjian Kinerja

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, yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja, yaitu:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber data: Renstra BKPSDM Tanah Laut Tahun 2025-2029

No.	Kinerja Utama (Sasaran Renstra)	Indikator Kinerja Utama		Target	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1	Indeks Sistem Merit	275	Kepala BKPSDM

Untuk mewujudkan kinerja yang telah ditetapkan di dalam Perjanjian Kinerja yang terdiri dari 1 sasaran di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung dengan dengan APBD sebesar **Rp. 19.059.522.807,55,-**. Rincian program dan anggaran untuk mendukung masing masing sasaran terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Anggaran Penunjang Sasaran Strategis Tahun 2025

Sumber data: DPPA BKPSDM 2025

No.	Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	5,347,739,760
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2,279,721,761

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas diartikan sebagai kemampuan untuk menjawab atas mandat yang diberikan kepada pengemban amanat. Sedangkan kinerja diartikan sebagai prestasi kerja pengemban amanat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sebagaimana dimaksud dalam 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 serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan ini mengungkapkan capaian kinerja sasaran dan hasil (*outcome*) yang dicapai dalam tahun 2025 Kabupaten Tanah Laut.

Laporan Kinerja tahun 2025 ini merupakan laporan kinerja tahun pertama Renstra 2025-2029 dan menyajikan pengukuran capaian indikator kinerja sasaran, sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Penetapan indikator kinerja dan targetnya merupakan prasyarat mutlak agar mekanisme suatu pengukuran kinerja dapat diterapkan sehingga capaian kinerja suatu instansi dapat diketahui tingkat keberhasilannya.

Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap indikator kinerja, baik indikator kinerja hasil dari indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja maupun kinerja tahun berjalan terhadap tahun sebelumnya. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Sesuai dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 terdapat 1 sasaran dengan 1 indikator, dengan hasil pengukuran rata-rata capaian IKU telah memenuhi kriteria **Sangat Tinggi** atau dengan rata-rata capaian kinerja sebesar **100,55%**.

A. Akuntabilitas Kinerja

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama bahwa IKU disusun dan ditetapkan sendiri oleh setiap organisasi dalam rangka

mengukur keberhasilan organisasi secara menyeluruh dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 berdasarkan Keputusan Bupati Tanah Laut Nomor 36 Tahun 2025 tentang Indikator Kinerja Utama pada di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Indikator Sasaran Strategis

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

Meningkatkan Pemerintahan yang adaktif dan melayani							
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1	2	3		4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1	Indeks Sistem Merit	275	276,50	100,55%	Sangat Tinggi

Analisa Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Capaian kinerja disajikan sesuai dengan keselarasan antara Renstra dengan penjabaran dalam perencanaan tahunan berupa dokumen rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja. Keselarasan mencakup visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan target kinerja dalam tahun 2025. Sesuai dengan dokumen Renstra 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menetapkan 1 (Satu) tujuan. Masing-masing tujuan tersebut lebih konkrit dijabarkan lagi menjadi 1 sasaran, dan untuk mengukur pencapaian sasaran digunakan indikator kinerja sebanyak 1 buah.

Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukuran kinerjanya, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang ***Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan***

Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerja menjadi lima kategori sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengelompokan Capaian Kinerja

Sumber data: Permendagri No 86 Tahun 2017

URUTAN	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
I	91% kurang dari sama dengan 100%	Sangat Tinggi
II	76% kurang dari sama dengan 90%	Tinggi
III	66% kurang dari sama dengan 75%	Sedang
IV	51% kurang dari sama dengan 65%	Rendah
V	kurang dari sama dengan 50%	Sangat Rendah

Ada dua jenis rumus pengukuran capaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rumus Pengukuran Capaian Kinerja

Sumber data: Permenpan RB No 88 Tahun 2021

KONDISI	URAIAN	RUMUS
Asumsi I (kondisi umum)	<i>Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, atau sebaliknya jika realisasi semakin rendah pencapaian kinerja semakin rendah</i>	Realisasi ----- X 100%
	Contoh: jumlah produksi partisipasi murni. padi, angka	Target
Asumsi II (kondisi tidak umum)	<i>Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin rendah,</i>	Target ----- X 100%
	<i>Atau sebaliknya jika realisasi makin rendah pencapaian kinerja semakin baik,</i>	Target ----- X 100%
	Contoh: angka kemiskinan, angka kematian	Realisasi

Pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai sebelumnya adalah dengan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran. Adapun rincian dan analisis capaian kinerja masing-masing sasaran dan indikator sasaran sesuai dengan Tujuan adalah sebagai berikut:

Tujuan 1

Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menetapkan tujuan ke I yaitu **Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan**. Untuk mengukur keberhasilan tujuan tersebut, ditetapkan 1 indikator yaitu Indeks Reformasi Birokrasi.

Tabel 3.4
Tujuan dan indikator tujuan I

Sumber data: RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025-2029

No	Tujuan Pembangunan	Indikator Tujuan	Satuan	Target 2025
1	Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	81

Untuk mencapai tujuan tersebut, ditetapkan 1 sasaran yaitu:

Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN

Analisa Pencapaian Sasaran Strategis 1: Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN

Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN diukur melalui 1 indikator dengan realisasi dan capaian kinerja sebagai berikut

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Terhadap Target 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI			TAHUN 2025		
				TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Nilai	-	124.5	275	275	276,50	100,5 5%
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA 2025									100,5 5%

Tabel 3.6
Capaian Kinerja terhadap Target Akhir Renstra

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2025			TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN TAHUN 2025 THD TARGET AKHIR RENSTRA
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN		
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Nilai	275	276,50	100,55%	350	79,00%

Tabel 3.7
Capaian Kinerja terhadap Kabupaten/Kota Lain, Provinsi dan Nasional
(Nilai Verifikasi KASN 2023)

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

NO	Sasaran	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Tanah Bumbu	Kotabaru	Banjarbaru	Provinsi	Nasional
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Nilai	126	163	265	279	-

INDEKS SISTEM MERIT

Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan kualifikasi. Sistem ini diterapkan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Tujuan sistem merit adalah:

1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas
2. Mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN
3. Memberikan penghargaan yang adil dan layak sesuai kinerja
4. Melindungi karier ASN dari intervensi politik

Manfaat sistem merit bagi ASN: Meningkatkan motivasi ASN, Memiliki jalur karir yang jelas, Meningkatkan kepuasan kerja, Meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Penilaian sistem merit menggunakan sistem skor dan bobot, yang mana terdapat **delapan aspek** penilaian yaitu **perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.**

Pada Tahun Anggaran berjalan, proses verifikasi eksternal terhadap hasil penilaian Indeks Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum dapat

dilaksanakan. Hal ini disebabkan oleh perubahan kelembagaan nasional berupa dibubarkannya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yang sebelumnya memiliki peran dalam pengawasan penerapan Sistem Merit, serta belum siapnya aplikasi/ sistem penilaian Indeks Sistem Merit yang dikelola oleh BKN sebagai instrumen resmi verifikasi nasional. Sehubungan dengan kondisi tersebut, dan untuk menjaga kesinambungan pengukuran kinerja serta akuntabilitas pelaporan kinerja perangkat daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan penilaian Indeks Sistem Merit secara mandiri. Pelaksanaan penilaian mandiri ini tetap mengacu pada prinsip dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan serta pedoman teknis penilaian yang berlaku.

Sebelum pelaksanaan penilaian mandiri, telah dilakukan konsultasi dan koordinasi dengan perwakilan Badan Kepegawaian Negara Pusat, dalam hal ini pada Auditor Manajemen ASN Ahli Pertama yakni Ibu Benita Safitri dan Bapak Lian Ifandri, guna memperoleh arahan teknis serta memastikan bahwa metodologi, indikator, dan instrumen penilaian yang digunakan tetap selaras dengan kebijakan nasional manajemen ASN. Dengan demikian, nilai IKU Indeks Sistem Merit yang disajikan dalam Laporan Kinerja ini merupakan hasil penilaian mandiri yang dilaksanakan secara objektif, terukur, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan, sambil menunggu tersedianya sistem dan mekanisme verifikasi resmi dari BKN sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga diperoleh nilai Indeks Sistem Merit hasil Penilaian Mandiri pada tahun 2025 sebesar **276,50**.

1. Perencanaan Kebutuhan

Pada Aspek Perencanaan Kebutuhan terdapat 4 (empat) indikator, diantaranya:

1) Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;

Pemerintah Kabupaten Tanah Laut terutama BKPSDM telah menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan Anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK. Bobot indikator sebesar 2,5 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 4, dengan nilai akhir berjumlah 10.

2) Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;

Untuk kemudahan layanan kepegawaian, BKPSDM telah memiliki aplikasi SIMPEG yang dapat menampilkan data statistik keseluruhan jumlah pegawai baik berdasarkan jabatan, pangkat, jenis kelamin, dan beberapa klasifikasi lain, juga memuat data/profil dari setiap pegawai. Saat ini SIMPEG telah terintegrasi dengan SIASN BKN. Bobot indikator sebesar 2,5 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 4, dengan nilai akhir berjumlah 10.

3) Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;

Aplikasi SIMPEG selain memuat data statistik pegawai berdasarkan jabatan, pangkat dan lainnya, juga memuat data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun, yang selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan perubahan data pegawai terbaru. Dengan Bobot indikator sebesar 2,5 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 4, dengan nilai akhir berjumlah 10.

4) Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)

BKPSDM sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah. Memiliki bobot indikator sebesar 2,5 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 4, dengan nilai akhir berjumlah 10.

2. Pengadaan

Pada aspek ini terdapat 5 (lima) indikator, antara lain:

1) Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan

Telah tersedia rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK, namun belum disesuaikan dengan peta potensi daerah dan prioritas pembangunan. Memiliki bobot indikator sebesar 2 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 4, dengan nilai akhir berjumlah

8.

2) Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif

Telah disusun petunjuk teknis terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai yang diperbarui secara berkala sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten. Adapun bobot indikator sebesar 2 dengan skor yang diperoleh dari Tim Penilai Mandiri adalah 3, dengan nilai akhir berjumlah 6.

3) Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif

BKPSDM telah melaksanakan penerimaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif dan penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan. Mempunyai bobot indikator bernilai 2 dengan nilai Tim verifikasi sebesar 4, hingga nilai akhir yang diperoleh berjumlah 8.

4) Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS

Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan kurang dari satu tahun sejak diangkat sebagai CPNS dan pengangkatan sebagai PNS kurang dari satu tahun. Kendala yang ada karena belum mengintegrasikan Pelatihan Dasar dengan program pengembangan kompetensi lain dan belum mengadakan evaluasi pasca Pelatihan Dasar. Bobot indikator bernilai 2 dengan nilai Tim Verifikasi sebesar 2, dengan nilai akhir berjumlah 4.

5) Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar

90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar. Adapun bobot indikator bernilai 2 dengan nilai Tim verifikasi sebesar 4, hingga nilai akhir yang diperoleh berjumlah 8.

3. Pengembangan Karir

Aspek ini memiliki 10 (sepuluh) indikator, diantaranya:

1) Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan

Telah tersedia standar kompetensi jabatan bagi JPT Pratama namun belum menyusun Standar kompetensi Jabatan untuk jabatan Administrasi dan pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Adapun bobot indikator sebesar 5, dan penilaian mandiri sebesar 2, dengan nilai akhir berjumlah 10.

2) Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi

Telah tersedianya profil pegawai berdasarkan pada kompetensi dan kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada Sistem Infromasi manajemen talenta. Adapun bobot indikator sebesar 5, dan penilaian mandiri yang didapat sebesar 4, dengan nilai akhir berjumlah 20.

3) Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja

Telah tersedianya talent pada Box 7 s.d 9 pada Sistem Infromasi Manajemen Talenta BKN yang telah disusun sesuai dengan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Adapun bobot indikator sebesar 5, dengan penilaian mandiri yang didapat sebesar 3, dengan nilai akhir berjumlah 15.

4) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi

Telah tersedianya rencana suksesi bagi talent pada box 7 s.d 9 yang telah disesuaikan dengan dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi. Adapun bobot indikator sebesar 2,5, dan penilaian mandiri sebesar 2, dengan nilai akhir berjumlah 5.

5) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai

Tersedianya informasi terkait kesenjangan kualifikasi dan kompetensi

pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada Sistem Informasi Manajemen Talenta. Adapun bobot indikator sebesar 2,5, Adapun penilaian mandiri yang didapatkan sebesar 3, dengan nilai akhir berjumlah 7,5.

6) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja

Belum tersedia.

7) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN

Belum memiliki strategi pengembangan kompetensi pegawai, sehingga Tim Penilaian Mandiri belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

8) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan

Sudah dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan untuk memenuhi kewajiban 20 JP namun pelaksanaannya masih terbatas dan pada jabatan tertentu saja. Adapun bobot indikator sebesar 2,5, dan nilai dari Tim Penilaian Mandiri sebesar 1, dengan nilai akhir berjumlah 5.

9) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai

Belum melaksanakan program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja. Sehingga Tim Penilaian Mandiri belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

10) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring

Peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring belum dilaksanakan sehingga Tim Penilaian Mandiri belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

4. Promosi dan Mutasi

Pada Aspek Promosi dan Mutasi ini, terdapat 3 (tiga) indikator, diantaranya sebagai berikut:

1) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir

BKPSDM telah Menyusun kebijakan internal tentang Pola Karir (Perbup) namun belum dikaitkan dengan Manajemen Talenta instansi. Dengan

bobot indikator sebesar 5 dan penilaian mandiri yang didapatkan sebesar 2 sehingga total nilai akhir berjumlah 10.

2) Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi

Untuk saat ini BKPSDM masih belum menyusun kebijakan terkait promosi dan mutasi yang mengacu pada Manajemen Talenta. Adapun bobot indikatornya bernilai 2,5 dengan penilaian mandiri sebesar 2, sehingga didapat nilai akhir sejumlah 5.

3) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif

Untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan secara terbuka/lelang sedangkan pengisian Jabatan Administrasi dilaksanakan secara tertutup. Dengan bobot indikatornya sebesar 2,5, dimana penilaian mandiri yang didapatkan sebesar 4, sehingga nilai akhir yang diperoleh berjumlah 10.

5. Manajemen Kinerja

Terdapat 5 (lima) indikator pada aspek Manajemen Kinerja, diantaranya:

1) Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi

Setiap PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah menyusun Perjanjian Kerja yang disusun berdasarkan Renstra setiap SKPD pada setiap awal tahun anggaran berjalan. Adapun bobot indikatornya adalah 5 dan nilai dari Tim Penilaian Mandiri sebesar 4, sehingga hasil nilai akhir yang diperoleh berjumlah 20.

2) Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif

Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif melalui aplikasi E-Kinerja BKN sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 dan e- kita yang dijadikan dasar dalam pemberian tambahan penghasilan berbasis kinerja bagi seluruh ASN di Kabupaten Tanah Laut. Adapun bobot indikatornya adalah 5 dan nilai dari Tim Penilaian Mandiri sebesar 4, sehingga hasil nilai akhir yang diperoleh berjumlah 20.

3) Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja dilaksanakan secara berkala 1 bulan sekali melalui aplikasi E-Kinerja BKN dengan menggunakan dialog kinerja di awal pembuatan SKP untuk menentukan dan menyepakati rencana hasil kerja serta realisasi hasil kerja setiap pegawai di level pelaksana dan jabatan fungsional sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022. Adapun bobot indikatornya adalah 2,5 dan nilai dari Tim Penilaian Mandiri sebesar 4, sehingga hasil nilai akhir yang diperoleh berjumlah 10.

4) Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi

Belum melaksanakan analisis kesenjangan kinerja, sehingga Tim Penilaian Mandiri belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

5) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir

Belum menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai aktor utama dalam pembinaan dan pengembangan karir, sehingga Tim Penilaian Mandiri belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

6. Penggajian Penghargaan dan Disiplin

Pada Aspek berikut, terdapat 4 (empat) indikator antara lain:

1) Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja

Pemberian tunjangan kinerja pegawai telah mempertimbangkan dan memperhitungkan aspek penilaian kinerja sebesar 70% dan kedisiplinan sebesar 30% sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 7 Tahun 2024 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun bobot indikator bernilai 2,5 dengan nilai yang diberikan Tim Penilaian Mandiri sebesar 4, maka diperoleh nilai akhir sejumlah 10.

2) Kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi

Telah melaksanakan pemberian penghargaan kepada PNS teladan namun belum ada peraturan daerah yang menjadi acuan pemberian Penghargaan PNS Teladan sementara masih menggunakan SK Kepala Daerah. Dengan bobot indikator sebesar 2,5 dan nilai Tim Penilaian Mandiri hanya sebesar 2, sehingga nilai akhir yang diperoleh yaitu sejumlah 5.

3) Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya

Telah menyusun Peraturan Bupati Tanah Laut tentang Disiplin PNS dan kode etik PNS serta sudah mensosialisasikan kepada PNS dan ditegakkan secara penuh. Dari bobot indikator sebesar 2,5 dan Penilaian Mandiri memberikan nilai 4, maka diperoleh nilai akhir sejumlah 10.

4) Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai

Telah memiliki data terkait dengan penegakkan disiplin kepada PNS dan telah dilaksanakan integrasi dengan sistem informasi kepegawaian di BKN. Dari bobot indikator sebesar 2,5 dan Penilaian Mandiri memberikan nilai 4, maka diperoleh nilai akhir sejumlah 10.

7. Perlindungan dan Pelayanan

Pada aspek ini terdapat 2 (dua) indikator, yaitu:

1) Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)

Belum ada kebijakan, sehingga Tim Verifikasi belum dapat memberikan penilaian untuk indikator ini.

2) Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi

Pemda Tanah Laut telah memiliki Sistem Informasi Layanan Kepegawaian, layanan ini memudahkan pegawai dan pejabat kepegawaian pada SKPD untuk mendapatkan layanan kepegawaian

secara online, dimana semua layanan kepegawaian telah terintegrasi dengan sistem ini. Bobot indikator sebesar 2, dengan nilai yang diberikan oleh Tim penilai mandiri adalah 4, sehingga didapat nilai akhir sejumlah 8.

8. Sistem Informasi

Indikator pada aspek Sistem Informasi ada 4 (empat) poin, sebagai berikut:

1) **Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai**

Telah tersedia Sistem Informasi yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. Dengan bobot indikator sebesar 2 dan nilai yang diberi oleh Tim penilai mandiri adalah 4, sehingga nilai akhir berjumlah 8.

2) **Penerapan e-Performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online**

Telah berjalannya penerapan e-Performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian. Dengan bobot indikator sebesar 1 dan nilai yang diberi oleh Tim Verifikasi adalah 2, sehingga nilai akhir berjumlah 2.

3) **Penggunaan e-Office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian**

Telah diterapkannya e-Office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian, namun belum secara keseluruhan. Dari bobot indikator sebesar 1 dan Tim Verifikasi memberikan nilai 3, maka diperoleh nilai akhir sejumlah 3.

4) **Pembangunan dan penggunaan *assessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi**

Saat ini penggunaan *assessment center* difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai bagian dari pemetaan kompetensi ASN, sehingga tersedia gambaran profil kompetensi secara objektif dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sesuai ketentuan manajemen talenta ASN. Dari bobot indikator sebesar 2 dan penilaian mandiri yang didapatkan sebesar 4, maka diperoleh nilai akhir sejumlah 8.

Tabel 3.8
Hasil Penilaian Sistem Merit 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

No	Aspek	Nilai Tim Instansi	Nilai Tim Verifikasi KASN
1	Perencanaan Kebutuhan	40	-
2	Pengadaan	34	-
3	Pengembangan Karier	62,50	-
4	Promosi dan Mutasi	25	-
5	Manajemen Kinerja	50	-
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35	-
7	Perlindungan dan Pelayanan	8	-
8	Sistem informasi	22	-
	Total Nilai	276,50	-

Tabel 3.9
Indeks Sistem Merit 2021-2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

No	Tahun	Metode Penilaian	
		Penilaian Mandiri	Verifikasi KASN
1	2021	-	-
2	2022	-	-
3	2023	275,00	124,50
4	2024	275,00	-
5	2025	276,50	-

Perbandingan antar realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Capaian kinerja sasaran strategis perangkat daerah pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang cukup signifikan. Berdasarkan data yang disajikan, capaian indikator "**Indeks Sistem Merit**" pada tahun 2025 tercatat sebesar **276,50**, atau setara dengan **100,55%** dari target yang telah ditetapkan sebesar **275**. Capaian ini menunjukkan adanya peningkatan dari tahun sebelumnya. Sebagai perbandingan, realisasi capaian pada tahun 2024 tercatat 275 dikarenakan pada tahun berjalan tidak ada penilaian maka masih menggunakan Penilaian Mandiri tahun 2023, yakni 275 dengan tingkat pencapaian 100% terhadap target tahun 2025. Tren peningkatan dari tahun ke tahun menunjukkan progres yang baik, mengingat belum adanya capaian indikator pada tahun 2022 dan 2021 dan kemudian mulai dilaksanakan pada tahun 2023. Hal ini mencerminkan adanya upaya perbaikan kinerja yang signifikan dalam meningkatkan kualitas manajemen ASN.

Perbandingan Realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Organisasi

Indikator "**Indeks Sistem Merit**" pada tahun 2025 tercatat mencapai **276,50**, yang setara dengan **100,55%** dari target tahunan yang ditetapkan sebesar **275**. Jika dibandingkan dengan target jangka menengah (2029), yaitu sebesar **350**, capaian hingga tahun 2025 telah mencapai **79,00%** dari target akhir Renstra. Dengan laju peningkatan rata-rata sebesar 0,43 poin per tahun, organisasi berada pada jalur yang belum cukup optimis untuk mencapai target jangka menengah pada 2029, sehingga membutuhkan akselerasi dan peningkatan kualitas pelayanan.

Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Kabupaten/Kota lain, Provinsi dan Nasional

Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2025 tercatat sebesar **276,50**. Dikarenakan tidak ada penilaian Indeks Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum dapat dilaksanakan, maka data capaian indeks sistem merit kabupaten / kota lain dan provinsi menggunakan hasil verifikasi indeks sistem merit pada tahun 2023. Jika dibandingkan dengan Kabupaten Tanah Bumbu yang mencatat indeks sebesar 126, Kabupaten Tanah Laut masih memiliki selisih sebesar 150,50

poin. Dikarenakan data capaian indeks sistem merit kabupaten / kota lain dan provinsi menggunakan hasil verifikasi indeks sistem merit pada tahun 2023 maka capaian dari Kabupaten Tanah Bumbu belum dapat dikatakan menunjukkan Indeks Sistem Merit yang lebih rendah, ataupun mengindikasikan bahwa kualitas manajemen ASN di kabupaten tersebut belum dapat dinilai kurang optimal. Begitupun, jika dibandingkan dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, yang mencatat indeks Sistem Merit tertinggi sebesar 279, dikarenakan kondisi yang sama dengan kabupaten sebelumnya maka Kabupaten Tanah Laut belum dapat dipastikan memiliki selisih capaian yang lebih signifikan, yaitu sebesar 2,5 poin.

Namun, hal ini dapat mengindikasikan bahwa Kabupaten Tanah Laut perlu melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kualitas manajemen ASN. Peningkatan kualitas layanan, responsivitas, dan penyediaan fasilitas pendukung yang lebih baik dapat menjadi fokus utama perbaikan di masa mendatang.

Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Adapun faktor-faktor pendukung penyebab keberhasilan dan peningkatan kinerja, diantaranya:

1. Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan: Seluruh indikator pada aspek perencanaan kebutuhan mendapatkan nilai maksimal (skor 4) karena telah tersedianya peta jabatan, rencana kebutuhan jangka menengah, serta data kepegawaian yang lengkap melalui aplikasi SIMPEG.
2. Digitalisasi Layanan Kepegawaian: Keberhasilan didukung oleh integrasi SIMPEG dengan SIASN BKN serta penerapan e-Performance dan e-Office yang memudahkan pelayanan administrasi.
3. Transparansi Pengadaan ASN: Pelaksanaan seleksi ASN telah dilakukan secara terbuka, kompetitif, dan non-diskriminatif dengan penempatan yang sesuai formasi (mencapai 90%-100%).
4. Keberhasilan penerapan sistem merit terjadi ketika keputusan kepegawaian didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
5. Penguatan database ASN, assessment kompetensi, dan pengawasan Tim Penilai Kinerja merupakan kunci utama peningkatan kualitas manajemen ASN dan berdampak langsung terhadap peningkatan pelayanan publik.

6. Aspek Manajemen Kinerja:

- 1) Perencanaan kinerja yang baik dan realistis, dengan target yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai
- 2) Umpan balik yang konstruktif dan spesifik, untuk membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka
- 3) Pengukuran kinerja yang objektif dan akurat, dengan menggunakan indikator kinerja yang relevan dan dapat diukur
- 4) Komitmen pimpinan yang kuat dan konsisten, untuk mendukung dan mempromosikan manajemen kinerja yang efektif
- 5) Teknologi yang memadai dan efektif, untuk mendukung manajemen kinerja dan meningkatkan efisiensi

7. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

- 1) Sudah tersedianya Peraturan Bupati sebagai Dasar pemberian TPP yang memuat perhitungan dengan komposisi kinerja (70%) dan disiplin (30%)
- 2) Pelaksanaan pemberian penghargaan yang konsisten dilaksanakan pada Tahun 2025
- 3) Sudah menerbitkan Peraturan Bupati terkait penegakan Disiplin dan Kode Etik pegawai dan membentuk Tim Majelis Pertimbangan Penjatuha Hukuman Disiplin ASN
- 4) Sudah mengelola data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku secara manual dan by sistem.

Adapun faktor-faktor penyebab kegagalan atau hambatan, diantaranya:

1. Kegagalan penerapan sistem merit umumnya disebabkan oleh penempatan yang tidak objektif, lemahnya data kepegawaian, serta belum optimalnya manajemen talenta.
2. Aspek Manajemen Kinerja:
 - 1) Proses organisasi yang cepat terjadinya mutasi sehingga ada beberapa SKPD yang pengelola kepegawaiannya masih belum memahami dan menguasai
 - 2) Masih ada ASN yang masih belum patuh dalam pengisian ekinerja sehingga capaian kinerja masih belum sepenuhnya tercapai
 - 3) Peserta yang hadir dalam rapat tim evaluasi Kinerja bukan yang biasa menangani permasalahan pengelolaan kinerja

- 4) Beberapa SKPD yang belum memenuhi kinerja tidak dapat hadir dalam pelaksanaan kegiatan Penyebab Kegagalan
 - 5) Belum melaksanakan analisis permasalahan terkait kinerja
 - 6) Belum tersedia informasi tentang kesenjangan kinerja pegawai
 - 7) Hasil penilaian kinerja belum menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan karir secara terstruktur
3. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin:
- 1) Belum melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi
 - 2) Belum adanya Peraturan Kepala Daerah yang mengatur terkait Pemberian Penghargaan bagi ASN, sehingga sampai saat ini hanya mengacu kepada Surat Keputusan Bupati
 - 3) Belum membentuk Tim Khusus yang menangani Penegakan Kode Etik

Adapun solusi terhadap hambatan, diantaranya:

1. Aspek Manajemen Kinerja:
 - 1) Mengintegrasikan Penilaian Kinerja ASN dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam satu system penilaian Kinerja
 - 2) Meningkatkan partisipasi aktif pegawai yang menjadi bawahan dalam perencanaan pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kemampuan dan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi berdasarkan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target kinerja individu dan organisasi
 - 3) Membentuk Tim Penegak Kode Etik Pegawai yang disatukan dengan Tim Majelis Pertimbangan Hukuman Disiplin ASN
 - 4) Menyusun regulasi pemberian Penghargaan ASN berupa Peraturan Bupati yang memuat standar, syarat serta teknis penilaian dalam memberikan penghargaan

2. Aspek Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil penilaian, pengembangan kompetensi ASN belum berjalan secara optimal. Latsar CPNS telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan memperoleh nilai maksimal, namun belum diintegrasikan dengan program lanjutan serta belum dievaluasi dampaknya terhadap kinerja. Instansi juga belum memiliki

strategi pengembangan kompetensi yang terstruktur, sehingga perencanaan dan pelaksanaan diklat belum berbasis kebutuhan. Meskipun kewajiban 20 JP telah dipenuhi, pelaksanaannya masih terbatas pada jabatan tertentu dan belum merata. Selain itu, program praktik kerja, pertukaran pegawai, coaching, dan mentoring belum dilaksanakan, sehingga pengembangan kompetensi masih berfokus pada pelatihan formal. Secara keseluruhan, kurangnya perencanaan strategis, pemerataan program, dan evaluasi menjadi penyebab belum optimalnya peningkatan kapasitas ASN. Diperlukan penyusunan strategi yang terintegrasi, pemerataan kesempatan pengembangan, serta evaluasi berkala agar program berdampak nyata pada kinerja organisasi.

Dalam mencapai sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN”, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan Peningkatan kualitas pola karier ASN, Peningkatan kualitas penilaian kinerja ASN, Peningkatan kualitas layanan kepegawaian.

1. Peningkatan kualitas pola karier ASN

1) Penyusunan formasi ASN sesuai kebutuhan

Penyusunan formasi merupakan langkah awal yang krusial dalam siklus manajemen ASN untuk memastikan distribusi pegawai yang tepat sasaran di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Kegiatan ini didasarkan pada kewajiban setiap instansi pemerintah untuk menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN berdasarkan analisis jabatan (ANJAB) dan analisis beban kerja (ABK). Selain itu, pelaksanaan ini merujuk pada penetapan alokasi formasi CASN oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Proses penyusunan dan pengusulan formasi ini dilakukan secara intensif pada bagian awal siklus pengadaan tahun anggaran 2025. Rangkaian kegiatan penyusunan formasi diawali dengan melakukan analisis kebutuhan melalui pemetaan jabatan secara mendalam, guna menentukan secara akurat jumlah kekurangan maupun kelebihan pegawai di setiap unit kerja. Berdasarkan hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) tersebut, BKPSDM kemudian menyusun draf usulan formasi yang akan dikirimkan kepada pemerintah pusat sebagai dasar penetapan alokasi. Untuk memastikan formasi yang dibuka benar-benar relevan dengan kebutuhan organisasi, dilakukan pula proses verifikasi dan

validasi melalui sinkronisasi data kebutuhan antara BKPSDM dengan seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



2) Pelaksanaan seleksi pengadaan ASN

Pemerintah Kabupaten Tanah Laut melalui BKPSDM telah menyelenggarakan seluruh tahapan seleksi pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Tahun Anggaran 2025 dengan mengedepankan prinsip transparan, objektif, kompetitif, dan bebas dari praktik KKN. Kegiatan ini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta serangkaian Keputusan Menteri PANRB terkait mekanisme seleksi pengadaan PNS dan PPPK Tahun Anggaran 2024/2025. Secara operasional, pembentukan panitia seleksi didasarkan pada Keputusan Bupati Tanah Laut Nomor 100.3.3.2/528-KUM/2024.

Rangkaian kegiatan dilaksanakan secara bertahap sepanjang tahun 2025, yang meliputi penyesuaian jadwal pendaftaran hingga Januari 2025, pelaksanaan seleksi kompetensi pada Mei 2025, hingga pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH) untuk PPPK Paruh Waktu pada Agustus-September 2025. Pada seleksi PPPK Periode II, terdapat total 2.012 pelamar yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) administrasi. Seleksi kompetensi diikuti oleh 2.063 peserta yang tersebar di beberapa titik lokasi, termasuk Gedung Auditorium Idham Khalid Banjarbaru dan beberapa Kantor Regional BKN.

Selain itu, dialokasikan pula kebutuhan untuk 2.721 orang PPPK Paruh Waktu yang berasal dari pegawai non-ASN terdaftar maupun tidak terdaftar di pangkalan data BKN. Seluruh tahapan seleksi berjalan dengan baik dan lancar sesuai harapan. Kegiatan ini berhasil memenuhi kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan total kelulusan PPPK Periode II sebanyak 111 formasi (terdiri dari Tenaga Guru, Kesehatan, dan Teknis) serta 2.647 formasi untuk PPPK Paruh Waktu.



3) Pemetaan talentpool ASN

1) Rapat Koordinasi Penataan Jabatan Pelaksana Pasca Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana dan Persiapan Pelaksanaan Verifikasi Kenaikan Pangkat Periode Tahun 2025 Pada Tanggal 02 Januari 2025 di Aula CAT BKPSDM Kabupaten Tanah Laut

Peserta yang mengikuti kegiatan terdiri dari seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintah Kab. Tanah Laut yang dalam hal ini pejabat yang menangani kepegawaian pada masing-masing SKPD. Kegiatan Rapat Koordinasi Penataan Jabatan Pelaksana Pasca Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana bertujuan untuk menyamakan persepsi, menyusun langkah strategis, serta memastikan kelancaran proses penyesuaian jabatan pelaksana sesuai dengan regulasi terbaru. Hal ini bertujuan agar seluruh perangkat daerah Kabupaten Tanah Laut memiliki pemahaman yang sama, dapat menghindari terjadinya tumpang tindih tugas, serta mampu menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan pelayanan publik. Hasil rapat juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait penempatan pegawai, sehingga mendukung terciptanya birokrasi yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan regulasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Persiapan Pelaksanaan Verifikasi Kenaikan Pangkat merupakan rangkaian kegiatan administratif yang dilakukan untuk memastikan seluruh dokumen dan persyaratan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah lengkap, valid, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui persiapan ini, diharapkan proses verifikasi kenaikan pangkat dapat berjalan lancar, transparan, dan akuntabel, sehingga memberikan kepastian serta penghargaan yang layak kepada ASN di

Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang memenuhi syarat. Kegiatan ini juga menjadi upaya penting dalam menjaga tertib administrasi kepegawaian sekaligus mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut.

2) Pembekalan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 Pada Tanggal 18 Maret 2025

Kegiatan pembekalan dihadiri oleh seluruh calon peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 28 peserta, Plt. Sekretaris BKPSDM Kab. Tanah Laut beserta pegawai di lingkungan BKPSDM Kab Tanah Laut. Adapun narasumber yang memberikan materi secara daring (media zoom meeting) berasal dari Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara. Kegiatan ini merupakan upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut untuk memberikan arahan, pemahaman, serta kesiapan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang akan mengikuti ujian sebagai salah satu syarat administrasi dalam proses kenaikan pangkat. Sesi pembekalan juga mencakup diskusi interaktif, tanya jawab, serta simulasi soal ujian untuk membantu peserta lebih memahami pola ujian. Dengan pembekalan ini, ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut diharapkan memiliki bekal pengetahuan yang memadai, percaya diri, serta siap menghadapi ujian dinas maupun ujian penyesuaian kenaikan pangkat secara baik. Kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana persiapan menghadapi ujian, tetapi juga menjadi bagian dari pembinaan karier ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam rangka meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut.

3) Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 Pada Tanggal 20 Maret 2025 di Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara – Banjarbaru

Kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) diikuti oleh seluruh peserta yang berasal dari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 sebanyak 28 orang, pendamping

peserta dari BKPSDM Kabupaten Tanah Laut beserta Tim Pelaksana dari Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara yang terdiri dari Ibu Hospita Gloria Situmorang, SH., M.AP selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian beserta tim pelaksana lainnya. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat merupakan tahapan penting dalam sistem pembinaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang dilaksanakan untuk menilai kompetensi, pengetahuan, serta kesiapan pegawai dalam mengemban tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi. Ujian Dinas diperuntukkan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang akan naik pangkat ke golongan tertentu namun belum memenuhi syarat pendidikan formal, sehingga melalui ujian ini dapat dinilai kesetaraan kompetensinya. Sementara itu, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang memiliki ijazah pendidikan lebih tinggi dari syarat jabatan sebelumnya, sebagai bentuk pengakuan atas peningkatan kualifikasi pendidikan.



4) Rapat pembentukan Panitia Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah di Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada tanggal 16 Mei 2025 di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Laut

Acara Rapat Pembentukan Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dihadiri oleh Pj. Sekretaris Kab. Tanah Laut (Ismail Fahmi, SE, MT) selaku pimpinan rapat pembentukan panitia seleksi dan Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut (Zaki Yamani S.Pt, MM). Disamping itu juga berhadir/diikuti secara zoom meeting oleh Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Muhammad Syarifuddin, M.Pd), Kepala Kantor

Regional VIII BKN Banjarmasin (Soni Sultana, S.Kom.,M.M.Si), Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Dr. Ir. Ariadi Noor, M.Si), dan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad Arsyad Al Banjari (Prof. Dr. Drs. H. Basuki, M.Si) dan dihadiri Karyawan Karyawati BKPSDM Kab. Tanah Laut.

Rapat ini dilaksanakan dengan agenda pemilihan Ketua Panitia dengan selaku Ketua Terpilih yaitu Bapak Muhammad Syarifuddin, M.Pd. Formasi Jabatan yang akan diseleksi adalah Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Laut. Ketentuan persyaratan dalam seleksi ini meliputi: Persyaratan pelamar dan Persyaratan administrasi Tata cara pendaftaran yang dibuka pada tanggal 20 Mei 2025 dan ditutup pada tanggal 03 Juni 2025. Tahapan seleksi yang akan diikuti peserta meliputi: Seleksi administrasi, Penilaian kompetensi, Seleksi penulisan makalah dan Wawancara.



5) Penilaian kompetensi (CACT) Computer Assisted Competency Test di lingkungan pemerintah kabupaten Tanah Laut

Kegiatan pelaksanaan pemetaan kompetensi melalui Computer Assisted Competency Test (CACT) bagi pejabat pelaksana di lingkungan pemerintah kabupaten Tanah Laut selama 2 hari di Kantor Regional VIII BKN, Banjarbaru. Pada tanggal 25 Mei 2025 pelaksanaan CACT dibagi menjadi 2 (dua) sesi. Sesi 1 (satu) Pada pukul 08.00 - 12.30 dengan peserta sebanyak 98 orang, Sesi 2 (dua) Pada pukul 13.00 – 17.30 dengan peserta sebanyak 99 orang. Pada tanggal 26 Mei 2025 pelaksanaan CACT hanya 1 (satu) sesi, yang dilaksanakan pada pukul 08.00 – 12.30 dengan peserta sebanyak 62 orang. Masing – masing sesi mendapatkan materi yang sama, yaitu manajerial, literasi digital, dan emerging skill. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki PNS dengan Kompetensi yang dipersyaratkan

pada jabatan yang sedang atau akan diduduki, mengidentifikasi gap (kesenjangan) kompetensi antara kondisi saat ini dengan standar kompetensi jabatan, mendukung penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN yang profesional, transparan, dan berbasis kompetensi, menyediakan data objektif untuk keperluan penempatan, rotasi, mutasi, dan promosi pegawai berdasarkan potensi dan kinerja nyata, memberikan umpan balik untuk perbaikan kebijakan dan sistem pengelolaan SDM di instansi pemerintah.



6) Penilaian Makalah, Presentasi dan Wawancara Peserta Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Sekretaris Daerah)

Kegiatan penilaian penulisan Makalah, presentasi makalah, dan wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2025 di Aeris Hotel Banjarbaru. Unsur penilaian makalah peserta seleksi tersebut adalah berupa kesesuaian judul dengan tema, kesesuaian isi makalah dari judul dan tema yang disajikan, sistematika penulisan, ketajaman analisis, dan penggunaan bahasa dalam penulisan makalah. Adapun unsur yang dinilai dalam pelaksanaan wawancara pada seleksi tersebut yaitu berupa pengetahuan (knowledge) dan minat (motivasi) terhadap bidang tugas, pengetahuan tentang visi dan misi pemerintah kabupaten Tanah Laut, Keahlian (skill) pejabat tinggi pratama, dan kemampuan managerial pejabat tinggi pratama. Dari keseluruhan peserta terbagi menjadi 4 sesi yaitu:

1. Ismail Fahmi, SE, MT. Pada sesi 1 pukul 11.00-12.00 wita
2. Ir. H. Muhammad Mursyi, M.Si. Pada sesi 2 pukul 12.00-13.00 wita
3. Dr. Akhmad Hairin, MM.MP. Pada sesi 3 pukul 14.00-15.00 wita
4. Syakhril Hadrianadi, ST. Pada sesi 4 pukul 15.00-16.00 wita

Rapat panitia seleksi dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2025

pukul 16.00-17.00 di Aeris Hotel Banjarbaru. Panitia Seleksi terdiri dari 5 orang, yaitu:

1. Muhammad Syarifuddin, M.Pd (Ketua)
2. Soni Sultana, S.Kom (Anggota)
3. Akhmad Fidayeen, S.H., M.Si (Anggota)
4. Dr. Ir. Ariadi Noor, M.Si (Anggota)
5. Prof. Dr. Drs. H. Basuki, M.Si (Anggota)

Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam kompetensi, integritas, dan kapabilitas yang dimiliki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan yang sedang atau akan diduduki dan untuk menjamin terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah yang kompeten, profesional, berintegritas, berjiwa kepemimpinan strategis serta memiliki kemampuan manajerial guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efektif dan efisien.



7) **Rapat Seleksi Administrasi Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Kepala Dinas)**

Acara Rapat Seleksi Administrasi Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan secara zoom meeting oleh Pj. Sekretaris Daerah Kab. Tanah Laut (Ismail Fahmi, ST, MT); Inspektur Prov. Kalimantan Selatan (Akhmad Fadly Syahrudin, S.H., M.Si); Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Dr. Ir. Ardi Noor, M.Si) dan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat (Prof. Dr. Muhammad Arsyad Al Basyir, M.Si., P.I.A) serta Kepala BKPSDM Kab Tanah Laut (Zaki Yamani, S.PT, MM) serta dihadiri Karyawan/Karyawati BKPSDM Kab. Tanah Laut. Adapun jumlah calon

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah lulus dalam seleksi administrasi (masing-masing jabatan sebanyak 5 orang), untuk formasi Jabatan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tanah Laut sebanyak 5 (lima) orang, dan formasi Jabatan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Laut sebanyak 6 (enam) orang. Dengan peserta yang dinyatakan lulus seleksi akan mengikuti kegiatan penilaian penulisan makalah, presentasi makalah, serta wawancara yang akan dilaksanakan pada tanggal 17 s.d. 21 Juli 2025 di Kantor Regional VIII BKN di Banjarbaru.



8) Rapat Seleksi Administrasi Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris (Sekretaris Daerah)

Acara Rapat Seleksi Administrasi Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dihadiri/diikuti secara zoom meeting oleh Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Muhammad Fadly Syudi, S.P., M.Si), Kepala Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin (Sonj Sultana, S.Kom., MM., M.Si), Inspektur Prov. Kalimantan Selatan (Akhmad Fydyden, SH., M.Si), Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Dr. Ir. Ariadi Noor, M.Si) dan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad Arsyad Al Banjari (Prof. Dr. Drs. H. Basuki, M.Si) serta dihadiri Karyawan Karyawati BKPSDM Kab. Tanah Laut. Adapun jumlah calon Pejabat Tinggi Pratama Sekretaris Daerah yang telah lulus dalam seleksi administrasi (memenuhi syarat) adalah sebanyak 4 orang peserta yaitu Ismail Fahmi, SE., MT., Dr. Akhmad Hairin, MM., MP., Ir. H. Muhammad Mursyi, M.Si, Syakhriil Hadrianadi, ST.

9) Penilaian Makalah, Presentasi dan Wawancara Peserta Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi

Kegiatan dilaksanakan di Aeris hotel di Banjarbaru pada tanggal 07 Juli 2025.

Sesi 1 (satu)

Peserta : ORBIT SETIAWAN NURCAHYO, SST

Waktu : 13:00 s.d 13:40 WITA

Sesi 2 (dua)

Peserta : ULIL AMRI BAHTIAR, S.T., M.P.

Waktu : 13:45 s.d 14:25 WITA

Sesi 3 (tiga)

Peserta : YANTI MONDES, ST, MS

Waktu : 14:30 s.d 15:10 WITA

Sesi 4 (empat)

Peserta : H. SAHRIYANUR, S.STP, M.Si

Waktu : 15:15 s.d 15:55 WITA

Sesi 5 (lima)

Peserta : INA GANTANI, S.IP., M.M.

Waktu : 16:00 s.d 16:25 WITA

Sesi 6 (enam)

Peserta : AGUS SETIYO, SSTP., M.M

Waktu : 16:30 s.d 16:55 WITA

Sesi 7 (tujuh)

Peserta : TEDY MULYANA, ST, MT

Waktu : 17:00 s.d 17:25 WITA

Sesi 8 (Delapan)

Peserta : BUDI ANDRIAN SUTANTO, S.Sos, M.M

Waktu : 17:25 s.d 17:55 WITA

Sesi 9 (Sembilan)

Peserta : GUSTI DWI ERZANDI KASUMA, ST, MT

Waktu : 19:30 s.d 19:55 WITA

Sesi 10 (Sepuluh)

Peserta : ADI RAHMANI, SP

Waktu : 20:00 s.d 20:25 WITA

Sesi 11 (Sebelas)

Peserta : DWI HADI PUTRA, ST, MT

Waktu : 20:30 s.d 20:55 WITA

Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam kompetensi, integritas, dan kapabilitas yang dimiliki Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan yang sedang atau akan diduduki dan untuk menjamin terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang kompeten, profesional, berintegritas tinggi, serta memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan strategis guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efektif dan efisien.



10) Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Presentasi makalah dan wawancara dilaksanakan pada tanggal 15 Juli 2025 pukul 10.00-19.35 Wita di Fave Hotel Banjarbaru. Berikut unsur yang akan dinilai dari kegiatan tersebut: Makalah (Kesesuaian isi dan judul dengan tema makalah, Sistematika penulisan, Ketajaman analisis, Penggunaan bahasa dalam penulisan makalah), Wawancara (Pengetahuan dan minat terhadap bidang tugas, Pengetahuan tentang Visi dan Misi pemerintah kabupaten Tanah Laut, Keahlian pejabat tinggi pratama, Kemampuan).



11) Pembekalan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 Pada Tanggal 23 Juli 2025

Kegiatan diikuti sebanyak 21 orang yang telah memenuhi syarat (MS)

yang terdiri dari calon peserta Ujian Dinas Tingkat I sebanyak 11 orang dan calon peserta ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) sebanyak 10 orang. Adapun narasumber kegiatan pembekalan dari Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru yaitu Hospita Gloria Situmorang, S.H, M.AP dengan Materi petunjuk teknis ujian, Cindy Adi Pertiwi, S.Psi dengan materi kisi-kisi materi ujian, dan Ina Herlina, S.Sos dengan materi SOP dan alur peserta ujian. Kegiatan Ujian Dinas merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk menilai kompetensi dan kelayakan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka kenaikan pangkat ke jenjang tertentu yang mensyaratkan penguasaan pengetahuan serta keterampilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat merupakan ujian bagi PNS yang telah memperoleh ijazah pendidikan formal yang lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan terakhir yang digunakan saat pengangkatan atau kenaikan pangkat sebelumnya. Melalui ujian ini, pangkat PNS dapat disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan yang baru diperoleh.



12) Rapat Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada Tanggal 10 Juli 2025 di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Laut

Kegiatan ini dihadiri/diikuti secara zoom meeting oleh Inspektur Prov. Kalimantan Selatan (Akhmad Fydayen, S.H, M.Si), Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Dr. Ir. Ariadi Noor, M.Si) dan Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad Arsyad Albanjari (Prof. Dr. Drs. H. Basuki, M.Si), Pj Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Laut (Ismail Fahmi, SE, MT), Kepala BKPSDM Kab Tanah Laut beserta Staff BKPSDM Kab. Tanah Laut. Rapat Persiapan Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPTP ini dengan agenda pemilihan ketua panitia selaku Ketua Terpilih yaitu Bapak

Fydayeen, SH. M.Si. Kegiatan ini bertujuan untuk memetakan kesesuaian kualifikasi, pengalaman, dan kemampuan manajerial pejabat dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut serta mendorong peningkatan kinerja birokrasi melalui penempatan pejabat yang tepat pada jabatan strategis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

13) Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2025 Pada Tanggal 25 Juli 2025 di Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru

Kegiatan ini diikuti sebanyak 21 orang yang telah memenuhi syarat yang terdiri dari peserta Ujian Dinas Tk.I sebanyak 11 orang dan peserta Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) sebanyak 10 orang. Kegiatan ini dilaksanakan menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT) dengan durasi waktu pengerjaan selama 90 menit. Kegiatan Ujian Dinas merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk menilai kompetensi dan kelayakan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka kenaikan pangkat ke jenjang tertentu yang mensyaratkan penguasaan pengetahuan serta keterampilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat merupakan ujian bagi PNS yang telah memperoleh ijazah pendidikan formal yang lebih tinggi dari kualifikasi pendidikan terakhir yang digunakan saat pengangkatan atau kenaikan pangkat sebelumnya. Melalui ujian ini, pangkat PNS dapat disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan yang baru diperoleh.



14) Rapat Penyelesaian Pangkat dan Mutasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tanggal 16 Agustus 2025 di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Laut

Pelaksanaan kegiatan dihadiri oleh Pengelola Kepangkatan dari Dinas Pendidikan Kab. Tanah Laut dan 12 orang Pegawai Negeri Sipil Jabatan Guru Ahli Pertama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Rapat ini dipimpin oleh Kabid Mutasi, Promosi dan Kepangkatan Bapak Almunansyah, S.Kom dan Narasumber dari Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru Bapak Nurhadji Wijaya selaku Analis SDM Aparatur Ahli Madya. Kegiatan ini bertujuan untuk membahas dan menyelesaikan usulan kenaikan pangkat serta mutasi pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan manajemen ASN, khususnya terkait karier, kepangkatan, dan penempatan pegawai.



15) Melaksanakan dan Memfasilitasi Kegiatan Assessment Seluruh Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di Polda Kalimantan Selatan, Banjarbaru pada tanggal 9 September 2025

Telah dilaksanakan memfasilitasi kegiatan Assessment untuk Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada tanggal 09 s.d 10 September 2025, bertempat di Polda Kalsel di Banjarbaru dengan diikuti 11 Peserta Seluruh Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Kegiatan pada tanggal 9 September 2025 yaitu melaksanakan Pembukaan Assesment Camat dan kegiatan pada tanggal 10 September 2025 yaitu melaksanakan Kegiatan Assesment Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Camat sebagai pimpinan wilayah

di tingkat Kecamatan.



16) Melaksanakan dan Memfasilitasi Kegiatan Penilaian Kompetensi (CACT) Jabatan Pengawas Administrator, Fungsional, dan Perencana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru

Telah dilaksanakan memfasilitasi kegiatan Penilaian Kompetensi (CACT) Jabatan Pengawas Administrator, Fungsional, dan Perencana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru pada tanggal 11 s.d 12 September 2025. Pelaksanaan Kegiatan dibagi menjadi 4 sesi, yaitu:

Sesi	Tanggal	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Hadir	Keterangan
1	11 September 2025	100 Peserta	88 Peserta	9 peserta pindah ke sesi 3
2	11 September 2025	100 Peserta	76 Peserta	6 peserta pindah ke sesi 4
3	12 September 2025	100 Peserta	109 Peserta	9 peserta dari sesi 1
4	12 September 2025	100 Peserta	106 Peserta	6 peserta dari sesi 2

Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kemampuan ASN sesuai dengan standar kompetensi dan untuk meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



17) Melaksanakan kegiatan Rapat Awal Pembentukan Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada Tanggal 30 September 2025 di Aula BKPSDM Kab Tanah Laut

Kegiatan ini dihadiri oleh Dr. Ir. ARIADI NOOR, M.Si (Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan), AKHMAD FYDAYEN, SH., M.Si (Inspektur Provinsi Kalimantan Selatan), Dr. Ir. MELDAYANOR, S.Hut., M.S (Ketua Jurusan Teknologi Industri Pertanian Politeknik Negeri Tanah Laut), ISMAIL FAHMI, SE., M.T (Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Laut), ZAKI YAMANI, S.Pt., MM (Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Dalam kegiatan ini dilakukan pembahasan mengenai Rapat Awal Pembentukan Tim Panitia Seleksi, Penyusunan Jadwal Seleksi, dan Draf Pengumuman Jadwal Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



18) Melaksanakan memfasilitasi kegiatan Penilaian Kompetensi (CACT) Pejabat Pengawas, Fungsional dan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru

Melaksanakan memfasilitasi kegiatan Penilaian Kompetensi (CACT) Pejabat Pengawas, Fungsional dan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru pada tanggal 1 s.d 3 Oktober 2025. Pelaksanaan Kegiatan dibagi menjadi 6 sesi, yaitu:

Sesi	Tanggal	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Hadir	Keterangan
5	1 Oktober 2025	100 Peserta	99 Peserta	1 peserta tidak hadir
6	1 Oktober 2025	100 Peserta	95 Peserta	5 peserta tidak hadir
7	2 Oktober 2025	100 Peserta	99 Peserta	1 peserta tidak hadir
8	2 Oktober 2025	100 Peserta	93 Peserta	7 peserta tidak hadir
9	3 Oktober 2025	100 Peserta	100 Peserta	peserta hadir semua
10	3 Oktober 2025	100 Peserta	93 Peserta	7 peserta tidak hadir

Kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kemampuan ASN sesuai dengan standar kompetensi dan untuk meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



19) Melaksanakan/Memfasilitasi Kegiatan Focus Group Discussion (FGD) PPG PAI di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut di SMK 2 Desember pada tanggal 4-5 Oktober 2025

Kegiatan ini dibuka oleh Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan dihadiri oleh Tim LPTK UIN Antasari Banjarmasin, DPD PAI Kabupaten Tanah Laut, dan 82 peserta FGD PPG PAI. Kegiatan dilaksanakan dibagi 3 (tiga kelas) yaitu:

- Kelas 1 (satu)
Dilaksanakan pada tanggal 04 Oktober 2025 dengan jumlah peserta 27 orang.
- Kelas 2 (dua)
Dilaksanakan pada tanggal 04 Oktober 2025 dengan jumlah peserta 27 orang.
- Kelas 3 (tiga)
Dilaksanakan pada tanggal 05 Oktober 2025 dengan jumlah peserta 28 orang

Tujuan dari kegiatan ini yaitu agar dapat meningkatkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam, serta berdampak positif terhadap mutu

pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut.



20) Melaksanakan Kegiatan Focus Group Discussion (FGD) Asistensi Usulan Kenaikan Pangkat PNS Golongan IV/b ke Bawah Periode 01 Desember 2025 di Lingkungan Provinsi dan Kabupaten/Kota se Kalimantan Selatan

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 29 Oktober 2025 s/d 01 November 2025, bertempat di Hotel Holiday Inn Express & Suites Banjarmasin, acara dibuka oleh Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum Dan Politik Sekretariat Daerah Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Bapak Abdillah, M.Pd, dan dihadiri Analis SDM Aparatur Ahli Madya Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara Banjarbaru Bapak Nurhaji Wijaya, S.H beserta tim, serta Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan BKD Diklat/BKPSDM/BKPP/BKPSDMD se Kalimantan Selatan. Tujuan dilaksanakan kegiatan tersebut untuk mempercepat proses penyelesaian kenaikan pangkat agar tepat waktu dan sebagai peningkatan layanan kepegawaian secara sistematis dan terpadu melalui penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas SDM, penerapaandan pemanfaatan IT dalam proses penyelesaian kenaikan pangkat. untuk Kabupaten Tanah Laut pada periode 1 Desember 2025 usulan sebanyak 25 dan yang sudah diusulkan sebanyak 12 dan berkas kurang lengkap sebanyak 13 berkas.



21) Melaksanakan Rapat terkait Mutasi Masuk Pegawai Negeri Sipil ke Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

dalam upaya peningkatan efektivitas pengelolaan kepegawaian yang di hadiri oleh: Ismail Fahmi ,SE, MT, DR. Akhmad Hairin, MM., MP, Drs. Rudi Ismanto, M.SI, Riva Mahrani, ST, dan Zaki Yamani, S.PT., MM. Dengan hasil: Mengkoordinasikan agar Mutasi Masuk terorganisir dengan memberlakukan periodisasi 2 (dua) kali dalam satu tahun, Membuat Peraturan tentang Mutasi Keluar dan Masuk yaitu Peraturan Bupati dan SOP sebagai pedoman resmi yang mengatur tahapan, persyaratan, serta mekanisme mutasi, Tahapan seleksi Mutasi Masuk melalui tes kompetensi, wawancara dan dengan mempertimbangkan potensi yang bersangkutan, Rapat Mutasi Masuk Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk memastikan bahwa proses penempatan mutasi masuk pegawai berjalan sesuai dengan ketentuan regulasi, serta verifikasi dan evaluasi terhadap usulan mutasi berdasarkan regulasi guna menjamin kesesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan yang akan ditempati, sekaligus memastikan pemerataan dan efektivitas distribusi pegawai di seluruh unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



22) Melaksanakan Rapat Penilaian Kinerja

Pada tanggal 1 Desember 2025, yang dihadiri oleh: Ismail Fahmi ,SE, MT, DR. Akhmad Hairin, MM., MP, Drs. Rudi Ismanto, M.SI, Riva Mahrani, ST, dan Zaki Yamani, S.PT., MM. Pokok Pembahasan dalam Rapat Penilaian Kinerja:

1. Evaluasi Realisasi Kinerja Pegawai

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui realisasi target yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai. Hal ini membantu memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana dan sasaran organisasi. Proses evaluasi membantu menciptakan sistem penilaian

yang objektif dan terukur, sehingga kinerja pegawai dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

2. Identifikasi Masalah Kerja Pegawai Secara Internal dan Eksternal

Identifikasi dilakukan untuk mengetahui pencapaian kinerja, baik yang bersumber dari individu (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal). Dengan mengidentifikasi semua faktor, proses penilaian menjadi lebih komprehensif. Pegawai tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari konteks kerja yang mempengaruhi pencapaiannya.

3. Pembahasan Kaitan Hasil Kinerja dengan Manajemen Talenta

Dengan mengaitkan kinerja dengan pengembangan karier, pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja. Hasil kinerja pegawai dapat digunakan sebagai salah satu indikator utama dalam menentukan kelayakan pegawai untuk promosi, mutasi, rotasi, maupun pengembangan karier lainnya.



23) Melaksanakan Kegiatan FGD Kepegawaian Terkait Kenaikan Pangkat, Angka Kredit dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada tanggal 27 November 2025 bertempat di Fave Hotel Banjarbaru

Kegiatan ini di buka oleh Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Kepangkatan BKPSDM Kab Tanah Laut dan di hadir oleh seluruh pejabat pengelola kepegawaian di lingkungan pemerintah Kab Tanah Laut. Penyampaian materi FGD Kepegawaian oleh Bapak Nurhaji Wijaya, S.H dan tim selaku narasumber sebagai upaya dalam meningkatkan pemahaman dan menyamakan persepsi terkait sistem manajemen karir Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya yang berkaitan dengan Kenaikan Pangkat (KP), perhitungan Angka Kredit (AK), dan pengelolaan Jabatan Fungsional (JF). Diselenggarakannya kegiatan ini bertujuan untuk

mengidentifikasi permasalahan kepegawaian yang terjadi dan untuk menyamakan persepsi antar-unit kerja mengenai penerapan kebijakan kepegawaian, memperkuat koordinasi, serta membangun komitmen bersama dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja kepegawaian.



24) Kegiatan Penilaian Kompetensi (Assessment) pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Bertempat di ULM Banjarbaru pada tanggal 03-05 Desember 2025 yang diikuti oleh 27 peserta. Adapun pengisian jabatan Seleksi Terbuka meliputi: orang pelamar jabatan Inspektur, 5 orang pelamar Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah, 10 orang pelamar Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 3 orang pelamar Kepala Dinas Perhubungan, 4 orang pelamar Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, serta 11 orang pelamar Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.



25) Kegiatan Presentasi Makalah dan Wawancara Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Dlaksanakan pada tanggal 10-11 Desember 2025 di Fave Hotel Banjarbaru dan diikuti oleh 27 peserta. Adapun pengisian jabatan Seleksi Terbuka meliputi: 5 orang pelamar jabatan Inspektur, 5 orang pelamar Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah, 10 orang pelamar Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 3 orang

pelamar Kepala Dinas Perhubungan, 4 orang pelamar Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, serta 11 orang pelamar Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Kegiatan ini dihadiri oleh Panitia Seleksi selaku tim penguji, yaitu: Dr. Ir. Ariadi Noor, M.Si, Akhmad Fydayeen, SH., M.Si, Ismail Fahmi, SE, MT, Zaki Yamani, S.Pt, M.M, dan Dr. Ir. Meldayanoor, S.Hut., M.S. Selama sesi wawancara, peserta diberikan kesempatan untuk mempresentasikan pokok-pokok makalah, yang mencakup identifikasi masalah, analisis situasi, alternatif solusi, serta strategi implementasi, kemudian ditindaklanjuti dengan sesi tanya jawab untuk menguji kedalaman analisis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, integritas, serta kecakapan komunikasi. Tim Penguji memberikan penilaian berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, termasuk kemampuan merumuskan kebijakan, pemahaman regulasi, inovasi, serta kesiapan memimpin unit organisasi secara efektif. Pelaksanaan Presentasi Makalah dan Wawancara Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut berjalan dengan tertib, lancar, dan dihadiri oleh seluruh Peserta. Hasil kegiatan wawancara ini menjadi salah satu komponen penting dalam proses penilaian keseluruhan, yang selanjutnya digunakan sebagai bahan pertimbangan Panitia Seleksi dalam menentukan kelayakan dan kompetensi kandidat untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



4) Pelaksanaan mutasi dan promosi ASN

1. **Pengukuhan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Pada Tanggal 06 Januari 2025 di Gedung Sarantang Saruntung Pelaihari**
Acara Pengukuhan dilakukan oleh Pj. Bupati Tanah Laut (Bapak Syamsir

Rahman) dan disaksikan oleh Kepala BKPSDM Kab Tanah Laut (Bapak Zaky Yamani S.Pt, M.M), para Asisten, Kepala SKPD, Para Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, Rohaniawan dan Karyawan Karyawati BKPSDM Kab. Tanah Laut serta unsur-unsur terkait acara Pengambilan Sumpah Janji dan Pelantikan. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pengesahan secara formal kepada pejabat yang telah ditetapkan melalui keputusan Pj. Bupati Tanah Laut agar memiliki legitimasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pengucapan sumpah/janji jabatan, pejabat diingatkan kembali untuk menjaga integritas, loyalitas kepada negara, serta tanggung jawab moral dalam menjalankan amanah. Hal ini sebagai langkah strategis dalam memperkuat sistem birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat di Kabupaten Tanah Laut.



2. Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tanggal 14 Juli 2025 di Gedung Balairung Tuntung Pandang Pelaihari

Pelaksanaan Kegiatan dihadiri oleh Bupati Tanah Laut, Wakil Bupati Tanah Laut, Plt. Sekretaris Daerah Kab. Tanah Laut, Kepala SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dan Camat seKabupaten Tanah Laut. Kegiatan Pelantikan diikuti oleh Pejabat Pengawas 72 orang, Pejabat Administrator 85 orang, dengan total 157 orang yang dilantik. Dengan adanya pelantikan, diharapkan pejabat yang baru dapat memperkuat koordinasi, sinkronisasi, dan akselerasi program kerja pemerintah daerah. Selain itu, kegiatan pelantikan ini diharapkan menjadi bagian dari pola pembinaan karier ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk memberi kesempatan promosi, rotasi, maupun mutasi sesuai kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi.



3. Pengambilan Sumpah Janji dan Pelantikan Sekretaris Daerah, Pejabat Tinggi Pratama dan Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada tanggal 25 Agustus 2025 di Gedung Balairung Tuntung Pandang Pelaihari

Pelaksanaan kegiatan dihadiri oleh Bupati Tanah Laut, Wakil Bupati Tanah Laut, Plt. Sekretaris Daerah Kab. Tanah Laut beserta istri, Forkopimda Kab. Tanah Laut beserta istri, Kepala SKPD di Lingkungan Pemerintah Kab. Tanah Laut beserta istri, Camat se Kab. Tanah Laut beserta istri, Satpol PP dan Dishub Kab Tanah Laut. Kegiatan Pelantikan Pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut diikuti oleh : Sekretaris Daerah 1 Orang, Pejabat Tinggi Pratama 15 Orang, Pejabat Fungsional 3 Orang. Agenda pertama meliputi pengambilan sumpah Janji Jabatan Sekretaris Daerah Kab. Tanah Laut yang dipimpin langsung oleh Bupati Tanah Laut Bapak H. Rahmat Trianto dan bertindak sebagai saksi I Wakil Bupati Tanah Laut H. Muhammad Zazuli dan saksi II Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut H. Zaky Yamani S.Pt, MM. Agenda kedua dilanjutkan pengambilan sumpah Janji Pejabat Tinggi Pratama dan Pejabat Fungsional di lingkup Pemerintah Kab. Tanah Laut.yang dipimpin langsung oleh Bupati Tanah Laut Bapak H. Rahmat Trianto.

4. Melaksanakan kegiatan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut pada tanggal 30 September 2025 di Aula Sarantang Saruntung

Kegiatan ini dihadiri oleh Dr. AKHMAD HAIRIN, MM., MP yang dilantik sebagai Asisten I Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat. Pelantikan dipimpin langsung oleh Bupati Tanah Laut, H. Rahmat Trianto, dan dihadiri jajaran Forkopimda, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, hingga seluruh kepala SKPD. Dengan dilantiknnya Asisten I Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat , diharapkan dapat membantu kelancaran

pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan, khususnya di bidang pemerintahan umum dan kesejahteraan rakyat. Asisten I berperan penting dalam mengoordinasikan program dan kebijakan di bidang pemerintahan umum, ketertiban, otonomi daerah, hingga kesejahteraan sosial, sehingga pelantikan ini mendukung sinergitas lintas sektor di pemerintahan daerah. Pelantikan ini merupakan bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan efektivitas serta efisiensi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Laut.

2. Peningkatan kualitas penilaian kinerja ASN

1) Pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN

- Diklat Struktural

Untuk Tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Tanah Laut melaksanakan kegiatan Diklat Struktural sebagai berikut:

➤ Orientasi PPPK

Pelaksanaan Orientasi PPPK bertujuan untuk mengembangkan kompetensi PPPK yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Orientasi bagi PPPK juga bertujuan agar PPPK dapat menerapkan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara yakni Berakhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Dasar pelaksanaan Orientasi PPPK adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
- 4) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor:

289/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;

- 5) Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 800.2.4/0078/BPSDMD/2025 perihal Penyelenggaraan Orientasi Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kabupaten Tanah Laut.

Metode pembelajaran Orientasi PPPK menggunakan 2 (dua) metode yaitu metode pembelajaran mandiri/pembelajaran *Massive Open Online Course (MOOC)* dan Metode Pembelajaran Klasikal/pembelajaran di dalam kelas selama 3 hari kerja. Untuk kurikulum kegiatan Orientasi PPPK mengacu pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 289/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, yang mana tenaga pengajar/narasumber dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta narasumber/pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Kegiatan pembelajaran klasikal dilaksanakan sebanyak 16 (enam belas) angkatan secara bergantian mulai 15 April 2025 sampai dengan 30 Juli 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 640 (enam ratus empat puluh) orang (40x16 angkatan).

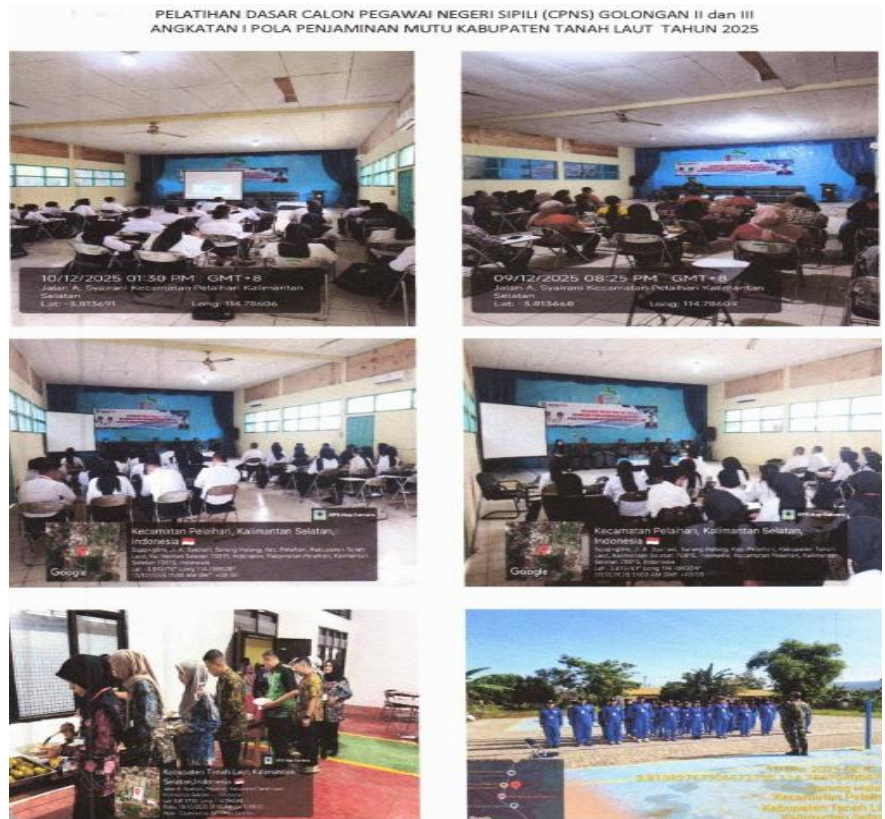


➤ Pelatihan Dasar CPNS

Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan untuk mengembangkan kompetensi para CPNS yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dasar dilaksanakannya Pelatihan Dasar CPNS adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS menggunakan 2 (dua) metode yaitu metode pembelajaran mandiri/pembelajaran *Massive Open Online Course (MOOC)* selama 21 (dua puluh satu) hari kerja melalui aplikasi LAN RI dan Metode Pembelajaran Klasikal/ pembelajaran di dalam kelas selama 4 hari kerja yang bertempat di UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Tanah Laut dari tanggal 9 sampai 12 Desember 2025. kurikulum mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 yaitu Pembentukan Karakter PNS dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas, yang mana tenaga pengajar/narasumber dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta narasumber/pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Adapun jumlah peserta kegiatan Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 34 (Tiga Puluh empat) orang Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang, terdiri dari Tenaga Teknis sebanyak 6 orang dan Tenaga Kesehatan sebanyak 28 orang.



- **Diklat Fungsional**

Tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Tanah Laut melaksanakan beberapa Diklat Teknis/Fungsional yaitu:

➤ **Pelatihan Fungsional Pengelolaan Arsip Dinamis**

Pelatihan Fungsional Pengelolaan Arsip Dinamis dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi Pengelola Arsip di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam mengelola arsip, baik arsip aktif maupun inaktif serta arsip online dan offline sehingga mampu mengelola arsip dengan baik agar dapat diakses dan dimanfaatkan dengan optimal. Pelatihan ini menggunakan metode Pembelajaran Klasikal yang dilaksanakan di Fave Hotel Banjarbaru pada tanggal 17 s/d 20 Februari Tahun 2025 yang dibuka oleh Pj. Bupati Tanah Laut Syamsir Rahman, dengan jumlah peserta sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang yang berasal dari SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Narasumber pelatihan ini berasal dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Prov. Kalimantan Selatan serta dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kab. Tanah Laut.



➤ Manajemen Puskesmas

Pelatihan Manajemen Puskesmas merupakan pelatihan dengan pola kerja sama(kontribusi) antara BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dengan Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Pelatihan yang diikuti oleh Tenaga Kesehatan di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanah Laut merupakan syarat wajib untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Puskesmas. Pelatihan Manajemen Puskesmas bertempat di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan peserta sebanyak 45 (empat puluh lima) orang yang terbagi 2 (dua) tahap:

- ✓ Tahap Pertama Pelatihan Manajemen Puskesmas waktu pelaksanaan dari tanggal 10 -17 April 2025 secara Daring dan 21-25 April secara luring/tatap muka yang bertempat di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan jumlah peserta sebanyak 25 (dua puluh lima) orang.
- ✓ Pelatihan Manajemen Puskesmas waktu pelaksanaan dari tanggal 13- 18 Oktober 2025 Daring dan 20-24 Oktober 2025 Luring/tatap muka yang bertempat di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan jumlah peserta sebanyak 20 (dua puluh) orang.



➤ **Pelatihan Service Excellent**

Pelatihan Service Excellent bertujuan untuk memberikan layanan terbaik dalam manajemen modern yang mengutamakan kepedulian terhadap masyarakat khususnya para ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Pelatihan dilaksanakan dari tanggal 10 Juli s.d 13 Juli 2005 di Hotel Novotel Banjarbaru melalui pola kontribusi/kerjasama dengan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Solusi Borneo. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ini sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang.



➤ **Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan Bagi Camat**

Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan Bagi Camat dilaksanakan dengan pola kontribusi/kerjasama dengan BKPSDM Kementerian Dalam Negeri RI, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut mengikutsertakan sebanyak 9 (sembilan) orang peserta untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan bagi Camat

Angkatan XVII, XVIII,XIX,XX, dan XXI (PNBP) Tahun 2005 yang dilaksanakan pada tanggal 13 - 17 Oktober 2005 bertempat di BW Kemayoran Hotel & Convention, Jl. Benyamin Sueb No 5 Blok A, RT 13 RW 6, Kb. Kosong, Kecamatan Kemayoran,Kota Jakarta Pusat.

- Bimbingan Teknis Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Kegiatan Bimbingan Teknis AKPK dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas ASN dalam mendukung penerapan sistem merit di lingkungan instansi pemerintah. Bimbingan Teknis AKPK dilaksanakan dengan pola kontribusi/kerjasama dengan PT. Ide Bangsa Mahardika (Smart ID), kegiatan ini di ikuti oleh pengelola kepegawaian sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang yang bertempat di Hotel Holiday Inn Express & Suites Banjarmasin pada tanggal 22 – 24 Oktober 2025.



- **Tugas Belajar**

Sebagai upaya meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, BKPSDM telah melaksanakan program pengembangan pendidikan bagi ASN melalui pemberian Tugas Belajar dan Pemutihan Tugas Belajar sepanjang tahun 2025. Kegiatan ini berpedoman pada Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Kegiatan ini dilaksanakan secara berkelanjutan sepanjang tahun anggaran 2025 dengan batas akhir pelaporan pada 31 Desember 2025.

Program ini mencakup beberapa kategori pengembangan, antara lain:

- Tugas belajar dengan biaya mandiri (baik yang diberhentikan maupun tidak diberhentikan dari jabatan)
- Tugas belajar dengan biaya APBD atau sponsor lain
- Pemutihan tugas belajar bagi ASN yang telah menyelesaikan pendidikan namun belum memiliki izin administrasi yang sesuai.

Kegiatan dikelola oleh Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian (PPIK) BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Pelaksanaan program pemberian tugas belajar dan pemutihan tugas belajar telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi pengembangan kualitas aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Hasil utama yang dicapai adalah meningkatnya kompetensi pegawai, ditandai dengan terwujudnya SDM aparatur yang lebih profesional dan memiliki kualifikasi pendidikan yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, kegiatan ini berhasil mendorong terciptanya tertib administrasi kepegawaian, khususnya dalam proses penertiban pencantuman gelar akademik bagi ASN. Secara keseluruhan, program ini telah memastikan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan rencana pengembangan instansi di masa depan.



2) Pembinaan disiplin ASN

BKPSDM telah melaksanakan beberapa kegiatan Pembinaan Disiplin ASN berupa *Forum Group Discusssion* (FGD) dan Sosialisasi. *Forum Group Discusssion* (FGD) berkaitan dengan Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan dan penerapan pembinaan Disiplin

ASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 26 Februari 2025 di Ballroom Lt.3 Algoritma Café & Resto Pelaihari dan dihadiri oleh 75 orang peserta dari seluruh SKPD terlampir pada daftar undangan.



Forum Group Discussion (FGD) berkaitan dengan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Aparatur Sipil Negara Akibat Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan untuk menegakkan disiplin ASN sebagai pelaksana tata kelola pemerintahan yang bersih dari praktik korupsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 30 September 2025 di Atlas Café & Resto Pelaihari dengan jumlah peserta 78 orang dari SKPD terlampir pada daftar undangan.



Sosialisasi Izin Perceraian dan Cuti Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan sebagai bentuk penerapan pembinaan Disiplin ASN terkait prosedur izin perkawinan dan perceraian serta izin cuti berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN No. 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS serta Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Cuti

PPPK. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 4 November 2025 di Atlas Café & Resto Pelaihari dengan jumlah peserta 76 orang dari SKPD terlampir pada daftar undangan.



3) Penyelesaian penanganan kasus disiplin ASN

Sepanjang tahun 2025 BKPSDM telah menangani 10 (sepuluh) kasus disiplin ASN, dengan rincian 3 kasus pelanggaran disiplin sedang, 3 kasus pelanggaran disiplin berat dan 4 Bentuk penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN.

4) Pembinaan peningkatan kinerja ASN

Salah satu upaya Pembinaan peningkatan kinerja ASN yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM yakni Evaluasi Kinerja ASN dan pemberian penghargaan ASN. Kegiatan ini direalisasikan pada triwulan II dan triwulan IV tahun 2025 dalam bentuk Rapat Evaluasi Kinerja dan Evaluasi Penerapan E-Kinerja BKN di SKPD. Rapat Evaluasi Kinerja diselenggarakan secara bertahap pada tanggal 26 Juni 2025 dan 3 Juli 2025 di Ruang CAT BKPSDM Tanah Laut yang dihadiri oleh 141 orang peserta dari seluruh SKPD. Sedangkan Kegiatan Evaluasi Penerapan E-Kinerja BKN di SKPD dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2025 bertempat di Ruang CAT BKPSDM Tanah Laut dengan dengan jumlah peserta 97 orang Pengelola Kepegawaian dari setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Untuk kegiatan Penghargaan PNS telah dilaksanakan pada TW IV yaitu pada bulan November dengan beberapa tahapan diantaranya rapat penentuan awal, rapat pendaftaran peserta, verifikasi lapangan, test wawancara peserta dan Rapat penetapan PNS Teladan. Pemberian Penghargaan PNS T

eladan diberikan kepada 3 kategori dengan masing-masing kategori terdiri dari terbaik I, Terbaik, II, dan Terbaik III. Kategori PNS teladan terdiri dari Katerogi Pengelola Kepegawaian Terbail, Tenaga Pendidik Terbaik, dan Tenaga

Kesehatan Terbaik. Penyerahan Penghargaan PNS Teladan dilaksanakan pada Apel HUT Korpri di Halaman Kantor Bupati Tanah Laut.



3. Peningkatan kualitas layanan kepegawaian

1) Peningkatan kualitas layanan melalui sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi

BKPSDM Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan kegiatan evaluasi data, informasi, dan sistem informasi kepegawaian sebagai upaya nyata dalam meningkatkan kualitas layanan melalui sistem yang terintegrasi. Rangkaian kegiatan ini diawali dengan tahapan persiapan, penyusunan rencana kerja, serta pengumpulan data ASN. Selanjutnya, dilakukan proses penelaahan dan verifikasi data pada sistem informasi untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku, serta evaluasi terhadap keandalan sistem guna mengidentifikasi kendala teknis maupun nonteknis. Kegiatan ini dilaksanakan secara terkoordinasi dan bertahap oleh Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian yang berakhir pada 31 Desember 2025.

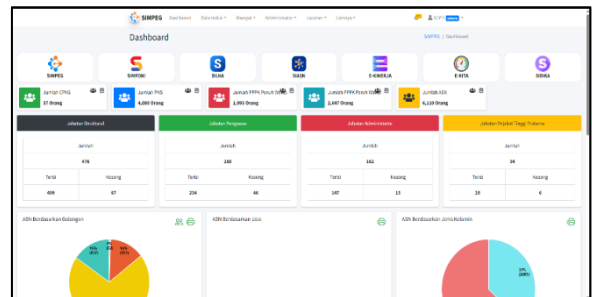
Pelaksanaan kegiatan evaluasi tersebut memberikan hasil yang signifikan, di antaranya adalah meningkatnya tingkat akurasi dan keterkinian data kepegawaian ASN. Selain itu, seluruh permasalahan serta kendala teknis dalam pemanfaatan sistem informasi telah berhasil dipetakan, yang kemudian diikuti dengan penyusunan daftar rekomendasi strategis untuk pengembangan sistem di masa mendatang. Dampak positif lainnya terlihat pada meningkatnya kesadaran, komitmen, serta koordinasi yang lebih solid

antara BKPSDM dengan perangkat daerah dalam melakukan pemutakhiran data ASN secara berkala guna mendukung pengambilan keputusan pimpinan.

Adapun beberapa inovasi yang dikeluarkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

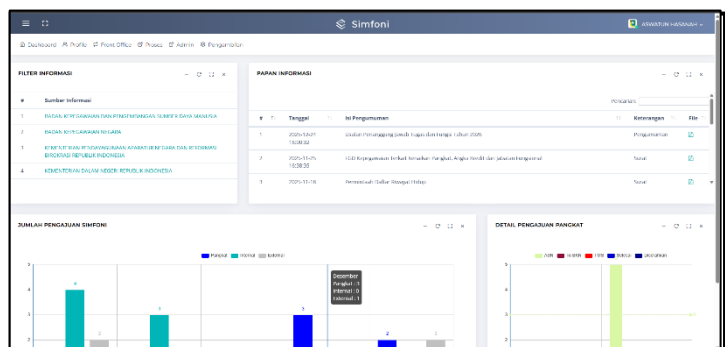
1. SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

Sistem ini berfungsi sebagai basis data utama dalam pengelolaan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Melalui kegiatan evaluasi tahun 2025, SIMPEG telah diperbarui untuk memastikan tingkat akurasi data yang lebih tinggi guna mendukung perencanaan kebutuhan ASN dan pengembangan karier secara tepat.



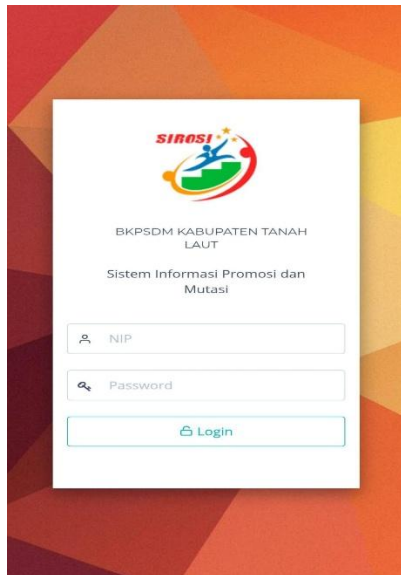
2. SIMFONI (Sistem Informasi Layanan Online)

SIMFONI merupakan inovasi layanan online yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan administrasi kepegawaian. Sistem ini dievaluasi secara berkala untuk menjamin keandalan akses bagi seluruh pegawai sehingga proses pelayanan dapat dilakukan secara lebih cepat dan berkelanjutan.



3. SIROSI (Sistem Informasi Mutasi dan Promosi)

SIROSI digunakan untuk mengelola proses mutasi dan promosi pegawai agar selaras dengan prinsip sistem merit. Melalui SIROSI, data mutasi ASN diintegrasikan sehingga mempermudah pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dan pengambilan keputusan terkait rotasi jabatan.



Faktor Pendorong Keberhasilan Meningkatnya Indeks Sistem Merit

1. Optimalisasi Layanan Kepegawaian

Kebutuhan untuk mengatasi kendala teknis dan ketidaksesuaian data melalui integrasi sistem informasi (SIMPEG, SIMFONI, SIROSI) agar pelayanan menjadi lebih cepat dan akurat.

2. Pemenuhan Formasi ASN

Kewajiban instansi untuk mengisi kekurangan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja melalui proses pengadaan CASN yang objektif dan bebas KKN.

3. Pengembangan Kompetensi SDM

Komitmen untuk meningkatkan kualifikasi dan profesionalisme aparatur melalui jalur pendidikan guna memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

4. Partisipasi ASN dalam Pengisian dan Penilaian Kinerja

Tingkat partisipasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang tinggi dalam melakukan pengisian dan penilaian kinerja baik penilaian kinerja periodik maupun penilaian kinerja tahunan.

5. Minat ASN

Tingginya minat ASN dalam mengikuti program peningkatan kompetensi ASN.

6. Peningkatan Indeks Sistem Merit pada Aspek Talent Pool, Mutasi dan Promosi

Peningkatan Indeks Sistem Merit pada aspek talent pool, mutasi dan promosi didukung oleh komitmen pimpinan dalam menegakkan prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Setiap kebijakan mutasi dan promosi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi serta mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan subjektif maupun non-kinerja. Sebagai dasar pelaksanaan, telah disusun dan ditetapkan kebijakan serta standar operasional prosedur (SOP) mutasi dan promosi yang selaras dengan peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang ASN dan peraturan turunannya. Kebijakan tersebut menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam memastikan bahwa proses pengisian jabatan dilakukan secara terencana, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam mendukung promosi jabatan berbasis merit, instansi telah menerapkan manajemen talenta melalui pemetaan kompetensi dan kinerja pegawai. Proses ini menghasilkan talent pool yang menjadi sumber utama pengisian jabatan, sehingga promosi dilakukan terhadap pegawai yang memiliki potensi, kinerja tinggi, dan kesiapan jabatan. Selain itu, pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan didukung oleh uji kompetensi yang dilaksanakan secara objektif dan terstandar, baik melalui assessment center maupun metode penilaian kompetensi lainnya. Hasil uji kompetensi digunakan sebagai salah satu dasar utama dalam pengambilan keputusan, sehingga menjamin kesesuaian antara pegawai dan jabatan yang diemban.

Faktor Penghambat / Kegagalan Meningkatnya Indeks Sistem Merit

1. Kendala Teknis dan Integritas Data

Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian data kepegawaian, keterlambatan dalam pemutakhiran informasi, serta kendala teknis pada penggunaan sistem informasi kepegawaian yang dapat menghambat akurasi pengambilan keputusan.

2. Sinkronisasi Administrasi Pendidikan

Masih terdapat ASN yang telah menyelesaikan pendidikan namun belum memiliki izin administrasi yang sesuai, sehingga diperlukan upaya pemutihan untuk

menertibkan administrasi pencantuman gelar akademik.

3. Dinamika Regulasi Pusat

Adanya perubahan kebijakan atau regulasi dari pemerintah pusat yang terjadi saat proses seleksi sedang berjalan sering kali mengakibatkan ketidakpahaman bagi para pelamar.

4. Penghambat Pembinaan Disiplin ASN

Hambatan dalam pelaksanaan Forum Group Discussion (FGD) berkaitan dengan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat akibat Tindak Pidana Korupsi Aparatur Sipil Negara:

- Bendahara atau pengelola keuangan belum paham apa itu tindak pidana korupsi termasuk bentuk bentuk yang termuat di dalamnya;
- Masih banyak yang belum mengetahui regulasi terkait Disiplin PNS;

Hambatan dalam pelaksanaan Forum Group Discussion (FGD) berkaitan dengan Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Aparatur Sipil:

- ASN masih banyak belum mengetahui terkait regulasi Disiplin;
- ASN belum semuanya patuh dan taat terhadap Disiplin kepegawaian sehingga kasus disiplin ASN masih cukup banyak;
- Adanya wilayah yang masih belum bisa terjangkau dan terpantau sehingga masih ada ASN yang belum bisa termonitoring terkait kedisiplinannya.

5. Penghambat Penanganan Kasus Disiplin ASN

- Kegiatan bersifat Kasuistis, tergantung adanya laporan dan pembinaan serta penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN;
- Masih Rendahnya Pemahaman dan Profesionalisme ASN dalam penanganan kasus disiplin ASN;
- Proses penjatuhan hukuman disiplin, terutama tingkat sedang dan berat, membutuhkan pemeriksaan dan berita acara yang berjenjang. Prosedur ini membutuhkan waktu lama dan ketelitian tinggi, seringkali menghambat kecepatan penyelesaian kasus.

6. Penghambat Pembinaan Peningkatan Kinerja ASN

Hambatan dalam pelaksanaan Kegiatan Rapat Tim Evaluasi Kinerja:

- Proses organisasi yang cepat terjadinya mutasi sehingga ada beberapa SKPD yang pengelola kepegawaiannya masih belum memahami dan menguasai;
- Masih ada ASN yang masih belum patuh dalam pengisian ekinerja sehingga capaian kinerja masih belm sepenuhnya tercapai;

- Peserta yang hadir dalam rapat tim evaluasi Kinerja bukan yang biasa menangani permasalahan pengelolaan kinerja;
- Beberapa SKPD yang belum memenuhi kinerja tidak dapat hadir dalam pelaksanaan kegiatan.

Hambatan dalam pelaksanaan Penghargaan PNS Teladan:

- Belum adanya juknis yang mengatur terkait penilaian Penghargaan PNS Teladan sehingga belum ada pedoman yang bisa dipakai;
- Keterbatasan anggaran yang mengakibatkan kebingungan dalam penentuan predikat pemenang bagi PNS Teladan kategori Tenaga Pendidik;
- Peserta rapat yang mengikuti berbeda dari yang sebelumnya sehingga konsep di awal rapat berbeda dengan rapat berikutnya;
- Penentuan jadwal yang masih tentative melihat situasi kondisi di lapangan.

7. Peningkatan Kompetensi Tidak Terekam dalam Sistem Informasi Kepegawaian

Banyak kegiatan Peningkatan Kompetensi yang dilakukan oleh ASN tidak terekam dalam sistem informasi kepegawaian, sehingga nilai kompetensi ASN rendah.

8. Terdapat Klasifikasi Jabatan yang Tidak Tersedia dalam Peta Jabatan

Masih terdapat klasifikasi jabatan yang tidak tersedia dalam Peta Jabatan sehingga menyulitkan dalam merancang program pengembangan pegawai yang terarah sebagai prasyarat promosi.

9. Dokumen Persyaratan Usul Mutasi, Usul Kepangkatan dan Usul Jabatan Fungsional Belum Lengkap

Belum lengkapnya dokumen persyaratan yang diajukan untuk Usul Mutasi, Usul Kepangkatan dan Usul Jabatan Fungsional.

Alternatif Solusi / Rencana Aksi yang Akan Dilakukan untuk Mengatasi Faktor Penghambat

1. Penguatan Infrastruktur dan Integritas Data

Melakukan pemutakhiran data kepegawaian secara berkala dan berkelanjutan untuk memastikan data tetap akurat, valid, dan mutakhir. Serta pengembangan dan integrasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG, SIMFONI, SIROSI) agar lebih efektif, efisien, dan mampu meminimalisir kendala teknis dalam pelayanan.

2. Penataan Administrasi dan Status Kepegawaian

Mempercepat proses penertiban administrasi bagi ASN yang telah menyelesaikan pendidikan namun belum memiliki izin yang sesuai melalui skema pemutihan yang transparan.

3. Antisipasi Kebijakan dan Peningkatan Komunikasi

Melakukan kajian dan mitigasi risiko terhadap kebijakan pusat yang berpotensi berubah di tengah jalan, serta menyediakan saluran informasi/helpdesk yang responsif bagi pelamar CASN agar tidak terjadi kebingungan. Selain itu, mengusulkan kepada instansi pembina (seperti Kemendikbudristek) agar kebijakan seleksi, khususnya bagi tenaga guru, lebih fleksibel dalam pemilihan lokasi penempatan untuk menghindari permasalahan pasca-kelulusan.

4. Solusi / Rencana Aksi atas Pembinaan disiplin ASN

- Mensosialisasikan terkait pencegahan tindak pidana korupsi serta sanksi yang akan diterima;
- Mensosialisasikan terkait regulasi Disiplin PNS.

5. Solusi / Rencana Aksi atas Penanganan Kasus Disiplin ASN

- Menunjuk ASN yang teladan di setiap unit kerja untuk menjadi contoh perilaku disiplin bagi pegawai lainnya;
- Sanksi harus diberikan secara konsisten, setimpal, dan seketika (segera) tanpa pandang bulu untuk menimbulkan efek jera;
- Meningkatkan ketegasan atasan dalam menindaklanjuti temuan pelanggaran disiplin agar tidak terjadi pembiaran;
- Melakukan sosialisasi peraturan disiplin (seperti PP Nomor 94 Tahun 2021) secara rutin agar ASN memahami hak, kewajiban, dan konsekuensi pelanggaran;
- Memberikan pelatihan khusus bagi pejabat pengelola kepegawaian mengenai prosedur pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin.

6. Solusi / Rencana Aksi atas Pembinaan Peningkatan Kinerja ASN

Mengatasi Hambatan Kegiatan Evaluasi Kinerja SKPD:

- Memberikan informasi yang lebih rinci kepada pengelola kepegawaian yang masih terhitung baru masa kerjanya terkait evaluasi kinerja ASN;
- Memonitoring kinerja di pengisian ekinerja setiap bulannya dan mengingatkan kepada setiap pengelola kepegawaian disetiap SKPD untuk mengingatkan kepada seluruh ASN;

- Melaksanakan Evaluasi Kinerja SKPD setiap TW untuk melihat bagaimana proses progress Kinerja ASN di setiap SKPD.

Mengatasi Hambatan Kegiatan Penghargaan PNS Teladan:

- Menyusun regulasi terkait Pemberian Penghargaan ASN Kabupaten Tanah Laut;
- Menentukan kategori pemenang sesuai anggaran dan hasil dari penilaian setiap tahapan seleksi;
- Untuk tahun anggaran berikutnya merencanakan anggaran yang lebih memadai agar dapat mengakomodir beberapa kategori PNS Teladan.

7. **Pendataan/Perekaman Data Peningkatan Kompetensi ASN**

Melakukan pendataan/perekaman data peningkatan kompetensi ASN dalam 2 Tahun terakhir.

8. **Penguatan Manajemen Talenta**

Melakukan penguatan manajemen talenta melalui penyusunan dan penetapan klasifikasi ketersediaan jabatan pada unit kerja.

9. **Memenuhi Kelengkapan Berkas Usulan Sesuai dengan Persyaratan**

Menegaskan kepada Pejabat Kepegawaian pada Unit Kerja untuk memenuhi kelengkapan berkas usulan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai sasaran Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 76 orang yang terdiri dari 21 orang PNS, 33 orang PPPK dan 14 orang PPPK paruh waktu dan 1 orang tenaga outsourcing serta didukung oleh 2 Program dengan Pagu **Rp. 7.627.461.521,-** dan terealisasi **Rp. 5.790.166.396,-** atau sebesar **75,91%**.

Tabel 3.10
Realisasi Program Penunjang 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

No.	Program	Pagu	Realisasi
1	Program Kepegawaian Daerah	5,347,739,760	3,956,999,796
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2,279,721,761	1,833,166,600
	Jumlah	7,627,461,521	5,790,166,396

Dalam rangka memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja berdasarkan perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Efisiensi kinerja diukur menggunakan rumus berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

Keterangan:

E : Efisiensi
 PAKi : Pagu anggaran keluaran i
 RAKi : Realisasi anggaran keluaran i
 CKi : Capaian keluaran i

$$\text{Efisiensi} = \frac{(7.627.461.520,89 \times 100,55) - 5.790.166.396,00}{(7.627.461.520,89 \times 100,55)} \times 100\%$$

$$\text{Efisiensi} = 24,50\%$$

Tabel 3.11
 Efisiensi Sasaran Strategis 2025

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	Efisiensi
100,55%	75,91%	24,50%

B. Akuntabilitas Keuangan

Dalam rangka melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2025 (setelah Perubahan Anggaran) ditetapkan dengan jumlah anggaran belanja sebesar **Rp. 7.627.461.521,-**. Realisasi anggaran belanja sebesar **Rp. 5.790.166.396,-** sehingga masih terdapat sisa anggaran sebesar **Rp. 1.837.295.125,-**.

Tabel 3.12
Tujuan I
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Program				
						Uraian	Anggaran	Realisasi	Persentase	
							Rp	Rp	%	
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1	Indeks Sistem Merit	275	276,50	1	Program Kepegawaian Daerah	5,347,739,760	3,956,999,796	73.99
						2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2,279,721,761	1,833,166,600	80.41
						Total		7,627,461,521	5,790,166,396	75.91

Tabel 3.13
Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk Tahun yang berakhir sampai dengan 31 Desember 2025 dan 2024

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri dari SIPD

Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI 2025	% 2025	REALISASI 2024
1	2	3	4	5 = (4 / 3) * 100	6
5	BELANJA DAERAH	19,059,522,807.55	15,114,234,522.00	79.30	13,607,896,539.00
5.1	BELANJA OPERASI	18,078,903,982.42	14,269,004,522.00	78.93	12,953,381,539.00
5.1.01	Belanja Pegawai	8,658,548,445.00	6,850,890,675.00	79.12	4,896,661,629.00
5.1.01.01	Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	4,508,120,402.00	3,466,253,712.00	76.89	2,386,260,473.00
5.1.01.01.01	Belanja Gaji Pokok ASN	2,860,190,065.00	2,401,738,622.00	83.97	1,600,929,762.00
5.1.01.01.01.0001	Belanja Gaji Pokok PNS	1,831,592,645.00	1,446,906,853.00	79.00	1,444,197,762.00

5.1.01.01.01.0002	Belanja Gaji Pokok PPPK	1,028,597,420.00	954,831,769.00	92.83	156,732,000.00
5.1.01.01.02	Belanja Tunjangan Keluarga ASN	352,184,192.00	189,171,218.00	53.71	145,372,120.00
5.1.01.01.02.0001	Belanja Tunjangan Keluarga PNS	219,015,836.00	123,729,115.00	56.49	137,363,120.00
5.1.01.01.02.0002	Belanja Tunjangan Keluarga PPPK	133,168,356.00	65,442,103.00	49.14	8,009,000.00
5.1.01.01.03	Belanja Tunjangan Jabatan ASN	104,826,750.00	80,850,000.00	77.13	62,494,950.00
5.1.01.01.03.0001	Belanja Tunjangan Jabatan PNS	104,826,750.00	80,850,000.00	77.13	62,494,950.00
5.1.01.01.04	Belanja Tunjangan Fungsional ASN	113,508,500.00	90,210,000.00	79.47	93,301,100.00
5.1.01.01.04.0001	Belanja Tunjangan Fungsional PNS	77,346,500.00	55,140,000.00	71.29	70,621,100.00
5.1.01.01.04.0002	Belanja Tunjangan Fungsional PPPK	36,162,000.00	35,070,000.00	96.98	22,680,000.00
5.1.01.01.05	Belanja Tunjangan Fungsional Umum ASN	114,697,250.00	99,448,330.00	86.71	49,690,000.00
5.1.01.01.05.0001	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PNS	63,797,250.00	52,790,000.00	82.75	48,770,000.00
5.1.01.01.05.0002	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PPPK	50,900,000.00	46,658,330.00	91.67	920,000.00
5.1.01.01.06	Belanja Tunjangan Beras ASN	202,551,498.00	134,182,190.00	66.25	93,566,640.00
5.1.01.01.06.0001	Belanja Tunjangan Beras PNS	108,970,374.00	80,748,300.00	74.10	86,686,740.00
5.1.01.01.06.0002	Belanja Tunjangan Beras PPPK	93,581,124.00	53,433,890.00	57.10	6,879,900.00
5.1.01.01.07	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus ASN	378,217,432.00	258,617,321.00	68.38	191,972,658.00
5.1.01.01.07.0001	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus PNS	378,217,432.00	258,617,321.00	68.38	191,972,658.00
5.1.01.01.08	Belanja Pembulatan Gaji ASN	85,139.00	39,292.00	46.15	24,960.00
5.1.01.01.08.0001	Belanja Pembulatan Gaji PNS	50,316.00	20,367.00	40.48	22,258.00
5.1.01.01.08.0002	Belanja Pembulatan Gaji PPPK	34,823.00	18,925.00	54.35	2,702.00
5.1.01.01.09	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan ASN	330,948,759.00	191,451,956.00	57.85	135,667,689.00
5.1.01.01.09.0001	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan PNS	237,912,165.00	115,579,466.00	48.58	122,907,948.00
5.1.01.01.09.0002	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan PPPK	93,036,594.00	75,872,490.00	81.55	12,759,741.00
5.1.01.01.10	Belanja Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja ASN	9,577,602.00	5,136,231.00	53.63	3,310,138.00

5.1.01.01.10.0001	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja PNS	7,108,968.00	2,948,808.00	41.48	2,971,585.00
5.1.01.01.10.0002	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja PPPK	2,468,634.00	2,187,423.00	88.61	338,553.00
5.1.01.01.11	Belanja luran Jaminan Kematian ASN	23,593,377.00	15,408,552.00	65.31	9,930,456.00
5.1.01.01.11.0001	Belanja luran Jaminan Kematian PNS	16,187,476.00	8,846,502.00	54.65	8,914,833.00
5.1.01.01.11.0002	Belanja luran Jaminan Kematian PPPK	7,405,901.00	6,562,050.00	88.61	1,015,623.00
5.1.01.01.12	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat ASN	17,739,838.00	0.00	0.00	0.00
5.1.01.01.12.0001	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat PNS	12,596,851.00	0.00	0.00	0.00
5.1.01.01.12.0002	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat PPPK	5,142,987.00	0.00	0.00	0.00
5.1.01.02	Belanja Tambahan Penghasilan ASN	4,150,428,043.00	3,384,636,963.00	81.55	2,510,401,156.00
5.1.01.02.01	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja ASN	3,619,722,584.00	2,976,773,656.00	82.24	2,103,281,206.00
5.1.01.02.01.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PNS	2,664,234,845.00	2,097,153,119.00	78.72	1,953,859,133.00
5.1.01.02.01.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PPPK	955,487,739.00	879,620,537.00	92.06	149,422,073.00
5.1.01.02.03	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja ASN	530,705,459.00	407,863,307.00	76.85	407,119,950.00
5.1.01.02.03.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PNS	502,722,089.00	381,740,239.00	75.93	391,287,780.00
5.1.01.02.03.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PPPK	27,983,370.00	26,123,068.00	93.35	15,832,170.00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	9,420,355,537.42	7,418,113,847.00	78.75	8,056,719,910.00
5.1.02.01	Belanja Barang	2,568,645,001.06	1,992,548,609.00	77.57	1,737,717,337.00
5.1.02.01.01	Belanja Barang Pakai Habis	2,545,053,005.06	1,971,412,159.00	77.46	1,737,717,337.00
5.1.02.01.01.0001	Belanja Bahan-Bahan Bangunan dan Konstruksi	6,057,853.00	4,735,000.00	78.16	22,128,500.00
5.1.02.01.01.0002	Belanja Bahan-Bahan Kimia	0.00	0.00	0.00	3,742,500.00

5.1.02.01.01.0008	Belanja Bahan-Bahan/Bibit Tanaman	0.00	0.00	0.00	426,500.00
5.1.02.01.01.0024	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor	519,129,703.68	421,061,721.00	81.11	374,536,572.00
5.1.02.01.01.0025	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Kertas dan Cover	33,824,023.90	28,216,370.00	83.42	41,900,840.00
5.1.02.01.01.0027	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Benda Pos	8,980,000.00	8,950,000.00	99.67	15,100,000.00
5.1.02.01.01.0029	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Bahan Komputer	69,821,454.76	56,637,000.00	81.12	46,761,000.00
5.1.02.01.01.0030	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Perabot Kantor	34,401,279.00	29,571,141.00	85.96	18,919,425.00
5.1.02.01.01.0031	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Listrik	13,098,071.00	11,555,927.00	88.23	11,250,500.00
5.1.02.01.01.0034	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Perlengkapan Pendukung Olahraga	1,643,846.00	0.00	0.00	48,000,000.00
5.1.02.01.01.0035	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Suvenir/Cendera Mata	161,935,418.04	113,525,000.00	70.11	95,560,000.00
5.1.02.01.01.0036	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya	0.00	0.00	0.00	3,750,000.00
5.1.02.01.01.0043	Belanja Natura dan Pakan-Natura	6,718,515.68	6,624,000.00	98.59	0.00
5.1.02.01.01.0052	Belanja Makanan dan Minuman Rapat	170,310,000.00	107,790,000.00	63.29	103,575,000.00
5.1.02.01.01.0053	Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu	3,250,000.00	3,250,000.00	100.00	0.00
5.1.02.01.01.0058	Belanja Makanan dan Minuman Aktivitas Lapangan	1,488,750,000.00	1,156,410,000.00	77.68	921,629,000.00
5.1.02.01.01.0063	Belanja Pakaian Dinas Harian (PDH)	0.00	0.00	0.00	30,437,500.00
5.1.02.01.01.0076	Belanja Pakaian Olahraga	27,132,840.00	23,086,000.00	85.09	0.00

5.1.02.01.04	Belanja Aset Tetap yang Tidak Memenuhi Kriteria Kapitalisasi	23,591,996.00	21,136,450.00	89.59	0.00
5.1.02.01.04.0117	Belanja Peralatan dan Mesin-Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	1,705,460.00	1,536,450.00	90.09	0.00
5.1.02.01.04.0123	Belanja Peralatan dan Mesin-Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga Lainnya [(,Home Use],	21,886,536.00	19,600,000.00	89.55	0.00
5.1.02.02	Belanja Jasa	5,614,197,420.00	4,448,053,055.00	79.23	4,003,400,088.00
5.1.02.02.01	Belanja Jasa Kantor	1,966,651,200.00	1,346,298,359.00	68.46	1,306,020,636.00
5.1.02.02.01.0003	Honorarium Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia	1,066,100,000.00	629,700,000.00	59.07	534,000,000.00
5.1.02.02.01.0004	Honorarium Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan	186,130,000.00	160,115,000.00	86.02	150,265,000.00
5.1.02.02.01.0007	Honorarium Rohaniwan	24,350,000.00	6,800,000.00	27.93	8,050,000.00
5.1.02.02.01.0016	Belanja Jasa Tenaga Penanganan Prasarana dan Sarana Umum	18,000,000.00	18,000,000.00	100.00	24,320,000.00
5.1.02.02.01.0026	Belanja Jasa Tenaga Administrasi	408,000,000.00	354,000,000.00	86.76	96,000,000.00
5.1.02.02.01.0028	Belanja Jasa Tenaga Pelayanan Umum	24,000,000.00	24,000,000.00	100.00	0.00
5.1.02.02.01.0029	Belanja Jasa Tenaga Ahli	8,400,000.00	8,050,000.00	95.83	87,800,000.00
5.1.02.02.01.0030	Belanja Jasa Tenaga Kebersihan	48,650,000.00	3,950,000.00	8.12	166,410,000.00
5.1.02.02.01.0031	Belanja Jasa Tenaga Keamanan	11,250,000.00	3,600,000.00	32.00	129,300,000.00
5.1.02.02.01.0037	Belanja Jasa Juri Perlombaan/Pertandingan	5,950,000.00	0.00	0.00	0.00
5.1.02.02.01.0047	Belanja Jasa Penyelenggaraan Acara	15,000,000.00	15,000,000.00	100.00	15,000,000.00
5.1.02.02.01.0055	Belanja Jasa Iklan/Reklame, Film, dan Pemetretan	1,000,000.00	500,000.00	50.00	1,250,000.00
5.1.02.02.01.0059	Belanja Tagihan Telepon	6,000,000.00	4,413,283.00	73.55	5,403,591.00

5.1.02.02.01.0060	Belanja Tagihan Air	26,885,600.00	3,007,500.00	11.19	13,647,000.00
5.1.02.02.01.0061	Belanja Tagihan Listrik	116,935,600.00	115,162,576.00	98.48	73,091,045.00
5.1.02.02.01.0063	Belanja Kawat/Faksimili/Internet/TV Berlangganan	0.00	0.00	0.00	1,484,000.00
5.1.02.02.02	Belanja Iuran Jaminan/Asuransi	28,166,220.00	26,664,696.00	94.67	25,569,452.00
5.1.02.02.02.0005	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan bagi Non ASN	25,200,000.00	24,753,096.00	98.23	23,636,252.00
5.1.02.02.02.0006	Belanja Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Non ASN	1,318,320.00	849,600.00	64.45	859,200.00
5.1.02.02.02.0007	Belanja Iuran Jaminan Kematian bagi Non ASN	1,647,900.00	1,062,000.00	64.45	1,074,000.00
5.1.02.02.04	Belanja Sewa Peralatan dan Mesin	42,000,000.00	21,000,000.00	50.00	24,000,000.00
5.1.02.02.04.0036	Belanja Sewa Kendaraan Bermotor Penumpang	0.00	0.00	0.00	24,000,000.00
5.1.02.02.04.0118	Belanja Sewa Mebel	42,000,000.00	21,000,000.00	50.00	0.00
5.1.02.02.05	Belanja Sewa Gedung dan Bangunan	116,650,000.00	48,080,000.00	41.22	15,000,000.00
5.1.02.02.05.0025	Belanja Sewa Bangunan Terbuka	88,440,000.00	40,080,000.00	45.32	0.00
5.1.02.02.05.0037	Belanja Sewa Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	28,210,000.00	8,000,000.00	28.36	15,000,000.00
5.1.02.02.11	Belanja Beasiswa Pendidikan PNS	1,510,000,000.00	1,360,000,000.00	90.07	1,000,000,000.00
5.1.02.02.11.0002	Belanja Beasiswa Tugas Belajar S2	1,300,000,000.00	1,220,000,000.00	93.85	1,000,000,000.00
5.1.02.02.11.0003	Belanja Beasiswa Tugas Belajar S3	210,000,000.00	140,000,000.00	66.67	0.00
5.1.02.02.12	Belanja Kursus/Pelatihan, Sosialisasi, Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan	1,950,730,000.00	1,646,010,000.00	84.38	1,632,810,000.00
5.1.02.02.12.0001	Belanja Kursus Singkat/Pelatihan	876,920,000.00	867,095,000.00	98.88	1,308,800,000.00
5.1.02.02.12.0003	Belanja Bimbingan Teknis	1,073,810,000.00	778,915,000.00	72.54	324,010,000.00
5.1.02.03	Belanja Pemeliharaan	178,204,200.00	164,994,950.00	92.59	196,048,000.00
5.1.02.03.02	Belanja Pemeliharaan Peralatan dan Mesin	178,204,200.00	164,994,950.00	92.59	196,048,000.00

5.1.02.03.02.0035	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan-Alat Angkutan Darat Bermotor-Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	0.00	0.00	0.00	99,327,500.00
5.1.02.03.02.0036	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan-Alat Angkutan Darat Bermotor-Kendaraan Bermotor Penumpang	99,900,000.00	96,522,800.00	96.62	0.00
5.1.02.03.02.0038	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan-Alat Angkutan Darat Bermotor-Kendaraan Bermotor Beroda Dua	13,320,000.00	3,804,650.00	28.56	14,046,500.00
5.1.02.03.02.0117	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	350,000.00	337,500.00	96.43	1,500,000.00
5.1.02.03.02.0120	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Pembersih	0.00	0.00	0.00	350,000.00
5.1.02.03.02.0121	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Pendingin	4,800,000.00	4,800,000.00	100.00	5,185,000.00
5.1.02.03.02.0123	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	0.00	0.00	0.00	1,050,000.00
5.1.02.03.02.0132	Belanja Pemeliharaan Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar-Alat Studio-Peralatan Studio Audio	1,284,200.00	1,250,000.00	97.34	1,250,000.00
5.1.02.03.02.0133	Belanja Pemeliharaan Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar-Alat Studio-Peralatan Studio Video dan Film	0.00	0.00	0.00	1,800,000.00
5.1.02.03.02.0404	Belanja Pemeliharaan Komputer-Komputer Unit-Komputer Jaringan	50,000,000.00	49,730,000.00	99.46	49,319,000.00

5.1.02.03.02.0405	Belanja Pemeliharaan Komputer-Komputer Unit-Personal Computer	6,300,000.00	6,300,000.00	100.00	13,865,000.00
5.1.02.03.02.0409	Belanja Pemeliharaan Komputer-Peralatan Komputer-Peralatan Personal Computer	2,250,000.00	2,250,000.00	100.00	8,355,000.00
5.1.02.04	Belanja Perjalanan Dinas	1,017,308,916.36	799,017,233.00	78.54	2,083,554,485.00
5.1.02.04.01	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Negeri	1,017,308,916.36	799,017,233.00	78.54	2,083,554,485.00
5.1.02.04.01.0001	Belanja Perjalanan Dinas Biasa	1,002,099,916.36	784,661,733.00	78.30	2,022,614,485.00
5.1.02.04.01.0003	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	15,209,000.00	14,355,500.00	94.39	60,940,000.00
5.1.02.05	Belanja Uang dan/atau Jasa untuk Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	42,000,000.00	13,500,000.00	32.14	36,000,000.00
5.1.02.05.01	Belanja Uang yang Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	42,000,000.00	13,500,000.00	32.14	36,000,000.00
5.1.02.05.01.0001	Belanja Hadiah yang Bersifat Perlombaan	42,000,000.00	13,500,000.00	32.14	36,000,000.00
	JUMLAH BELANJA OPERASI	18,078,903,982.42	14,269,004,522.00	78.93	12,953,381,539.00
5.2	BELANJA MODAL	980,618,825.13	845,230,000.00	86.19	654,515,000.00
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	980,618,825.13	845,230,000.00	86.19	466,015,000.00
5.2.02.02	Belanja Modal Alat Angkutan	361,273,170.75	350,000,000.00	96.88	0.00
5.2.02.02.01	Belanja Modal Alat Angkutan Darat Bermotor	361,273,170.75	350,000,000.00	96.88	0.00
5.2.02.02.01.0003	Belanja Modal Kendaraan Bermotor Angkutan Barang	361,273,170.75	350,000,000.00	96.88	0.00
5.2.02.05	Belanja Modal Alat Kantor dan Rumah Tangga	207,447,733.50	168,300,000.00	81.13	70,115,000.00
5.2.02.05.02	Belanja Modal Alat Rumah Tangga	207,447,733.50	168,300,000.00	81.13	70,115,000.00
5.2.02.05.02.0001	Belanja Modal Mebel	32,745,000.00	29,500,000.00	90.09	44,665,000.00
5.2.02.05.02.0003	Belanja Modal Alat Pembersih	0.00	0.00	0.00	4,650,000.00
5.2.02.05.02.0004	Belanja Modal Alat Pendingin	40,362,541.50	36,300,000.00	89.93	17,450,000.00

5.2.02.05.02.0006	Belanja Modal Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	134,340,192.00	102,500,000.00	76.30	3,350,000.00
5.2.02.06	Belanja Modal Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar	54,644,678.40	49,350,000.00	90.31	48,650,000.00
5.2.02.06.01	Belanja Modal Alat Studio	54,644,678.40	49,350,000.00	90.31	48,650,000.00
5.2.02.06.01.0001	Belanja Modal Peralatan Studio Audio	0.00	0.00	0.00	4,800,000.00
5.2.02.06.01.0002	Belanja Modal Peralatan Studio Video dan Film	54,644,678.40	49,350,000.00	90.31	43,850,000.00
5.2.02.10	Belanja Modal Komputer	357,253,242.48	277,580,000.00	77.70	347,250,000.00
5.2.02.10.01	Belanja Modal Komputer Unit	331,723,242.48	253,080,000.00	76.29	290,250,000.00
5.2.02.10.01.0002	Belanja Modal Personal Computer	331,723,242.48	253,080,000.00	76.29	290,250,000.00
5.2.02.10.02	Belanja Modal Peralatan Komputer	25,530,000.00	24,500,000.00	95.97	57,000,000.00
5.2.02.10.02.0003	Belanja Modal Peralatan Personal Computer	25,530,000.00	24,500,000.00	95.97	57,000,000.00
5.2.03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0.00	0.00	0.00	188,500,000.00
5.2.03.01	Belanja Modal Bangunan Gedung	0.00	0.00	0.00	188,500,000.00
5.2.03.01.01	Belanja Modal Bangunan Gedung Tempat Kerja	0.00	0.00	0.00	188,500,000.00
5.2.03.01.01.0001	Belanja Modal Bangunan Gedung Kantor	0.00	0.00	0.00	188,500,000.00
	JUMLAH BELANJA MODAL	980,618,825.13	845,230,000.00	86.19	654,515,000.00
	JUMLAH BELANJA	19,059,522,807.55	15,114,234,522.00	79.30	13,607,896,539.00
	SURPLUS/DEFISIT	(19,059,522,807.55)	(15,114,234,522.00)	79.30	(13,607,896,539.00)

Tabel 3.14
Perbandingan Realisasi Pendapatan dan Belanja Daerah
Tahun Anggaran 2025 dan 2024

Sumber data: Rekapitulasi Mandiri dari SIPD

Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI 2025	REALISASI 2024	% Kenaikan Penurunan
1	2	3	4	5	6
5	BELANJA DAERAH	19,059,522,807.55	15,114,234,522.00	13,607,896,539.00	11.07
5.1	BELANJA OPERASI	18,078,903,982.42	14,269,004,522.00	12,953,381,539.00	10.16
5.1.01	Belanja Pegawai	8,658,548,445.00	6,850,890,675.00	4,896,661,629.00	39.91
5.1.01.01	Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	4,508,120,402.00	3,466,253,712.00	2,386,260,473.00	45.26
5.1.01.01.01	Belanja Gaji Pokok ASN	2,860,190,065.00	2,401,738,622.00	1,600,929,762.00	50.02
5.1.01.01.01.0001	Belanja Gaji Pokok PNS	1,831,592,645.00	1,446,906,853.00	1,444,197,762.00	0.19
5.1.01.01.01.0002	Belanja Gaji Pokok PPPK	1,028,597,420.00	954,831,769.00	156,732,000.00	509.21
5.1.01.01.02	Belanja Tunjangan Keluarga ASN	352,184,192.00	189,171,218.00	145,372,120.00	30.13
5.1.01.01.02.0001	Belanja Tunjangan Keluarga PNS	219,015,836.00	123,729,115.00	137,363,120.00	(9.93)
5.1.01.01.02.0002	Belanja Tunjangan Keluarga PPPK	133,168,356.00	65,442,103.00	8,009,000.00	717.11
5.1.01.01.03	Belanja Tunjangan Jabatan ASN	104,826,750.00	80,850,000.00	62,494,950.00	29.37
5.1.01.01.03.0001	Belanja Tunjangan Jabatan PNS	104,826,750.00	80,850,000.00	62,494,950.00	29.37

5.1.01.01.04	Belanja Tunjangan Fungsional ASN	113,508,500.00	90,210,000.00	93,301,100.00	(3.31)
5.1.01.01.04.0001	Belanja Tunjangan Fungsional PNS	77,346,500.00	55,140,000.00	70,621,100.00	(21.92)
5.1.01.01.04.0002	Belanja Tunjangan Fungsional PPPK	36,162,000.00	35,070,000.00	22,680,000.00	54.63
5.1.01.01.05	Belanja Tunjangan Fungsional Umum ASN	114,697,250.00	99,448,330.00	49,690,000.00	100.14
5.1.01.01.05.0001	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PNS	63,797,250.00	52,790,000.00	48,770,000.00	8.24
5.1.01.01.05.0002	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PPPK	50,900,000.00	46,658,330.00	920,000.00	4,971.56
5.1.01.01.06	Belanja Tunjangan Beras ASN	202,551,498.00	134,182,190.00	93,566,640.00	43.41
5.1.01.01.06.0001	Belanja Tunjangan Beras PNS	108,970,374.00	80,748,300.00	86,686,740.00	(6.85)
5.1.01.01.06.0002	Belanja Tunjangan Beras PPPK	93,581,124.00	53,433,890.00	6,879,900.00	676.67
5.1.01.01.07	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus ASN	378,217,432.00	258,617,321.00	191,972,658.00	34.72
5.1.01.01.07.0001	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus PNS	378,217,432.00	258,617,321.00	191,972,658.00	34.72
5.1.01.01.08	Belanja Pembulatan Gaji ASN	85,139.00	39,292.00	24,960.00	57.42
5.1.01.01.08.0001	Belanja Pembulatan Gaji PNS	50,316.00	20,367.00	22,258.00	(8.50)
5.1.01.01.08.0002	Belanja Pembulatan Gaji PPPK	34,823.00	18,925.00	2,702.00	600.41
5.1.01.01.09	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan ASN	330,948,759.00	191,451,956.00	135,667,689.00	41.12
5.1.01.01.09.0001	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan PNS	237,912,165.00	115,579,466.00	122,907,948.00	(5.96)

5.1.01.01.09.0002	Belanja luran Jaminan Kesehatan PPPK	93,036,594.00	75,872,490.00	12,759,741.00	494.62
5.1.01.01.10	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja ASN	9,577,602.00	5,136,231.00	3,310,138.00	55.17
5.1.01.01.10.0001	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja PNS	7,108,968.00	2,948,808.00	2,971,585.00	(0.77)
5.1.01.01.10.0002	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja PPPK	2,468,634.00	2,187,423.00	338,553.00	546.11
5.1.01.01.11	Belanja luran Jaminan Kematian ASN	23,593,377.00	15,408,552.00	9,930,456.00	55.16
5.1.01.01.11.0001	Belanja luran Jaminan Kematian PNS	16,187,476.00	8,846,502.00	8,914,833.00	(0.77)
5.1.01.01.11.0002	Belanja luran Jaminan Kematian PPPK	7,405,901.00	6,562,050.00	1,015,623.00	546.11
5.1.01.01.12	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat ASN	17,739,838.00	0.00	0.00	-
5.1.01.01.12.0001	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat PNS	12,596,851.00	0.00	0.00	-
5.1.01.01.12.0002	Belanja luran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat PPPK	5,142,987.00	0.00	0.00	-
5.1.01.02	Belanja Tambahan Penghasilan ASN	4,150,428,043.00	3,384,636,963.00	2,510,401,156.00	34.82
5.1.01.02.01	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja ASN	3,619,722,584.00	2,976,773,656.00	2,103,281,206.00	41.53
5.1.01.02.01.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PNS	2,664,234,845.00	2,097,153,119.00	1,953,859,133.00	7.33
5.1.01.02.01.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PPPK	955,487,739.00	879,620,537.00	149,422,073.00	488.68
5.1.01.02.03	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja ASN	530,705,459.00	407,863,307.00	407,119,950.00	0.18
5.1.01.02.03.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PNS	502,722,089.00	381,740,239.00	391,287,780.00	(2.44)

5.1.01.02.03.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PPPK	27,983,370.00	26,123,068.00	15,832,170.00	65.00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	9,420,355,537.42	7,418,113,847.00	8,056,719,910.00	(7.93)
5.1.02.01	Belanja Barang	2,568,645,001.06	1,992,548,609.00	1,737,717,337.00	14.66
5.1.02.01.01	Belanja Barang Pakai Habis	2,545,053,005.06	1,971,412,159.00	1,737,717,337.00	13.45
5.1.02.01.01.0001	Belanja Bahan-Bahan Bangunan dan Konstruksi	6,057,853.00	4,735,000.00	22,128,500.00	(78.60)
5.1.02.01.01.0002	Belanja Bahan-Bahan Kimia	0.00	0.00	3,742,500.00	(100.00)
5.1.02.01.01.0008	Belanja Bahan-Bahan/Bibit Tanaman	0.00	0.00	426,500.00	(100.00)
5.1.02.01.01.0024	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor	519,129,703.68	421,061,721.00	374,536,572.00	12.42
5.1.02.01.01.0025	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Kertas dan Cover	33,824,023.90	28,216,370.00	41,900,840.00	(32.66)
5.1.02.01.01.0027	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Benda Pos	8,980,000.00	8,950,000.00	15,100,000.00	(40.73)
5.1.02.01.01.0029	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Bahan Komputer	69,821,454.76	56,637,000.00	46,761,000.00	21.12
5.1.02.01.01.0030	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Perabot Kantor	34,401,279.00	29,571,141.00	18,919,425.00	56.30
5.1.02.01.01.0031	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Listrik	13,098,071.00	11,555,927.00	11,250,500.00	2.71
5.1.02.01.01.0034	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Perlengkapan Pendukung Olahraga	1,643,846.00	0.00	48,000,000.00	(100.00)
5.1.02.01.01.0035	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Suvenir/Cendera Mata	161,935,418.04	113,525,000.00	95,560,000.00	18.80

5.1.02.01.01.0036	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya	0.00	0.00	3,750,000.00	(100.00)
5.1.02.01.01.0043	Belanja Natura dan Pakan-Natura	6,718,515.68	6,624,000.00	0.00	100.00
5.1.02.01.01.0052	Belanja Makanan dan Minuman Rapat	170,310,000.00	107,790,000.00	103,575,000.00	4.07
5.1.02.01.01.0053	Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu	3,250,000.00	3,250,000.00	0.00	100.00
5.1.02.01.01.0058	Belanja Makanan dan Minuman Aktivitas Lapangan	1,488,750,000.00	1,156,410,000.00	921,629,000.00	25.47
5.1.02.01.01.0063	Belanja Pakaian Dinas Harian (PDH)	0.00	0.00	30,437,500.00	(100.00)
5.1.02.01.01.0076	Belanja Pakaian Olahraga	27,132,840.00	23,086,000.00	0.00	100.00
5.1.02.01.04	Belanja Aset Tetap yang Tidak Memenuhi Kriteria Kapitalisasi	23,591,996.00	21,136,450.00	0.00	100.00
5.1.02.01.04.0117	Belanja Peralatan dan Mesin-Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	1,705,460.00	1,536,450.00	0.00	100.00
5.1.02.01.04.0123	Belanja Peralatan dan Mesin-Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga Lainnya [(,Home Use],	21,886,536.00	19,600,000.00	0.00	100.00
5.1.02.02	Belanja Jasa	5,614,197,420.00	4,448,053,055.00	4,003,400,088.00	11.11
5.1.02.02.01	Belanja Jasa Kantor	1,966,651,200.00	1,346,298,359.00	1,306,020,636.00	3.08
5.1.02.02.01.0003	Honorarium Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia	1,066,100,000.00	629,700,000.00	534,000,000.00	17.92
5.1.02.02.01.0004	Honorarium Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan	186,130,000.00	160,115,000.00	150,265,000.00	6.56

5.1.02.02.01.0007	Honorarium Rohaniwan	24,350,000.00	6,800,000.00	8,050,000.00	(15.53)
5.1.02.02.01.0016	Belanja Jasa Tenaga Penanganan Prasarana dan Sarana Umum	18,000,000.00	18,000,000.00	24,320,000.00	(25.99)
5.1.02.02.01.0026	Belanja Jasa Tenaga Administrasi	408,000,000.00	354,000,000.00	96,000,000.00	268.75
5.1.02.02.01.0028	Belanja Jasa Tenaga Pelayanan Umum	24,000,000.00	24,000,000.00	0.00	100.00
5.1.02.02.01.0029	Belanja Jasa Tenaga Ahli	8,400,000.00	8,050,000.00	87,800,000.00	(90.83)
5.1.02.02.01.0030	Belanja Jasa Tenaga Kebersihan	48,650,000.00	3,950,000.00	166,410,000.00	(97.63)
5.1.02.02.01.0031	Belanja Jasa Tenaga Keamanan	11,250,000.00	3,600,000.00	129,300,000.00	(97.22)
5.1.02.02.01.0037	Belanja Jasa Juri Perlombaan/Pertandingan	5,950,000.00	0.00	0.00	-
5.1.02.02.01.0047	Belanja Jasa Penyelenggaraan Acara	15,000,000.00	15,000,000.00	15,000,000.00	-
5.1.02.02.01.0055	Belanja Jasa Iklan/Reklame, Film, dan Pemotretan	1,000,000.00	500,000.00	1,250,000.00	(60.00)
5.1.02.02.01.0059	Belanja Tagihan Telepon	6,000,000.00	4,413,283.00	5,403,591.00	(18.33)
5.1.02.02.01.0060	Belanja Tagihan Air	26,885,600.00	3,007,500.00	13,647,000.00	(77.96)
5.1.02.02.01.0061	Belanja Tagihan Listrik	116,935,600.00	115,162,576.00	73,091,045.00	57.56
5.1.02.02.01.0063	Belanja Kawat/Faksimili/Internet/TV Berlangganan	0.00	0.00	1,484,000.00	(100.00)
5.1.02.02.02	Belanja luran Jaminan/Asuransi	28,166,220.00	26,664,696.00	25,569,452.00	4.28
5.1.02.02.02.0005	Belanja luran Jaminan Kesehatan bagi Non ASN	25,200,000.00	24,753,096.00	23,636,252.00	4.73

5.1.02.02.02.0006	Belanja luran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Non ASN	1,318,320.00	849,600.00	859,200.00	(1.12)
5.1.02.02.02.0007	Belanja luran Jaminan Kematian bagi Non ASN	1,647,900.00	1,062,000.00	1,074,000.00	(1.12)
5.1.02.02.04	Belanja Sewa Peralatan dan Mesin	42,000,000.00	21,000,000.00	24,000,000.00	(12.50)
5.1.02.02.04.0036	Belanja Sewa Kendaraan Bermotor Penumpang	0.00	0.00	24,000,000.00	(100.00)
5.1.02.02.04.0118	Belanja Sewa Mebel	42,000,000.00	21,000,000.00	0.00	100.00
5.1.02.02.05	Belanja Sewa Gedung dan Bangunan	116,650,000.00	48,080,000.00	15,000,000.00	220.53
5.1.02.02.05.0025	Belanja Sewa Bangunan Terbuka	88,440,000.00	40,080,000.00	0.00	100.00
5.1.02.02.05.0037	Belanja Sewa Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	28,210,000.00	8,000,000.00	15,000,000.00	(46.67)
5.1.02.02.11	Belanja Beasiswa Pendidikan PNS	1,510,000,000.00	1,360,000,000.00	1,000,000,000.00	36.00
5.1.02.02.11.0002	Belanja Beasiswa Tugas Belajar S2	1,300,000,000.00	1,220,000,000.00	1,000,000,000.00	22.00
5.1.02.02.11.0003	Belanja Beasiswa Tugas Belajar S3	210,000,000.00	140,000,000.00	0.00	100.00
5.1.02.02.12	Belanja Kursus/Pelatihan, Sosialisasi, Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan	1,950,730,000.00	1,646,010,000.00	1,632,810,000.00	0.81
5.1.02.02.12.0001	Belanja Kursus Singkat/Pelatihan	876,920,000.00	867,095,000.00	1,308,800,000.00	(33.75)
5.1.02.02.12.0003	Belanja Bimbingan Teknis	1,073,810,000.00	778,915,000.00	324,010,000.00	140.40
5.1.02.03	Belanja Pemeliharaan	178,204,200.00	164,994,950.00	196,048,000.00	(15.84)
5.1.02.03.02	Belanja Pemeliharaan Peralatan dan Mesin	178,204,200.00	164,994,950.00	196,048,000.00	(15.84)

5.1.02.03.02.0035	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan- Alat Angkutan Darat Bermotor- Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	0.00	0.00	99,327,500.00	(100.00)
5.1.02.03.02.0036	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan- Alat Angkutan Darat Bermotor- Kendaraan Bermotor Penumpang	99,900,000.00	96,522,800.00	0.00	100.00
5.1.02.03.02.0038	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan- Alat Angkutan Darat Bermotor- Kendaraan Bermotor Beroda Dua	13,320,000.00	3,804,650.00	14,046,500.00	(72.91)
5.1.02.03.02.0117	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	350,000.00	337,500.00	1,500,000.00	(77.50)
5.1.02.03.02.0120	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Pembersih	0.00	0.00	350,000.00	(100.00)
5.1.02.03.02.0121	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Pendingin	4,800,000.00	4,800,000.00	5,185,000.00	(7.43)
5.1.02.03.02.0123	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga-Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	0.00	0.00	1,050,000.00	(100.00)
5.1.02.03.02.0132	Belanja Pemeliharaan Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar-Alat Studio- Peralatan Studio Audio	1,284,200.00	1,250,000.00	1,250,000.00	-
5.1.02.03.02.0133	Belanja Pemeliharaan Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar-Alat Studio- Peralatan Studio Video dan Film	0.00	0.00	1,800,000.00	(100.00)
5.1.02.03.02.0404	Belanja Pemeliharaan Komputer- Komputer Unit-Komputer Jaringan	50,000,000.00	49,730,000.00	49,319,000.00	0.83
5.1.02.03.02.0405	Belanja Pemeliharaan Komputer- Komputer Unit-Personal Computer	6,300,000.00	6,300,000.00	13,865,000.00	(54.56)

5.1.02.03.02.0409	Belanja Pemeliharaan Komputer-Peralatan Komputer-Peralatan Personal Computer	2,250,000.00	2,250,000.00	8,355,000.00	(73.07)
5.1.02.04	Belanja Perjalanan Dinas	1,017,308,916.36	799,017,233.00	2,083,554,485.00	(61.65)
5.1.02.04.01	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Negeri	1,017,308,916.36	799,017,233.00	2,083,554,485.00	(61.65)
5.1.02.04.01.0001	Belanja Perjalanan Dinas Biasa	1,002,099,916.36	784,661,733.00	2,022,614,485.00	(61.21)
5.1.02.04.01.0003	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	15,209,000.00	14,355,500.00	60,940,000.00	(76.44)
5.1.02.05	Belanja Uang dan/atau Jasa untuk Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	42,000,000.00	13,500,000.00	36,000,000.00	(62.50)
5.1.02.05.01	Belanja Uang yang Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	42,000,000.00	13,500,000.00	36,000,000.00	(62.50)
5.1.02.05.01.0001	Belanja Hadiah yang Bersifat Perlombaan	42,000,000.00	13,500,000.00	36,000,000.00	(62.50)
	JUMLAH BELANJA OPERASI	18,078,903,982.42	14,269,004,522.00	12,953,381,539.00	10.16
5.2	BELANJA MODAL	980,618,825.13	845,230,000.00	654,515,000.00	29.14
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	980,618,825.13	845,230,000.00	466,015,000.00	81.37
5.2.02.02	Belanja Modal Alat Angkutan	361,273,170.75	350,000,000.00	0.00	100.00
5.2.02.02.01	Belanja Modal Alat Angkutan Darat Bermotor	361,273,170.75	350,000,000.00	0.00	100.00
5.2.02.02.01.0003	Belanja Modal Kendaraan Bermotor Angkutan Barang	361,273,170.75	350,000,000.00	0.00	100.00
5.2.02.05	Belanja Modal Alat Kantor dan Rumah Tangga	207,447,733.50	168,300,000.00	70,115,000.00	140.03

5.2.02.05.02	Belanja Modal Alat Rumah Tangga	207,447,733.50	168,300,000.00	70,115,000.00	140.03
5.2.02.05.02.0001	Belanja Modal Mebel	32,745,000.00	29,500,000.00	44,665,000.00	(33.95)
5.2.02.05.02.0003	Belanja Modal Alat Pembersih	0.00	0.00	4,650,000.00	(100.00)
5.2.02.05.02.0004	Belanja Modal Alat Pendingin	40,362,541.50	36,300,000.00	17,450,000.00	108.02
5.2.02.05.02.0006	Belanja Modal Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	134,340,192.00	102,500,000.00	3,350,000.00	2,959.70
5.2.02.06	Belanja Modal Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar	54,644,678.40	49,350,000.00	48,650,000.00	1.44
5.2.02.06.01	Belanja Modal Alat Studio	54,644,678.40	49,350,000.00	48,650,000.00	1.44
5.2.02.06.01.0001	Belanja Modal Peralatan Studio Audio	0.00	0.00	4,800,000.00	(100.00)
5.2.02.06.01.0002	Belanja Modal Peralatan Studio Video dan Film	54,644,678.40	49,350,000.00	43,850,000.00	12.54
5.2.02.10	Belanja Modal Komputer	357,253,242.48	277,580,000.00	347,250,000.00	(20.06)
5.2.02.10.01	Belanja Modal Komputer Unit	331,723,242.48	253,080,000.00	290,250,000.00	(12.81)
5.2.02.10.01.0002	Belanja Modal Personal Computer	331,723,242.48	253,080,000.00	290,250,000.00	(12.81)
5.2.02.10.02	Belanja Modal Peralatan Komputer	25,530,000.00	24,500,000.00	57,000,000.00	(57.02)
5.2.02.10.02.0003	Belanja Modal Peralatan Personal Computer	25,530,000.00	24,500,000.00	57,000,000.00	(57.02)
5.2.03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0.00	0.00	188,500,000.00	(100.00)
5.2.03.01	Belanja Modal Bangunan Gedung	0.00	0.00	188,500,000.00	(100.00)
5.2.03.01.01	Belanja Modal Bangunan Gedung Tempat Kerja	0.00	0.00	188,500,000.00	(100.00)

5.2.03.01.01.0001	Belanja Modal Bangunan Gedung Kantor	0.00	0.00	188,500,000.00	(100.00)
	JUMLAH BELANJA MODAL	980,618,825.13	845,230,000.00	654,515,000.00	29.14
	JUMLAH BELANJA	19,059,522,807.55	15,114,234,522.00	13,607,896,539.00	11.07
	SURPLUS/DEFISIT	(19,059,522,807.55)	(15,114,234,522.00)	(13,607,896,539.00)	11.07

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan laporan pertanggungjawaban tahun pertama terhadap Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029 sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 39 Tahun 2023. Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian terhadap **1 Sasaran Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN, 1 Indikator Kinerja Utama Indeks Sistem Merit** yang telah diuraikan dalam Bab III Akuntabilitas Kinerja dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja indikator adalah 100,55% dengan tingkat capaian kinerja berkategori **Sangat Tinggi** dengan rentang capaian lebih dari 90%.

B. Strategi Peningkatan Kinerja

Upaya-upaya yang akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka peningkatan kinerja Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN sebagai berikut:

1. Penguatan Basis Data dan Integrasi Sistem Informasi

Melakukan pemutakhiran data kepegawaian secara berkala dan berkelanjutan guna menjamin data ASN yang akurat, valid, dan mutakhir sebagai dasar pengambilan keputusan pimpinan. Selain itu, mengintegrasikan dan mengembangkan keandalan berbagai platform layanan seperti SIMPEG, SIMFONI, dan SIROSI agar proses bisnis kepegawaian menjadi lebih efektif, efisien, dan transparan.

2. Pengembangan Kompetensi Berbasis Jalur Pendidikan

Memberikan kesempatan pengembangan pendidikan melalui program Tugas Belajar dan Pemutihan Tugas Belajar bagi ASN untuk memenuhi kualifikasi standar jabatan yang dibutuhkan organisasi. Serta, melakukan penertiban administrasi pencantuman gelar akademik secara sistematis untuk memastikan keselarasan antara data pendidikan formal dengan pangkalan data kepegawaian.

3. Optimalisasi Rekrutmen yang Transparan dan Kompetitif

Menyelenggarakan seleksi pengadaan ASN (PNS dan PPPK) yang bersih dari unsur KKN melalui sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk memastikan terjangungnya SDM yang memiliki kompetensi terbaik. Melakukan mitigasi risiko terhadap perubahan kebijakan pusat dengan memperkuat koordinasi bersama kementerian terkait guna memberikan kepastian informasi bagi pelamar.

4. Kinerja ASN

Mengintegrasikan Penilaian Kinerja ASN dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam satu system penilaian Kinerja.

5. Pengembangan Kompetensi ASN yang Terintegrasi

Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian dan berkolaborasi dengan unit kerja lain.

6. Menyusun dan Memperbarui Peta Jabatan dan Analisis Beban Kerja

Menyusun dan memperbarui peta jabatan dan analisis beban kerja sebagai dasar kebutuhan mutasi, promosi, dan kepangkatan ASN

7. Melakukan Pemutakhiran dan Validasi Data Kepegawaian ASN

Melakukan pemutakhiran dan validasi data kepegawaian ASN secara berkala untuk menjamin akurasi informasi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan riwayat jabatan.

8. Melaksanakan Uji Kompetensi dan Penilaian Potensi

Melaksanakan uji kompetensi dan penilaian potensi bagi ASN yang akan dimutasi atau dipromosikan sesuai standar jabatan.

9. Mengoptimalkan Peran Tim Penilai Kinerja dan/atau Baperjakat

Mengoptimalkan peran Tim Penilai Kinerja dan/atau Baperjakat dalam memberikan rekomendasi berbasis merit dan rekam jejak ASN.

10. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Secara Berkala Terhadap Pelaksanaan Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan

Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan mutasi, promosi, dan kepangkatan untuk menjamin konsistensi penerapan merit sistem.

11. Penguatan Peran Kinerja Individu

Meningkatkan partisipasi aktif pegawai yang menjadi bawahan dalam perencanaan pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kemampuan dan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi

berdasarkan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target kinerja individu dan organisasi.

Pelaihari, Februari 2026

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