

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2022



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Tebo

Jl. Lintas Tebo – Bungo Km. 12 Muara Tebo Kode Pos – 37271  
Komp. Perkantoran Seentak Galah Serengkuh Dayung  
Telp/Fax. (0744) 21658

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan. Penyusunan LKjIP ini dalam rangka memenuhi kewajiban yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan perwujudan kongkrit tingkat pencapaian kinerja (performing government) dan sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Perubahan BKPSDM Tahun 2017-2022 maupun dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Akhir kata, kami berharap agar LKjIP ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Tebo serta dapat memberikan informasi yang diharapkan oleh seluruh stakeholders tentang pencapaian kinerja sasaran, program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo pada tahun 2022.

Muara Tebo, Januari 2023  
**KEPALA BKPSDM,**  
  
**HARYADI, S.Sos., M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP 19680705 199002 1 001

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF.....</b>	<b>1</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>4</b>
1.1 Latar Belakang .....	4
1.2 Maksud dan Tujuan Penyusunan LKjIP .....	5
1.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	5
1.4 Struktur Organisasi.....	14
1.5 Sumber Daya Aparatur.....	16
1.6 Isu Strategis.....	17
1.7 Dasar Penyusunan LKjIP.....	18
1.8 Sistematika Penyajian.....	20
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>22</b>
2.1 Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2017 - 2022.....	22
2.2 Indikator Kinerja Utama .....	27
2.3 Perjanjian Kinerja .....	28
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>31</b>
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	31
3.2 Realisasi Anggaran .....	47
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

<b>1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Pendidikan .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3 IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022.....</b>	<b>28</b>
<b>2.4 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1 Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya .....</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 .....</b>	<b>37</b>
<b>3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2021 dan 2022.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat dalam Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2017-2022 .....</b>	<b>39</b>
<b>3.6 Analisis Efektivitas Kinerja dan Efisiensi Penggunaan Dana Tahun 2022 .....</b>	<b>41</b>
<b>3.7 Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 Berdasarkan Beban Kerja.....</b>	<b>43</b>
<b>3.8 Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022.....</b>	<b>44</b>
<b>3.9 Rincian Belanja .....</b>	<b>46</b>

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada dasarnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LKjIP BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja BKPSDM selama Tahun 2022. Capaian kinerja (performance results) tahun 2022 tersebut dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja (performance agreement) Tahun 2022 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan Perangkat Daerah. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memudahkan identifikasi terhadap sejumlah celah kinerja (performance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Penyusunan LKjIP BKPSDM Tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah, dan peraturan-peraturan lain yang mengatur tentang tata cara penyusunan evaluasi dan pelaporan Perangkat Daerah. BKPSDM Kabupaten Tebo sebagai lembaga kepegawaian daerah telah melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM guna mendukung Visi dan Misi Pemerintah Daerah. Anggaran belanja (setelah perubahan) yang dilaksanakan pada tahun 2022 sebesar Rp. 7.173.578.594,- dengan belanja pegawai sebesar Rp.3.121.731.119,- sedangkan belanja barang dan jasa sebesar Rp. 3.886.115.335,- dan belanja modal sebesar 165.732.140,- yang dipergunakan untuk melaksanakan 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan dan 24 (Dua Puluh Empat) sub kegiatan. Realisasi anggaran

BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun Anggaran 2022 total seluruhnya adalah Rp. 6.925.746.274,- atau 96,55 persen dari rencana anggaran.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal outputs dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Hasil pengukuran tingkat capaian sasaran tersaji pada tabel berikut:

**Tabel Pengukuran Tingkat Capaian Sasaran BKPSDM**

No	Sasaran Strategis	Target Indikator Kinerja Sasaran (Outcome/ Output) (indikator)	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (Output)			
			Sangat Baik (>100%) (indikator)	Baik (>75% sd 100%) (indikator)	Sedang (55% sd < 75%) (indikator)	Kurang Baik (0 sd < 55%) (indikator)
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik Melalui Peningkatan Kompetensi Aparatur.	Indek Profesionalitas ASN		80,21 %		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa dari target rencana kinerja (*performance plan*) indikator sasaran Indek Profesionalitas ASN terlaksana dengan “baik”

Rincian hasil capaian indikator kinerja sasaran dan hambatan-hambatan/permasalahan-permasalahan diungkapkan di dalam bab-bab LKJIP ini.

Berbagai keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tersebut di atas akan tetap dipertahankan, dan terhadap kelemahan-kelemahan/hambatan-hambatan yang terjadi akan diperbaiki untuk masa selanjutnya sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Entitas Akuntabilitas Kinerja tersebut menyelenggarakan SAKIP secara berjenjang, dengan tingkatan mulai dari entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja, entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi, hingga entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian/Lembaga.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya Laporan Kinerja, dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan

sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang. Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusun Laporan Kinerja tahunan BKPSDM Kabupaten Tebo.

## **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LKjIP**

Maksud penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Sebagai alat ukur pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo;
2. Sebagai informasi atas perkembangan realisasi fisik dan keuangan yang dikelola BKPSDM Kabupaten Tebo;
3. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo;
4. Sebagai informasi atas kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas tiap tahun; dan
5. Sebagai informasi untuk alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan tujuan penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Tebo atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai BKPSDM selama Tahun 2022; dan
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKPSDM untuk meningkatkan kinerjanya.

## **1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8),

sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo, sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Melalui Sekretaris Daerah.

Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

a) Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan rumah tangga Kabupaten di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis bidang penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dibidang pengembangan organisasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang sarana dan prasarana kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengawasan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- e. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan jabatan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan kerjasama dan koordinasi dengan instansi terkait dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang merupakan unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam memberikan pelayanan administrasi dan kepada semua unsur satuan organisasi dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan rencana, program, anggaran bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. pengelolaan data dan informasi dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- c. pengoordinasian dan pelaksanaan kerjasama dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pengoordinasian pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. penyusunan bahan, rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. pelaksanaan urusan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. pengoordinasian dan penyusunan bahan publikasi dan hubungan masyarakat di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. pengelolaan barang milik daerah di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- j. pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- k. pengoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- l. penyusunan laporan kegiatan sekretariat Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

c) Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur

Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai aparatur sipil negara dan *e-formasi* untuk pelaksanaan pengadaan;
- d. Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- e. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- f. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- g. Pelasanaan pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;

h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

d) Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi

Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan data, dan informasi pegawai;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
- c. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan dan gaji berkala;
- d. Pelaksanaan administrasi pengangkatan, penempatan, pemberhentian dan pembebasan dari dan dalam jabatan struktural/fungsional;
- e. Penyusunan pedoman pola pengembangan kompetensi
- f. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- g. Pelaksanaan verifikasi berkas usulan promosi, usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;

- h. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepegangkatan, data dan informasi pegawai;
  - i. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepegangkatan, data dan informasi pegawai;
  - j. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepegangkatan, data dan informasi pegawai;
  - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaiatan dengan tugasnya.
- e) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Pengembangan Sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;

- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- c. Pelaksanaan pemberian pertimbangan masalah kesejahteraan aparatur sipil Negara;
- d. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian tanda jasa/ satya lencana aparatur sipil Negara;
- e. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara dan pengembangan sumber daya aparatur;
- f. Pengoordinasian pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- h. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara;
- i. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

f) Unit Pelaksana Teknis Badan

- (1) Pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Badan yang selanjutnya disebut UPTB untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau teknis penunjang tertentu.
- (2) Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi.

- (3) Klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :
- a. unit pelaksana teknis badan kelas A untuk mewedahi beban kerja yang besar; dan
  - b. unit pelaksana teknis badan kelas B untuk mewedahi beban kerja yang kecil.
- (4) Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan ditetapkan dalam Peraturan Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri terkait dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (6) Unit Pelaksana Teknis Badan dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- g) Kelompok Jabatan Fungsional
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasar ketentuan peraturan perundang-undangan
- (1) Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinator oleh seorang tenaga Fungsional Senior yang ditetapkan berdasarkan hasil keputusan musyawarah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
  - (2) Jumlah dan jenis jabatan fungsional ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dari setiap fungsi

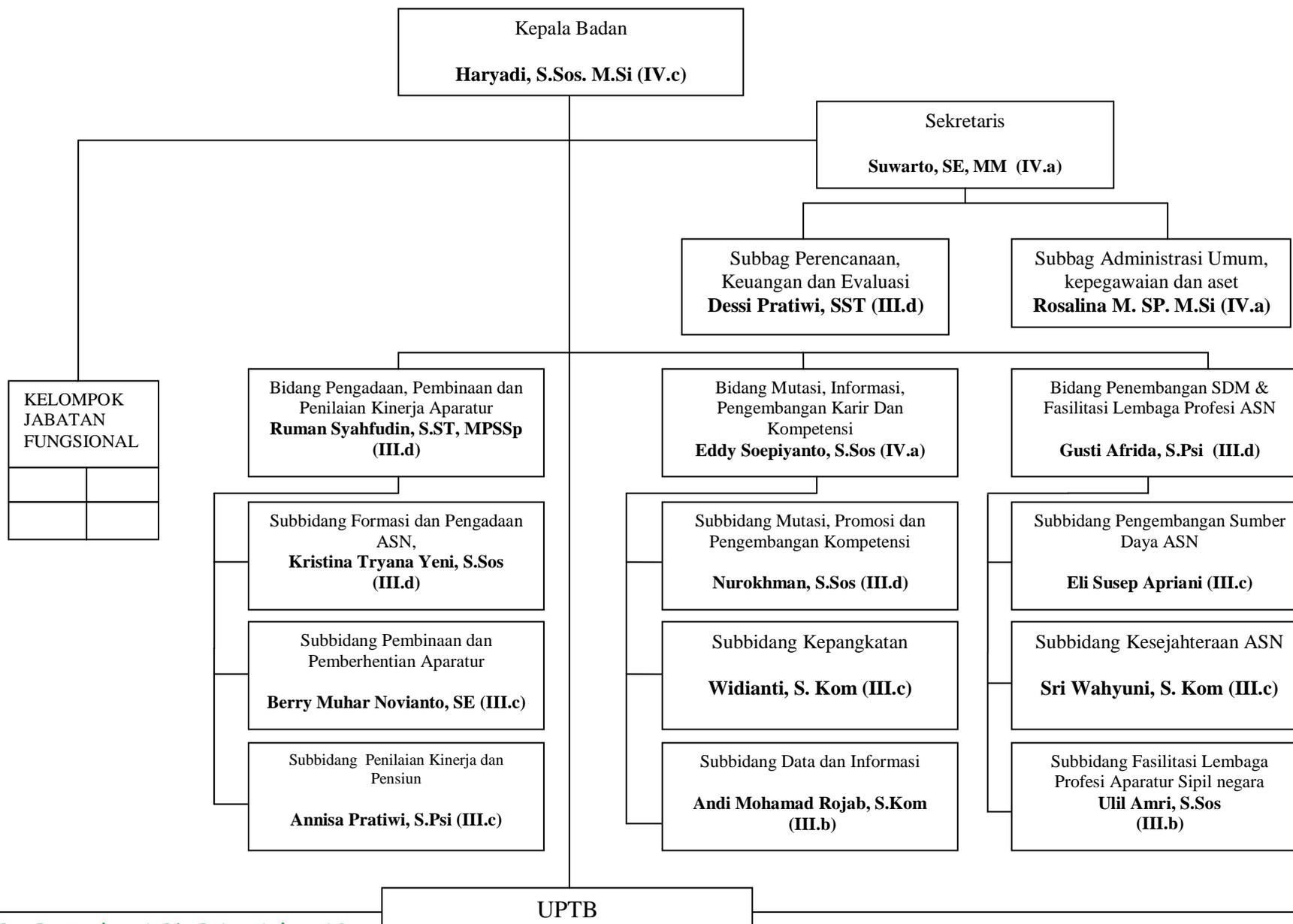
penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

- (3) Untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dapat dilakukan dengan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, promosi dan penyesuaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### **1.4 STRUKTUR ORGANISASI**

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO**



## 1.5 SUMBER DAYA APARATUR

Jumlah sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Januari 2022 adalah sebanyak 38 orang, dan pada tanggal 31 Desember 2022 adalah sebanyak 39 orang dengan golongan sebagai berikut:

**Tabel. 1.1**  
**Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM**  
**Berdasarkan Golongan**

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan 1 Januari 2022 (orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (orang)
IV	4	4
III	19	19
II	5	6
I	-	-
Honor	10	10
Jumlah	38	39

**Tabel. 1.2**  
**Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM**  
**Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2022 (orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (orang)
S3	-	-
S2	5	5
S1	17	17
D III	2	2
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	14	15
SLTP	-	-
SD	-	-
Jumlah	38	39

## 1.6 ISU STRATEGIS

Mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, maka peran BKPSDM sangat penting dalam penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya ASN di Kabupaten Tebo. Namun peran penting tersebut tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa hal yang menjadi isu strategis yang berkaitan dengan tugas fungsi BKPSDM sebagai berikut:

- a. Penataan Jumlah dan distribusi PNS tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak merata
- b. Pemberian Bantuan Bea Siswa Tugas Belajar bagi PNS jumlahnya masih terbatas, belum melalui perencanaan yang akurat, dan belum sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c. Belum Optimalnya Sarana Prasarana dan Kapasitas SDM Aparatur untuk menunjang pelaksanaan program kerja organisasi
- d. Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun di daerah.
- e. Masih rendahnya kinerja pegawai
- f. Masih rendahnya kedisiplinan PNS karena Belum ditegakkannya disiplin terhadap PNS yang melanggar ketentuan hari dan jam kerja oleh Atasan Langsung dan Belum ada mekanisme pemberian sanksi kolektif bagi Perangkat Daerah yang melanggar peraturan disiplin dan/atau peraturan kedisiplinan.

- g. Masih sulitnya jangkauan informasi dan kepengurusan kepegawaian terhadap lokasi yang jauh dari ibukota kabupaten.

### **1.7 DASAR PENYUSUNAN LKjIP**

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 disusun berdasarkan beberapa Peraturan yang berlaku sebagai landasan hukum, yaitu:

1. TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4287);
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 244);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. 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;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2019 Nomor 2);
13. Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo;

14. Peraturan Bupati Tebo Nomor 80 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tebo Nomor 92 Tahun 2017 Tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2017–2022.

## **1.8 SISTEMATIKA PENYAJIAN**

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo ini pada dasarnya adalah pengkomunikasian pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo selama tahun 2022. Penyusunan LKjIP dimulai dengan menjelaskan Rencana Strategis (Renstra) yang terdiri atas tujuan/sasaran, yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan. Dan selanjutnya dilakukan sistem pengukuran kinerja antara realisasi sasaran/program/kegiatan dengan rencananya. Yaitu capaian kinerja (*performance result*) tahun 2022 diperbandingkan dengan rencana kinerja (*performance plan*) tahun 2022 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja. Atau pun menghasilkan ketidaksesuaian/kegagalan berupa sejumlah celah kinerja (*performance gap*) kinerja yang merupakan umpan balik untuk perbaikan atas kekurangan/kelemahan pada masa yang akan datang.

Dengan demikian penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tahun 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

### **DAFTAR ISI**

#### **BAB I PENDAHULUAN :**

Menguraikan mengenai latar belakang, gambaran umum organisasi, maksud dan tujuan, Isu strategis dan dasar penyusunan LKjIP.

#### **BAB II PERENCANAAN KINERJA :**

Menjelaskan ringkasan perjanjian kinerja, rencana anggaran program dan kegiatan berdasarkan sasaran dan indikator kinerja, target yang akan dicapai.

#### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA :**

Menyajikan indikator kinerja, metodologi yang digunakan dalam pengukuran kinerja, analisis pencapaian sasaran strategis, dan akuntabilitas keuangan.

#### **BAB IV PENUTUP :**

Menyajikan kesimpulan keberhasilan atau kegagalan serta strategi pemecahan masalah untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1 Rencana Strategis BKPSDM TAHUN 2017 - 2022**

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah tersebut memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

BKPSDM Kabupaten Tebo sudah melakukan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah sejak dimulainya penyusunan Perubahan RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022. Adapun fungsi dari Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo adalah untuk mengklarifikasi secara eksplisit visi dan misi Kepala Daerah dan RPJMD Kabupaten Tebo, kemudian menterjemahkannya secara strategis sistematis dan terpadu kedalam tujuan, strategi, kebijakan dan program prioritas BKPSDM Kabupaten Tebo serta tolok ukur pencapaiannya.

Dalam penyusunannya, Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 telah berpedoman kepada Perubahan RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Bupati/Wakil Bupati Kabupaten Tebo yang terpilih pada Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2017. RPJMD Perubahan Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 menjadi dasar pencapaian kinerja

daerah jangka menengah yang dilaksanakan melalui Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022. Seluruh program dalam Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 mempedomani program prioritas dalam Perubahan RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022.

### **2.1.1. Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tebo**

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah. Sedangkan Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Visi pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 adalah Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun kedepan. Visi pembangunan daerah Kabupaten Tebo dalam RPJMD Tahun 2017-2022 sesuai dengan Visi kepala daerah terpilih adalah:

**“TEBO TUNTAS 2022 (TERTIB, UNGGUL, TENTRAM, ADIL DAN SEJAHTERA TAHUN 2022)”**

Maksud dari Visi tersebut adalah :

- TERTIB** : Terwujudnya pengelolaan pemerintahan dan masyarakat yang teratur.
- UNGGUL** : Terwujudnya daerah yang berdaya saing tinggi.

- TENTRAM** : Terwujudnya keadaan yang aman dan kondusif dalam masyarakat.
- ADIL** : Terwujudnya keseimbangan pembangunan antar sektor, antar wilayah dan antar kelompok masyarakat sesuai dengan prioritas dan kebutuhan.
- SEJAHTERA** : Terpenuhinya kebutuhan hidup masyarakat baik material maupun spiritual secara wajar

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 5 (lima) Misi pembangunan Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022, yaitu:

1. **Misi I:** Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur layanan umum;
2. **Misi II:** Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan serta tatanan kehidupan beragama dan berbudaya;
3. **Misi III:** Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance);
4. **Misi IV:** Mendorong tumbuhnya perekonomian daerah dan pendapatan masyarakat berbasis agribisnis dan agroindustri dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup; dan
5. **Misi V:** Mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2017 – 2022, BKPSDM Kabupaten Tebo menempatkan pembangunan di bidang Kepegawaian terutama untuk mendukung Misi ke 3 (tiga) yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)”. Dalam upaya mewujudkan

Misi ke 3 (tiga) tersebut, maka program BKPSDM Kabupaten Tebo yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **2.1.2. Tujuan dan Sasaran**

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu dan analisis strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategis.

Dalam rangka mendukung misi ke III RPJMD tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menetapkan tujuan dan sasarannya. Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 dijelaskan pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM**  
**Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih	Indek Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kinerja birokrasi dan layanan publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo

### **2.1.3.Strategi dan Arah Kebijakan**

Untuk mencapai sasarannya BKPSDM Kabupaten Tebo menetapkan strategi dan arah kebijakan. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Langkah atau cara dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan “teknik” yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sedangkan Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Berikut ini matrik tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017- 2022:

**Tabel. 2.2**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

VISI : Tebo Tuntas 2022 (Tebo Tertib, Unggul, Tentram, Adil dan Sejahtera Tahun 2022)			
MISI : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
a. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih	a. Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	a. Penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan  b. Peningkatan pelayanan professional kepegawaian  c. Peningkatan fasilitasi pendidikan, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya	a. Meningkatkan kualitas pendataan kebutuhan pegawai  b. Menerapkan pelayanan professional dalam pelayanan kepegawaian  c. Meningkatkan kualitas kebijakan pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan

## 2.2 Indikator Kinerja Utama

IKU merupakan ukuran keberhasilan dari yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (core business) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. Indikator Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah

sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon I) adalah indikator hasil (outcome) dan atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja dibawahnya. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon II) sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (output).

Tujuan dari ditetapkannya IKU bagi setiap instansi pemerintah adalah:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun penetapan target IKU BKPSDM Kabupaten Tebo adalah sebagai berikut:

**Tabel. 2.3**  
**IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN

### **2.3. Perjanjian Kinerja**

Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan BKPSDM Tahun 2022 yang akan dicapai dan disepakati antara pihak yang menerima amanah/pengemban tugas dan penanggungjawab

kinerja dalam hal ini Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo dengan pihak yang memberikan amanah/tugas dan tanggung jawab kinerja yaitu Bupati Tebo.

#### 1. Tujuan Perjanjian Kinerja

- Peningkatan kualitas pelayanan publik;
- Peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya;
- Percepatan untuk mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel;
- Meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
- Mendorong komitmen Kepala Badan untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya;
- Menciptakan alat pengendalian manajemen yang praktis bagi Bupati Tebo;
- Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- Untuk dapat menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward)/ sanksi.

#### 2. Hubungan Rencana Kinerja dengan Perjanjian Kinerja

- Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan dokumen yang berisi informasi tentang tingkat atau target kinerja (berupa output dan atau outcome) yang ingin diwujudkan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo pada satu tahun tertentu.
- Rencana Kinerja ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo untuk suatu tahun tertentu. Rencana Kinerja ini dibuat sebelum

proses perencanaan operasional dan penganggaran dilakukan.

- Sedangkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan Ikhtisar Kinerja dari Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Tahun 2022 yang akan dicapai dan disepakati antara pihak yang menerima amanah/pengemban tugas dan penanggung jawab kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tugas dan tanggungjawab kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia.

**Tabel 2.4**  
**Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2022
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN	66

Untuk pencapaian Indikator Kinerja diatas akan dilaksanakan melalui beberapa Program berikut :

**Tabel 2.5**  
**Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Program	Jumlah Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.995.009.449
2	Program Kepegawaian Daerah	911.856.521
3	Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur	2.266.712.624

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah sebagai salah satu media pertanggungjawaban dari suatu instansi pemerintah yang pada dasarnya merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan atau kegagalan tersebut perlu dilakukan evaluasi kinerja dengan menganalisis akuntabilitas kinerja berupa pengukuran capaian kinerja dengan menetapkan indikator kinerja dan metodologi pengukurannya, dan analisis akuntabilitas keuangan.

#### **3.1. Capaian Kinerja Organisasi**

Pengukuran kinerja meliputi proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam laporan ini, BKPSDM Kabupaten Tebo dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran

yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja, BKPSDM Kabupaten Tebo melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Tebo tahun 2022 menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN	66	52,94	80,21 %

Dapat dilihat dari tabel diatas indikator Indek Profesionalitas ASN dengan target kinerja sebesar 66 sedangkan realisasi kinerja sebesar 52,94 dengan capaian kinerja sebesar 80,21%. Angka tersebut berdasarkan data dari BKN. Indek profesionalitas ASN yang diukur merupakan index profesionalitas ASN tahun 2021 yang menjadi target sasaran untuk tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan BKN mengeluarkan data index profesionalitas ASN pada tahun 2022 adalah data tahun 2021.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, pengertian dari Indek Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyelenggara dan pembina manajemen ASN menentukan pedoman dan tata cara pengukuran IP-ASN. Pedoman IP-ASN ini ditujukan kepada Instansi Pemerintah guna mengukur, menilai, dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN untuk PNS baik di pusat maupun di daerah.

IP-ASN bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seorang ASN telah memenuhi kewajibannya berdasarkan tugas dan jabatannya. Pengukuran ini bermanfaat dilihat dari beberapa sudut pandang. Bagi Pemerintah, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan ASN secara organisasi hal ini dapat dilihat pada capaian kinerjanya.

Bagi ASN sendiri, dapat digunakan sebagai pengembangan diri dalam rangka peningkatan derajat profesionalitas sebagai pegawai.

Bagi masyarakat, dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya terhadap pelayanan publik yang diberikan pegawai tersebut.

Untuk *range* nilai pengkategorian tingkat profesionalitas sendiri terbagi dalam kategori: sangat tinggi (91-100), tinggi (81-90), sedang (71-80), rendah (61-70), dan sangat rendah (dibawah 60). Untuk Kabupaten Tebo tingkat profesionalitas ASN kategori sangat rendah yaitu 52,94.

Setiap dimensi dalam standar profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari standard dan dimensi pengukuran indek profesionalitas ASN sebagaimana ketentuan dalam Pasal 6 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indek Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut :

1. Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang yang paling tinggi sampai jenjang yang paling rendah. Dimensi kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan pengukuran.

Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :

- a) Pendidikan S-3 (Strata Tiga) sebesar 25 (dua puluh lima);
  - b) Pendidikan S-2 (Strata Dua) sebesar 20 (dua puluh);
  - c) Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat) sebesar 15 (lima belas);
  - d) Pendidikan D-III (Diploma Tiga) sebesar 10 (sepuluh);
  - e) Pendidikan D-II (Diploma Dua)/ D-I (Diploma Satu) / Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat sebesar 5 (lima);
  - f) Di bawah SLTA sebesar 1 (satu)
2. Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh ASN dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran.  
Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :
- a. Diklat kepemimpinan sebesar 15 (lima belas) dan 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti diklat;
  - b. Diklat fungsional sebesar 15 (lima belas) dan 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti diklat;

- c. Diklat teknis sebesar 15 (lima belas), 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti diklat dan 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang mengikuti diklat minimal 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya;
  - d. Seminar/workshop/kursus/magang sebesar 10 (sepuluh), 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti, dan 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi pelaksana.
3. Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran.

Indikator yang digunakan yaitu riwayat hasil penilaian kinerja dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :

- a. Sasaran kinerja Pegawai (SKP)
  - b. Perilaku Kerja Pegawai, sebesar :
    - 1) 30 (tiga puluh) yang memiliki kinerja antara 91 s.d 100
    - 2) 25 (dua puluh lima) yang memiliki kinerja antara 76 s.d 90
    - 3) 15 (lima belas) yang memiliki kinerja antara 61 s.d 75
    - 4) 5 (lima) yang memiliki kinerja antara 51 s.d 60
    - 5) 1 (satu) yang memiliki kinerja 50 kebawah
4. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.

Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima dengan bobot penilaiannya, meliputi :

- a. Bagi PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin sebesar 5 (lima);
- b. Hukuman disiplin ringan sebesar 3 (tiga);
- c. Hukuman disiplin sedang sebesar 2 (dua); dan
- d. Hukuman disiplin berat sebesar 1 (satu).

Adapun kegiatan yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dalam meningkatkan indek profesionalitas ASN adalah :

- 1) Peningkatan pendidikan bagi ASN melalui pemberian izin ASN untuk melaksanakan tugas belajar dan izin belajar
- 2) Pelaksanaan Diklat kepemimpinan bagi ASN yang mempunyai jabatan
- 3) Penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang melanggar aturan sehingga menimbulkan efek jera bagi ASN lainnya
- 4) Percepatan pemrosesan izin belajar bagi aparatur
- 5) Melakukan koordinasi dan konsultasi secara berkala dengan penyelenggaraan diklat guna percepatan informasi kediklatan.
- 6) Pelayanan pengurusan peningkatan pendidikan.
- 7) Pendataan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN setiap tahun

### **3.1.1. Analisis Capaian Kinerja**

Analisis kinerja perlu dilakukan guna melihat faktor-faktor yang menyebabkan capaian realisasi atas target yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja, apakah realisasi dibawah atau diatas target. Faktor- faktor ini berasal dari capaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja kegiatan.

Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja BKPSDM bersifat

positif, yaitu semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik. Untuk skala pengukuran kinerja dan predikatnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya**

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Baik Sekali (BS)
2	Lebih dari 75% s.d. 100%	Baik
3	55% s.d. 75%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

**3.1.1.1. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini**

Berdasarkan analisis pencapaian sasaran strategis, indikator sasaran mencapai predikat baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN	66	52,94	80,21	baik

Berdasarkan tabel di atas, indikator sasaran seperti yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan predikat “baik”.

### 3.1.1.2. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Perjanjian Kinerja Tahun 2022 merupakan bagian dari kinerja strategis BKPSDM yang tercantum pada Renstra Perubahan periode Tahun 2017-2022. Pencapaian kinerja tahun 2022 tidak bisa dibandingkan dengan capaian kinerja tahun pertama kedua dan ketiga Renstra dan tahun 2017 sebagai tahun transisi dikarenakan untuk tahun 2021 terjadi perubahan renstra yang menyebabkan perubahan sasaran dan indikator.

Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2021 dan 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2021 dan 2022 (Sesuai Renstra Perubahan)**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		% Capaian	
			2021	2022	2021	2022	2021	2022
1	Indek Profesionalitas ASN	Angka	65	66	64,03	52,94	98,50	80,21

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan realisasi kinerja pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021. Hal ini disebabkan karena indek profesionalitas ASN pada tahun 2022 menggunakan data tahun 2021, dimana pada tahun 2021 terdapat pandemi covid 19 yang menyebabkan pembatasan kegiatan termasuk kegiatan Aparatur Sipil Negara yang salah satunya adalah pengurangan kegiatan peningkatan kompetensi tatap muka sehingga menyebabkan sedikitnya pengembangan

kompetensi ASN pada saat itu. Dimana salah satu unsur untuk penilaian indek profesionalitas ASN adalah dimensi kompetensi.

**3.1.1.3. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra**

Indikator kinerja sasaran tahun 2022 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Tahun 2017-2022. Pencapaian kinerja sasaran tahun 2022 dibandingkan dengan target capaian kinerja sasaran jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra Perubahan bertujuan untuk mengetahui kemampuan BKPSDM selama 2 (dua) tahun renstra perubahan 2017 – 2022 dalam mencapai target akhir periode. Tahun 2022 adalah tahun terakhir dalam periode renstra sehingga target indikator kinerja sasaran tahun 2022 sama dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja sasaran sampai dengan tahun ini dan target kinerja sasaran yang terdapat dalam dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat dalam Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2017-2022**

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi sampai dengan Tahun 2022 (%)	Target Kinerja Jangka Menengah (%)	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5=3/4x100
Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN	52,94	66	80,21

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada akhir periode RPJMD adalah sebesar 80,21%.

#### **3.1.1.4. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional**

Secara nasional belum ada standar yang mengatur perbandingan kinerja tahun ini dengan Standar Nasional.

#### **3.1.1.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Solusi**

Pencapaian kinerja untuk sasaran pada tahun 2022 ini baik dengan capaian kinerja 80,21%. Hal ini memberikan implikasi pada predikat kinerja dari secara umum terkategori baik. Keberhasilan ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- 1) Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggungjawab kegiatan untuk merealisasikan apa yang telah ditargetkan sebelumnya.
- 2) Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
- 3) Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan, diharapkan dapat menghasilkan sesuatu.

Selain terdapatnya penyebab yang mendukung keberhasilan kinerja, juga dimungkinkan terdapat beberapa penyebab yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai kinerja sasaran. Adapun penyebab kegagalan dan alternatif solusi yang telah dilakukan antara lain :

1. Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM), baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo. Sehubungan

dengan itu pada tahun 2022 telah dilakukan penerimaan tenaga PNS pindahan dari OPD lain.

2. Alokasi anggaran yang ditetapkan setelah melewati pembahasan di TAPD tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga sasaran belum sepenuhnya dicapai sesuai dengan yang ditargetkan.

### 3.1.1.6. Analisis Atas Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan anggaran jika rasio efisiensinya kurang dari 100%. Sebaiknya, jika melebihi 100% maka mengindikasikan terjadinya pemborosan anggaran.

Rasio Efektivitas menggambarkan kemampuan dalam merealisasikan target kinerja yang telah direncanakan, telah efektif apabila rasio sampai dengan 100%, semakin tinggi rasio efektivitas berarti semakin efektif/semakin baik pencapaian kinerja yang telah ditargetkan.

**Tabel. 3.6**  
**Analisis Efektivitas Kinerja dan Efisiensi Penggunaan Dana Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Keuangan			Penggunaan	
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	%	Kinerja	Keuangan
									Efektif /Tidak Efektif	Efisien/ Tidak Efisien
1	Meningkatnya Kinerja Birokrasi dan Layanan Publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek Profesionalitas ASN	66	52,94	80,21	7.173.578.594	6.925.746.274	96,55	efektif	efisien

Selain menggunakan analisis di atas, untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dapat menggunakan analisis seperti berikut ini:

**a. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM)/Aparatur**

Pengukuran atas efisiensi penggunaan SDM pada BKPSDM Kabupaten Tebo dilakukan dengan menggunakan metode yang masih sederhana. Efisiensi penggunaan SDM diukur dengan membandingkan jumlah pegawai (ASN) yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja dengan jumlah pegawai (ASN) pada tahun ini. Besaran efisiensi penggunaan SDM pada BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 sebesar 66,58 persen. Angka besaran efisiensi atau besaran kapasitas masih dibawah 90,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat optimasi penggunaan SDM tidak optimal. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan SDM, BKPSDM Kabupaten Tebo harus melakukan peningkatan kapasitas SDM tersebut. Peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk aparatur. Selain melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan efisiensi SDM juga dilakukan dengan menambah jumlah atau kuantitas aparatur. Jumlah aparatur/pegawai BKPSDM pada Tahun 2022 masih sangat kecil dibandingkan dengan jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan. Untuk mengetahui jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.7**  
**Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo**  
**Tahun 2022 Berdasarkan Beban Kerja**

<b>Eselon</b>	<b>Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan (orang)</b>	<b>Jumlah Pegawai Tahun Ini (orang)</b>	<b>Rasio (%)</b>
Tenaga Kontrak	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>50</b>
Pelaksana	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>24,48</b>
Fungsional	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>25</b>
Eselon IV	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
Eselon III	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
Eselon II	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah</b>	<b>116</b>	<b>39</b>	<b>66,58</b>

**b. Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana**

Ketersediaan sarana dan prasarana sangat penting dalam mendukung kinerja aparatur. Kondisi sarana dan prasarana pada BKPSDM Kabupaten Tebo sudah cukup memadai walaupun belum mencapai tingkat ideal. Efisiensi penggunaan sarana dan prasarana dapat ditingkatkan dengan melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana terutama peralatan yang secara langsung membantu aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

**3.1.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja**

Untuk mengetahui program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja maka dilakukan pengukuran terhadap capaian kinerja indikator kegiatan. Hasil pengukuran capaian indikator program dan kegiatan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM**  
**Kabupaten Tebo Tahun 2022**

Program	Indikator Sasaran Program	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian Kinerja (%)	Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Sub Kegiatan	Indikator Sasaran Sub Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Kinerja dan Keuangan	100 %	100%	100%	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyerapan administrasi keuangan	%	100	100	100	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan gaji dan tunjangan	Orang	29	29	100
											Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah periode pembayaran honor aparaturnya pengelola adm keuangan	Bulan	12	12	100
	Persentase penyelesaian administrasi umum	100	100	100	Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Persentase Penyelesaian laporan aset	%	100	100	100	Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Jumlah periode pembayaran honorarium penatausahaan barang	Bulan	12	12	100
											Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Orang	9	9	100
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian kegiatan rutin kantor	%	100	100	100	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik kantor	paket	4	4	100
											Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah alat tulis kantor	paket	2	2	100
												Jumlah periode makan minum rapat	bulan	12	12	100
											Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Jumlah periode barang cetak dan pengadaan	bulan	12	12	100
											Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	jumlah periode bahan bacaan bagi pegawai	bulan	12	12	100
											Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah periode pelaksanaan rapat-rapat dan konsultasi ke luar daerah	bulan	12	12	100
					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyelesaian kegiatan rutin kantor	%	100	100	100	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah benda-pos untuk mendukung kegiatan administrasi perkantoran	lembar	300	300	100
											Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah periode pembayaran jasa listrik	bulan	12	12	100
											Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	Jumlah periode pembayaran honorarium pegawai tetap	bulan	12	12	100
											Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dibayar asuransinya	unit	4	4	100

											Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah kendaraan roda dua dan empat yang rutin dipelihara dan dibayar pajaknya	unit	20	20	100
											Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	Jumlah periode terpeliharanya peralatan kerja kantor	bulan	12	12	100
											Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Rehap Gedung Kantor	paket	2	2	100
											Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah alat kebersihan	paket	4	4	100
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	95%	97,26%	102,37%	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase formasi CASN yang terpenuhi, SK Pemberhentian yang diterbitkan dan validasi data kepegawaian	%	90	100	111,11	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen tahapan pengadaan ASN	dokumen	3	3	100
											Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian yang diterbitkan	SK	140	146	104,2
											Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Kartu identitas yang diproses	Kartu	200	186	93
												Jumlah laporan data kepegawaian	laporan	4	4	100
					Mutasi dan Promosi ASN	Persentase kenaikan pangkat yang diproses	%	95	98,32	103,49	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang Diterbitkan	SK	600	647	107,8
					Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase peningkatan kapasitas ASN	%	98	100	102,04	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	Jumlah sertifikat rapat kerja kepegawaian	Dokumen	50	50	100
											Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah SK tugas belajar penerima bantuan yang diterbitkan	SK	3	3	100
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pembinaan ASN	%	90	100	111,11	Pembinaan disiplin ASN	Jumlah rekomendasi izin cerai	SK	7	4	57,14
												Jumlah SK penjatuhan hukuman disiplin	SK	8	3	37,5
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	2	2,01	100,5	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peningkatan kompetensi manajerial ASN	%	2	2,01	100,5	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Peserta Diklat Prajabatan	Orang	70	70	100%
												Jumlah peserta diklat Pim	Orang	4	4	100%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir semua kegiatan sudah mengalami keberhasilan dan peningkatan. Sedangkan terdapat realisasi yang rendah adalah pembinaan disiplin ASN dimana target yang terlalu tinggi, akan tetapi semakin kecil persentase pelanggaran hukuman disiplin semakin baik dan sebaliknya semakin tinggi persentase pelanggaran hukuman disiplin semakin rendah kinerja ASN.

### 3.2 Realisasi Anggaran

Anggaran belanja yang tersedia dalam APBD Pemerintah Kabupaten Tebo dan sumber lainnya yang sah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah sebesar Rp 7.173.578.594,- dengan realisasi sebesar Rp 6.925.746.274,- atau 96,55 % dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel. 3.9**  
**Rincian Belanja**

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase %
1	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>3.995.009.449</b>	<b>3.847.851.567</b>	96,32
	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>3.107.571.119</b>	<b>2.966.573.556</b>	95,46
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.007.199.119	2.866.282.056	95,31
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi keuangan SKPD	100.372.000	100.291.500	99,92
	<b>Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah</b>	<b>14.160.000</b>	<b>14.160.000</b>	100,00
	Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	14.160.000	14.160.000	100,00

	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah</b>	<b>80.500.000</b>	<b>80.495.400</b>	99,99
	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	80.500.000	80.495.400	99,99
	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>385.685.790</b>	<b>384.801.900</b>	99,77
	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	6.998.820	6.983.000	99,77
	Penyediaan bahan logistik kantor	140.280.420	139.513.000	99,45
	Penyediaan barang cetakan dan pengandaan	50.000.150	49.899.500	99,80
	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	14.998.000	14.998.000	100,00
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	173.408.400	173.408.400	100,00
	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>189.225.120</b>	<b>188.444.658</b>	99,59
	Penyediaan jasa surat menyurat	3.000.000	3.000.000	100,00
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	65.025.000	64.484.658	99,17
	Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	121.200.120	120.960.000	99,80
	<b>Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah</b>	<b>217.867.420</b>	<b>213.376.053</b>	97,94
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	27.320.830	23.732.003	86,86
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	150.702.000	150.302.550	99,73
	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	24.850.000	24.490.000	98,55

	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	14.994.590	14.851.500	99,05
<b>2</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>911.856.521</b>	<b>848.115.800</b>	93,01
	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>556.974.271</b>	<b>506.293.226</b>	90,90
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	471.899.671	426.301.381	90,34
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	66.076.400	64.019.100	96,89
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	18.998.200	15.972.745	84,08
	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>96.992.100</b>	<b>95.123.284</b>	98,07
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	96.992.100	95.123.284	98,07
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>230.532.350</b>	<b>220.693.990</b>	95,73
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	81.249.950	72.039.590	88,66
	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	149.282.400	148.654.400	99,58
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>27.357.800</b>	<b>26.005.300</b>	95,06
	Pembinaan disiplin ASN	27.357.800	26.005.300	95,06
<b>3</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	2.266.712.624	2.229.778.907	98,37
	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	2.266.712.624	2.229.778.907	98,37
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2.266.712.624	2.229.778.907	98,37
	Total	7.173.578.594	6.925.746.274	96,55

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penyerapan anggaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo cukup baik dimana penyerapan anggaran hampir mendekati 100 persen yaitu 96,55 persen. Hampir semua anggaran sub kegiatan terealisasi dengan baik.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022. Penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan 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 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LAKIP, sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Pada tahun 2022, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 1 (satu) sasaran dengan menggunakan 1 (satu) indikator kinerja yg ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2022.

Selama tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM dianggarkan melalui Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa APBD Perubahan dari Anggaran Belanja Tahun Anggaran 2022 sebesar

Rp 7.173.578.594,- dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2022 realisasinya sebesar 6.925.746.274 atau 96,55% dari anggaran.

Sasaran meningkatnya kinerja birokrasi dan layanan publik melalui peningkatan kompetensi aparatur dengan indikator indeks profesionalitas ASN terlaksana dengan capain nilai “Baik”

#### **4.2. Strategi Pemecahan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo pada masa yang akan datang, dan guna mengurangi permasalahan yang ada perlu dilakukan berbagai upaya dan strategi untuk pemecahan masalah yang timbul pada saat ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia
  - a. Memaksimalkan sumber daya yang ada dengan terus berupaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga aparatur BKPSDM
  - b. Mengupayakan pemenuhan jumlah personil/aparat BKPSDM Kabupaten Tebo yang disesuaikan dengan jumlah beban kerja di BKPSDM
2. Anggaran
  - a. Memaksimalkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas pokok BKPSDM Kabupaten Tebo dengan menggunakan anggaran yang tersedia.
  - b. Mengusulkan kepada Pemerintah Daerah agar meningkatkan anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo untuk peningkatan kualitas sumber daya aparatur.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2022 merupakan LKjIP tahun terakhir dalam masa RPJMD Tahun 2017 - 2022. LKjIP ini masih memerlukan penyempurnaan-penyempurnaan, terutama dalam menentukan indikator capaian keberhasilan dari

sasaran secara detail dari kegiatan untuk menganalisis kinerja organisasi.

Oleh karena itu masukan-masukan positif bagi penyempurnaan dan pengembangan sistem akuntabilitas publik di lingkungan BKPSDM sangat diperlukan, sehingga implementasi sistem AKIP diharapkan akan lebih baik dimasa-masa mendatang.

Muara Tebo, Januari 2023  
KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN TEBO



**HARYADI, S.Sos. M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680705 199002 1 001