

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH(LAKIP) TAHUN 2024



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 2024 dapat diselesaikan. Penyusunan LAKIP 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.

LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 merupakan perwujudan kongkrit tingkat pencapaian kinerja (performing government) dan sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2023-2026 maupun dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Akhir kata, kami berharap agar LAKIP 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 2024.

Muara Tebo, 10 - 2 - 2025

KEPALA BKPSDM,



ERLYNDA S.Sos

Pembina Utama Muda

19671011 198810 2 001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	1
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Maksud dan Tujuan Penyusunan LAKIP	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 LAKIP.....	18
1.8 Sistematika Penyajian.....	19
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	21
2.1 Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2023 - 2026.....	21
2.2 Indikator Kinerja Utama	25
2.3 Perjanjian Kinerja	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	30
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	30
3.2 Realisasi Anggaran	58
BAB IV PENUTUP	62
4.1 Kesimpulan.....	62
4.2. Rencana Tindak Lanjut.....	59

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan	16
1.2	Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Pendidikan	16
2.1	Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024.....	24
2.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	25
2.3	IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024	26
2.4	Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024.....	28
2.5	Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024	29
3.1	Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024	31
3.2	Dimensi Indek Profesionalitas ASN.....	33
3.3	Pengkategorian Nilai Sistem Merit.....	36
3.4	Nilai Sistem Merit pada Setiap Aspek.....	36
3.5	Jumlah ASN Kab. Tebo Tahun 2023.....	38
3.6	Data Kinerja ASN.....	41
3.7	Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi.....	42
3.8	Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya.....	44
3.9	Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024.....	45
3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023 dan 2024.....	46
3.11	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Kinerja Jangka Menengah pada Renstra 2023-2026.....	47
3.12	Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Tahun 2024.....	50
3.13	Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 Berdasarkan Beban Kerja.....	51
3.14	Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024.....	53
3.15	Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024.....	54
3.14	Rincian Belanja.....	58

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LAKIP BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2024 merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja BKPSDM selama Tahun 2024. Capaian kinerja (performance results) tahun 2024 tersebut dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja (performance agreement) Tahun 2024 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 LAKIP BKPSDM Tahun 2024 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 2024 sebesar Rp. 18.362.595.960,- dengan belanja pegawai sebesar Rp.15.243.378.601,- sedangkan belanja barang dan jasa sebesar Rp. 3.027.084.490,- dan belanja modal sebesar Rp. 92.132.869,- yang dipergunakan untuk melaksanakan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 26 (Dua Puluh Enam) sub kegiatan. Realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun

Anggaran 2024 total seluruhnya adalah Rp. 17.925.867.294,- atau 97,62 persen dari rencana anggaran. Persentase realisasi anggaran cukup tinggi, karena hampir semua kegiatan dapat direalisasikan.

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	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	179,29			
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN		84,75		
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	100,12			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa dari target rencana kinerja (*performance plan*) indikator sasaran persentase peningkatan kompetensi ASN terlaksana dengan “sangat baik”, indikator persentase capaian kinerja ASN terlaksana dengan “baik”, indikator sasaran persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya terlaksananya dengan “sangat baik”.

Rincian hasil capaian indikator kinerja sasaran dan hambatan-hambatan/permasalahan-permasalahan diungkapkan di dalam bab-bab LAKIP 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 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 LAKIP

Maksud penyusunan LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 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 LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Tebo atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai BKPSDM selama Tahun 2024; dan
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKPSDM untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2023

Nomor 5), sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 73 Tahun 2023 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah dimana 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. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- h. Pelaksanaan tugas laian 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, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
- i. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
- j. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, 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 aparaur sipil Negara,

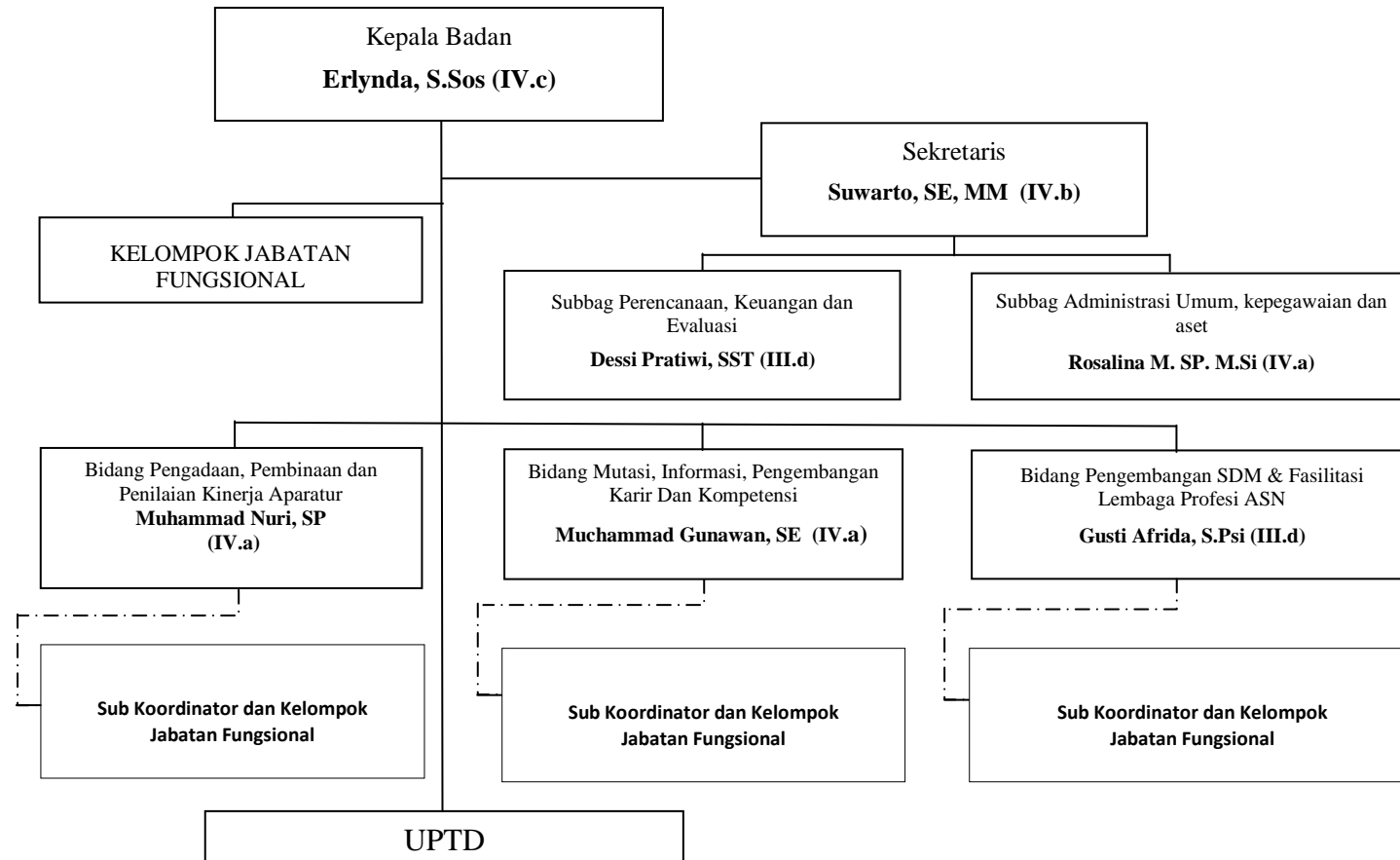
- kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
 - h. 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 mewardahi beban kerja yang besar; dan
 - b. unit pelaksana teknis badan kelas B untuk mewardahi 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 73 Tahun 2023 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 2024 adalah sebanyak 38 orang, dan pada tanggal 31 Desember 2024 adalah sebanyak 40 orang dengan golongan sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM
Berdasarkan Golongan

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan 1 Januari 2024 (orang)	Keadaan 31 Desember 2024 (orang)
IV	4	5
III	18	23
II	6	3
I	-	-
Honor	10	9
Jumlah	38	40

Tabel. 1.2
Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2024 (orang)	Keadaan 31 Desember 2024 (orang)
S3	-	-
S2	5	4
S1	16	21
D III	2	3
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	15	12
SLTP	-	-
SD	-	-
Jumlah	38	40

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. Kemajuan teknologi yang semakin pesat dimana banyak aktifitas dilaksanakan menggunakan internet, sehingga perlunya sumber daya Aparatur yang berkualitas;
- b. Adanya ASN yang hanya datang kekantor untuk absen dan tidak melakukan apa-apa dikarenakan keterbatasan kemampuan sehingga tidak berkinerja, hal tersebut perlu mendapat perhatian.
- c. Penataan Jumlah dan distribusi PNS tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak merata.
- 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 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.

1.7 DASAR PENYUSUNAN LAKIP

LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 disusun berdasarkan beberapa Peraturan yang berlaku sebagai landasan hukum, yaitu:

1. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. 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.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo.
5. Peraturan Bupati Tebo Nomor 38 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023–2026.
6. Peraturan Bupati Tebo Nomor 73 Tahun 2023 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.
7. Keputusan Bupati Tebo Nomor 637 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Kabupaten Tebo.

1.8 SISTEMATIKA PENYAJIAN

LAKIP 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 2024. Penyusunan LAKIP 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 2024 diperbandingkan dengan rencana kinerja (*performance plan*) tahun 2024 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja. Ataupun 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 LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tahun 2024 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 LAKIP.

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 2023 - 2026

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 Renstra Perangkat Daerah sejak dimulainya penyusunan RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026. 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, Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 telah berpedoman kepada RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 yang merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023 – 2026. RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 menjadi dasar pencapaian kinerja daerah jangka menengah yang dilaksanakan melalui Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026. Seluruh program dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026

mempedomani program prioritas dalam RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026.

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. Akan tetapi pada RPD 2023 – 2026 tidak terdapat visi.

Pada RPD 2023 – 2026 terdapat tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Tujuan Kabupaten Tebo dirumuskan berdasarkan empat pilar pembangunan Kabupaten Tebo diantaranya adalah SDM, Perekonomian, Kesejahteraan Sosial dan Reformasi Birokrasi. Tujuan Kabupaten Tebo terdiri atas :

1. Meningkatnya kualitas SDM yang sehat, berakhlakul karimah dan berdaya saing
2. Meningkatnya kualitas dan daya saing pembangunan ekonomi berkelanjutan
3. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat
4. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih

Dalam Tujuan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026, BKPSDM Kabupaten Tebo menempatkan pembangunan di bidang Kepegawaian terutama untuk mendukung Tujuan ke (empat) yaitu “Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih”. Berdasarkan tujuan tersebut sasaran yang dirumuskan adalah antara lain:

- a. Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan indikator sasaran Nilai LPPD, Indeks

Persepsi anti korupsi, indeks pengelolaan keuangan daerah.

- b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, dengan indikator sasaran indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik.

Dalam upaya mewujudkan Tujuan ke 4 (empat) 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 Tujuan ke empat RPD 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 2023-2026 dijelaskan pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM
Kabupaten Tebo Tahun 2024

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indek Profesionalitas ASN	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN
2	Meningkatnya indek sistem merit	Indek Sistem Merit	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN
				Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya

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 2023- 2026:

Tabel. 2.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI :			
MISI :			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1. Meningkatkan profesionalitas ASN	1. Meningkatkan kompetensi ASN	1. Peningkatan fasilitas pendidikan, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya	1. Meningkatkan kualitas kebijakan pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan 2. Peningkatan kualitas pendataan diklat ASN
2. Meningkatkan indeks sistem merit	2. Meningkatkan kinerja ASN	1. Peningkatan pelayanan profesional kepegawaian 2. Penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya	1. Menerapkan pelayanan profesional dalam pelayanan kepegawaian 2. Meningkatkan kualitas pendataan kebutuhan pegawai

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo

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 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya

2.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan BKPSDM

Tahun 2024 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 2024 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 2024 merupakan Ikhtisar Kinerja dari Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Tahun 2024 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 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2024
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15,5
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,50
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo

Untuk pencapaian indikator kinerja diatas akan dilaksanakan melalui beberapa Program berikut :

Tabel 2.5
Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024

No	Program	Jumlah Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	16.210.554.484,-
2	Program Kepegawaian Daerah	1.969.327.476,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur	182.614.000,-

Dapat kami sampai untuk sasaran meningkatkan kompetensi ASN pada tahun sebelumnya telah tercapai, namun pada tahun ini kami menggunakan target tetap disesuaikan dengan target Renstra dikarenakan tidak bisa diprediksi kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan ASN karena berdasarkan anggaran masing-masing OPD, dimana kegiatan kompetensi bisa melebihi target ataupun kurang dari target tahun sebelumnya.

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 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2024

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya profesionalitas ASN		Indek Profesionalitas ASN	56,75	76,81	135,35
		Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15,5	27,79	179,29
2	Meningkatnya indek sistem merit		Indek Sistem Merit	0,49	0,52	106,12
		Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,50	76,70	84,75
			Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80	80,10	100,12

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

3.1.1 Pengukuran Capaian Tujuan

TUJUAN :
MENINGKATNYA PROFESIONALITAS ASN

Tujuan meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator Indek profesionalitas ASN memiliki target 56,75 dengan realisasi kinerja 76,81 capaiannya 135,35%.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan, ketatalaksanaan, profesionalitas ASN. Peningkatan profesionalitas ASN sebagai motor penyelenggara Negara perlu didorong pada aspek kerja, integritas dan kompetensi agar mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Pembinaan ASN diarahkan pada tujuan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi agar tercapai tujuan pembangunan secara nasional. Dengan profesionalisme ASN diharapkan setiap organisasi pemerintahan dapat berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visinya. Optimalisasi standar kinerja sangat diharapkan oleh organisasi maupun para pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat guna mendapatkan pelayanan yang baik sejalan dengan prinsip good governance. Pengukuran indeks profesionalitas ASN diperlukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan. Untuk mengukur kualitas Aparatur Sipil Negara secara umum digunakan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang mencerminkan kompetensi, prestasi kerja dan pelanggaran disiplin melalui perhitungan profesionalitas pada 4 (empat) dimensi yaitu :

- Dimensi Kualifikasi
- Dimensi Kompetensi
- Dimensi Kinerja
- Dimensi Disiplin

Dari keempat faktor penentu profesionalitas ASN ditentukan skala pengukuran Indeks Profesionalitas sebagai berikut :

1. Sangat Rendah (SR) : dengan Nilai IP <60
2. Rendah (R) : dengan Nilai IP 61 – 70
3. Sedang (S) : dengan Nilai IP 71 – 80

- 4. Tinggi (T) : dengan Nilai IP 81 – 90
- 5. Sangat Tinggi (ST) : dengan Nilai IP 91 – 100

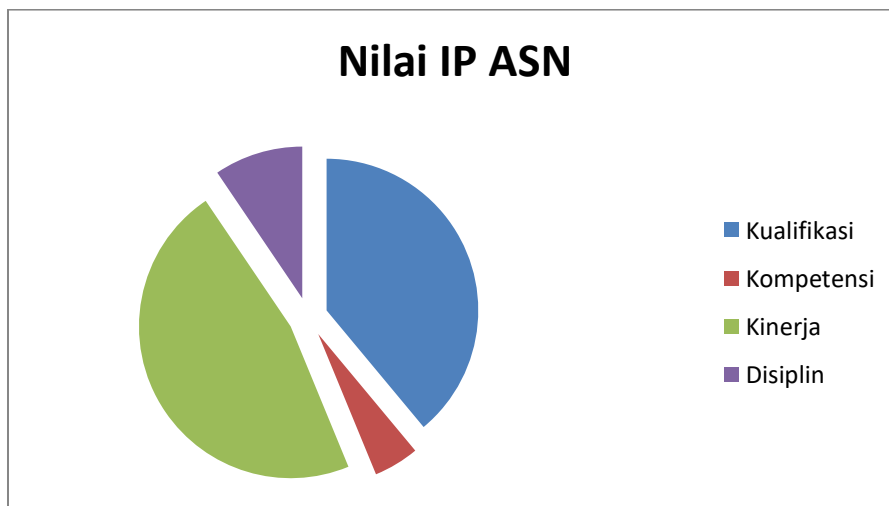
Untuk mengetahui tingkat profesionalitas pegawai di Kabupaten Tebo dapat dilihat pada SI ASN sebesar 76,81 dan masuk dalam kategori “ sedang”.

Untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 3.2
Dimensi Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tebo

No	Dimensi Profesionalitas	Nilai
1	Dimensi Kualifikasi	20,57
2	Dimensi Kompetensi	26,55
3	Dimensi Kinerja	24,69
4	Dimensi Disiplin	5
	Jumlah	76,81

Grafik.1
Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Kabupaten Tebo



Untuk meningkatkan profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo telah dilakukan upaya-upaya antara lain :

1. Mendorong PNS untuk melanjutkan study ke jenjang yang lebih tinggi
2. Mengirim PNS untuk mengikuti Diklat Teknis dan Diklat struktural
3. Mendorong ASN untuk melakukan pengukuran kinerja dengan membuat SKP
4. Menindaklanjuti pelanggaran disiplin.

TUJUAN :
MENINGKATNYA INDEKS SISTEM MERIT

Tujuan meningkatnya indeks sistem merit memiliki indikator indek sistem merit. Kabupaten Tebo pada tahun 2024 memiliki target indek sistem merit adalah 0,49 dengan realisasi 0,51 dan capaian 104,0%. Nilai ini diperoleh berdasarkan nilai dari verifikasi oleh KASN yang dilakukan melalui aplikasi “Sipinter”.

Gambar.1 Aplikasi Sipinter (penilaian mandiri penerapan sistem merit)



The screenshot shows the Sipinter application interface for Kabupaten Tebo. The main content area displays a table titled "Penilaian Sistem Merit Periode: 01 Jan 2024 - 31 Dec 2024 Dalam Tahapan Verifikasi". The table has the following columns: No, Aspek, Indikator, Kondisi Saat Ini, Bobot Indikator, Skor, Nilai Tim Verifikasi, Catatan, and Nilai Akhir. The first row of data is as follows:

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK.	2.5	4	4	Catatan	10

Dari penilaian dari tim verifikasi KASN yang masih dalam tahap verifikasi didapatkan nilai 208 dengan kategori “kurang”. Sedangkan dalam indeks adalah nilai yang diperoleh dibagi dengan nilai tertinggi (400), sehingga diperoleh indeks 0,51.

Sistem merit secara legal formal diberlakukan pada tahun 2014 melalui Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam UU tersebut dinyatakan bahwa kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (tanpa diskriminasi).

Pemberlakuan sistem merit dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun nantinya. Dalam kondisi ideal, penerapan sistem merit dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan Kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan karier
4. Promosi dan Mutasi
5. Penilaian kinerja
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

7. Perlindungan dan Pelayanan
8. Sistem informasi

Pengkategorian nilai sistem merit adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengkategorian Nilai Sistem Merit

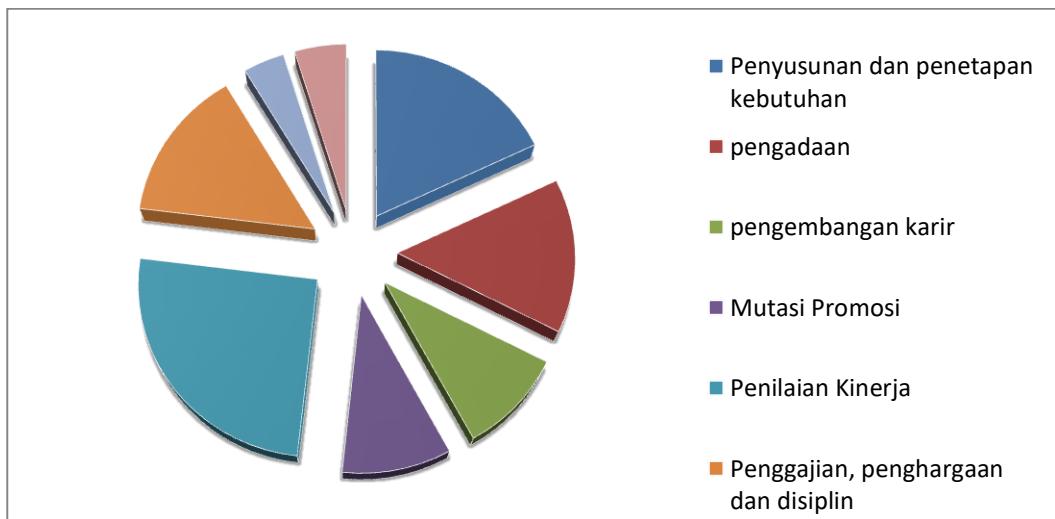
No	Interval Nilai	Interval Indek	Kategori	Kriteria
1	100-174	0,2 - 0,4	I	Buruk
2	175-249	0,41 - 0,6	II	Kurang
3	250-324	0,61 - 0,8	III	Baik
4	325-400	0,81 - 1	IV	Sangat Baik

Adapun nilai sistem merit pada setiap aspek di Kabupaten Tebo dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.4
Nilai Sistem Merit pada Setiap Aspek

No	ASPEK	NILAI
1	Penyusunan dan penetapan Kebutuhan	37,5
2	Pengadaan	30
3	Pengembangan karier	20
4	Promosi dan Mutasi	20
5	Penilaian kinerja	52,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	30
7	Perlindungan dan Pelayanan	8
8	Sistem informasi	10
TOTAL		208

Grafik.2
Nilai Sistem Merit pada Setiap Aspek pada Kabupaten Tebo
Tahun 2024



Dengan demikian penerapan sistem merit pada pemerintah Kabupaten Tebo pada tahun 2024 berada pada kategori II atau “kurang”.

3.1.2 Pengukuran Capaian Sasaran

SASARAN :
MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN
Indikator : Persentase peningkatan kompetensi ASN

Sasaran Meningkatkan kompetensi ASN memiliki indikator Persentase peningkatan kompetensi ASN dengan target kinerja 15,5 % sedangkan realisasinya 27,79 %. Nilai tersebut didapatkan dari Jumlah ASN yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi dibagi dengan jumlah keseluruhan ASN dan dikali 100. Data yang diperoleh oleh BKPSDM untuk ASN yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi selama tahun 2024 adalah sebanyak 1.083 orang ASN.

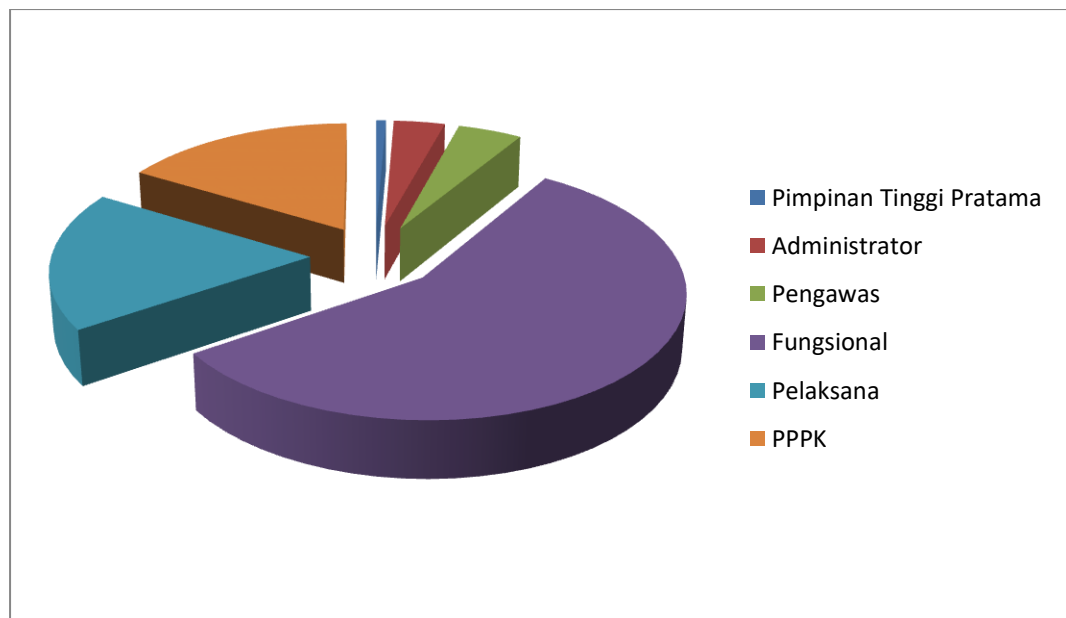
Sedangkan jumlah seluruh ASN adalah 3.896 orang sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel. 3.5
Jumlah ASN Kab. Tebo Tahun 2024

Jabatan	Jumlah
Pimpinan Tinggi Pratama	27
Administrator	140
Pengawas	176
Fungsional	2210
Pelaksana	704
PPPK	639
Total	3896

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Grafik. 3
ASN Kabupaten Tebo Tahun 2024



Persentase peningkatan kompetensi ASN tersebut meningkat dari tahun sebelumnya dikarenakan pada tahun 2024 setiap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

diwajibkan mengikuti orientasi dimana durasinya lebih dari 20 jam sehingga meningkatnya persentase kompetensi ASN.

Sebagai unsur sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) turut dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya demi mewujudkan target/tujuan organisasi. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi. Oleh karena itu pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur menjadi penting untuk dilakukan pada seluruh ASN.

Pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN yang bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang merata dan berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta organisasi sehingga kualitas pelayanan publik semakin prima.

Untuk mencapai indikator ini BKPSDM memberi kesempatan yang seluas luasnya kepada setiap ASN untuk meningkatkan kemampuannya melalui kegiatan pengembangan kompetensi dan menghimbau kepada ASN untuk dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat menambah kompetensinya walaupun tanpa anggaran bisa dilakukan secara daring serta mengusulkan penambahan anggaran kegiatan pengembangan kompetensi.

Pada tahun 2024 peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sebanyak 1.083 orang ASN yang terdiri dari PNS sebanyak 576 orang dan PPPK sebanyak 507 orang.

Beberapa kegiatan pengembangan kompetensi yang sudah dilaksanakan ASN Kabupaten Tebo diantaranya :

1. Pembekalan Orientasi PPPK
2. Pelatihan Mandiri dalam Platform Merdeka Mengajar
3. Pembekalan MOOC PPPK
4. Diklat Nasional Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka
5. Bimtek Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)
6. Diklat Evaluasi atas Implementasi SAKIP
7. Bimtek pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan
8. Bimtek Penggunaan Kartu Kredit Pemerintah Daerah
9. Seminar Korpri
10. Sosialisasi PP Nomor 2 Tahun 2024 tentang jenis dan tarif atas jenis PNBPN
11. Bimtek Penyusunan SKP berbasis E-kinerja pada platform merdeka mengajar tahun 2024
12. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Barang dan Aset Daerah
13. Pelatihan Kepemimpinan Administrator
14. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
15. Pelatihan Kepemimpinan Nasional

SASARAN :

MENINGKATKAN KINERJA ASN

Indikator : Persentase Capaian Kinerja ASN

Sasaran Meningkatkan kinerja ASN memiliki Indikator persentase capaian kinerja ASN dengan target 90,50% sedangkan realisasinya 76,70. Data kinerja ASN dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel. 3.6
Data Kinerja ASN

Jumlah Nilai Kinerja	Jumlah ASN	Rata-rata Kinerja	Capaian Kinerja
89.640	3.896	23,01	76,70

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Jumlah kinerja ASN Kabupaten Tebo pada tahun 2024 yang diperoleh dari e-kinerja ASN adalah 89.640 yang kemudian dibagi dengan jumlah ASN pada tahun 2024 tersebut yaitu 3.896 orang. Sehingga nilai Rata-rata kinerja ASN Kabupaten Tebo adalah 23,01. Persentase capaian kinerja ASN diperoleh melalui rata-rata kinerja ASN 23,01 dibagi 30 (nilai maksimal kinerja) yaitu 76,70%.

Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator kinerja ini sehingga persentase kinerja ASN tidak sesuai target yaitu masih banyaknya ASN yang belum atau berhasil mengisi aplikasi e-kinerja. ASN yang mengisi aplikasi ekinerja adalah sebanyak 3.510 orang, sehingga yang tidak mengisi sebanyak 302 orang. ASN yang tidak mengisi e-kinerja tersebut terdiri dari :

- 84 PPPK Kesehatan yang unit organisasinya tidak sinkron, sehingga tidak bisa mengisi e-kinerja.
- 174 guru mengalami gagal sinkron PMM (Platform Merdeka Mengajar). PMM adalah aplikasi Kemendikbud untuk menilai kinerja Guru.
- 44 orang tidak mengisi ekinerja (diantaranya terdapat beberapa ASN Pensiun TMT Januari 2025 yang tidak lagi mengisi e-kinerja 2024).

SASARAN :
MENINGKATKAN KINERJA ASN

**Indikator : Persentase Jabatan yang Sesuai dengan
Kompetensinya**

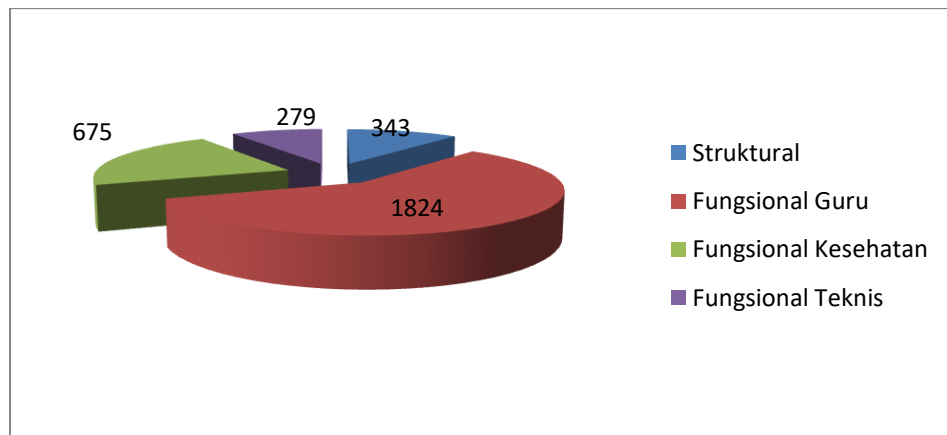
Selain Indikator persentase capaian kinerja ASN, sasaran meningkatkan kinerja ASN juga memiliki indikator Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Untuk mengetahui persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya ini didapat dari jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi dengan jumlah ASN dan dikalikan 100. Yang kami maksudkan dengan jabatan yang sesuai kompetensi disini adalah jabatan struktural, jabatan fungsional guru, jabatan fungsional kesehatan dan jabatan fungsional teknis. Untuk mengetahui jumlah ASN yang sesuai kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3.7
Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi

Jenis Jabatan	Jumlah
Struktural	343
Fungsional Guru	1824
Fungsional Kesehatan	675
Fungsional Teknis	279
TOTAL	3121

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Grafik. 4
Penempatan ASN Sesuai Kompetensi



Dari tabel tersebut jumlah ASN sesuai kompetensi adalah 3.121. Sehingga persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya $3.121 \div 3896 \times 100$ adalah 80,10 %.

Sumber daya dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Dukungan sumberdaya yang kuat tidak hanya ditentukan oleh jumlah sumber daya manusia yang memadai tetapi juga kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi mampu menunjang kinerja organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut didasarkan pada sistem merit.

Sebagai upaya untuk mendukung indikator ini, pemerintah Kabupaten Tebo telah melaksanakan lelang jabatan (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang terbuka bagi seluruh ASN yang memenuhi syarat, melalui lelang jabatan diharapkan akan diperoleh ASN yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

Hambatan yang ditemui dalam memenuhi indikator tersebut adalah belum terbangunnya database kompetensi ASN.

3.1.3. 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 3.8
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

3.1.3.1. 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 3.9
Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15,5	27,79	179,29	Baik sekali
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,50	76,70	84,75	Baik
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80	80,10	100,12	Baik sekali

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Berdasarkan tabel di atas, sasaran meningkatkan kompetensi ASN dengan indikator persentase peningkatan kompetensi ASN memiliki capaian dengan predikat “Baik Sekali”.

Sasaran meningkatkan kinerja ASN dengan indikator persentase capaian kinerja ASN memiliki capaian “Baik”, sedangkan indikator persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya memiliki capaian “Baik Sekali”.

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

Perjanjian Kinerja Tahun 2024 merupakan bagian dari kinerja tahun ke dua periode renstra 2023 – 2026 sehingga dapat membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun 2023.

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja
BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023 dan 2024

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		% Capaian	
			2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	persen	15	15,5	15,97	27,79	106,46	179,29
2	Meningkatkan kinerja ASN	persen	90,25	90,50	81,43	76,70	90,22	84,75
			78	80	77,39	80,10	99,21	100,12

3.1.3.3. 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 2024 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Tahun 2023-2026. Pencapaian kinerja sasaran tahun 2024 dibandingkan dengan target capaian kinerja sasaran jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra bertujuan untuk mengetahui kemampuan BKPSDM selama 4 (empat) tahun renstra 2023 – 2026 dalam mencapai target akhir periode. Tahun 2024 adalah tahun kedua dalam periode renstra. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja sasaran sampai dengan tahun ini dan target kinerja sasaran yang terdapat dalam dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Kinerja Jangka Menengah pada Renstra 2023-2026

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi sampai dengan Tahun 2024 (%)	Target Kinerja Jangka Menengah (%)	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5=3/4x100
Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	27,79	16,5	168,42
Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	76,70	91	84,28
	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,10	81	98,88

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada akhir periode RPJMD untuk sasaran meningkatkan kompetensi ASN dengan indikator persentase peningkatan kompetensi ASN memiliki capaian 168,42 %. Untuk sasaran meningkatkan kinerja ASN dengan indikator persentase capaian kinerja ASN memiliki capaian 84,28 % dan indikator persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya memiliki capaian 98,88 %.

3.1.3.4. 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.

3.1.3.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Solusi

Pencapaian kinerja untuk dua sasaran dengan tiga indikator pada tahun 2024 ini, “baik sekali” untuk dua indikator dan “baik” untuk satu indikator. Hal ini memberikan implikasi

pada predikat kinerja dari secara umum terkategori baik. Keberhasilan ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- 1) Dukungan Pimpinan BKPSDM Kabupaten Tebo dalam berbagai aspek dimulai dari perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis Perangkat Daerah.
- 2) Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggungjawab kegiatan untuk merealisasikan apa yang telah ditargetkan sebelumnya.
- 3) Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
- 4) Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan, diharapkan dapat menghasilkan sesuatu.
- 5) Adanya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan program dan sasaran
- 6) Adanya dukungan dari Perangkat Daerah lain di Kabupaten Tebo ataupun mitra kerja untuk berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan.

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) Proses yang panjang untuk melaksanakan pelantikan dan penataan pegawai karena belum ada Bupati definitif. Penjabat Bupati memiliki kewenangan yang terbatas yang diatur oleh Perundang-undangan dimana penataan JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Pengawas membutuhkan persetujuan teknis dari Menteri Dalam Negeri dan Kepala BKN sebelum melaksanakan pelantikan.

- 2) Kendala dalam memberikan layanan administrasi 2024 yaitu pemohon layanan tidak segera melengkapi administrasi usulan, sehingga proses usulan mundur dari waktu yang seharusnya.
- 3) Tidak semua ASN mengisi aplikasi e-kinerja, dimana terdapat ASN yang unit organisasinya belum sinkron, gagal sinkronnya aplikasi penilaian kinerja guru dengan e-kinerja, terdapat ASN yang TMT pension di tahun 2025 tidak mengisi lagi e-kinerja dan beberapa yang tidak diketahui penyebabnya.
- 4) Kendala system (gangguan jaringan dan koneksi internet, gangguan teknis aplikasi).

Alternatif solusi yang telah dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Tebo antara lain:

- 1) Melaksanakan koordinasi yang intensif dengan kementerian dalam negeri untuk percepatan pelaksanaan penataan ASN
- 2) Meningkatkan koordinasi dengan pemohon layanan
- 3) Sosialisasi tentang e-kinerja.
- 4) Koordinasi dengan Dinas Kominfo Kabupaten Tebo jika terjadi gangguan layanan.

3.1.3.6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

a. Efisiensi Penggunaan Anggaran

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. Nilai Efisiensi diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

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

Tabel. 3.12
Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran
Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Keuangan			Nilai Efisiensi	Kategori Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	%		
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15,5	27,79	179,29	182.614.000	172.325.700	94,37	99,47	Efisien
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,50	76,70	84,75	993.327.476	989.395.162	99,6	98,82	Efisien
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80	80,10	100,12	976.000.000	858.790.783	87,99	99,12	Efisien

Dapat dilihat pada tabel diatas capaian kinerja yang dan keuangan terlaksana dengan efisien.

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

b. 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 2024 sebesar 34,14 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 2024 masih sangat kecil dibandingkan dengan jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan. Untuk mengetahui jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.13
Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2024 Berdasarkan Beban Kerja

Eselon	Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan (orang)	Jumlah Pegawai Tahun Ini (orang)	Rasio (%)
Tenaga Kontrak	20	9	45
Pelaksana	44	13	29,54
Fungsional	46	10	21,73
Eselon IV	2	2	100
Eselon III	4	4	100
Eselon II	1	1	100
Jumlah	117	40	34,18

a. 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 program/kegiatan.

Hasil pengukuran capaian indikator program disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.14
Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM
Kabupaten Tebo Tahun 2024

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi 2024	Tingkat Capaian (%)
2		4	5	6	$7=6/5 \times 100$
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Predikat AKIP Perangkat Daerah		BB	A	100.00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	%	97.00	97.41	100.42
	Persentase Penempatan ASN Sesuai pengembangan Karir	%	9.00	10.53	117.00
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Peningkatan kompetensi pejabat struktural	%	4.20	5.46	130.00

Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwasanya semua Indikator Program terlaksana dengan sangat baik yaitu mencapai diatas 100 persen. Untuk pengukuran capaian indikator kegiatan dan sub kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.15
Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan dan
Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Capaian Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja (%)
URUSAN KEPEGAWAIAN				
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Predikat SAKIP perangkat Daerah	BB	A	100
Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase penyelesaian dokumen perencanaan daerah	100%	100%	100
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	4 dokumen	4 dokumen	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian laporan keuangan	100%	100%	100
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	28 orang/bulan	28 orang/bulan	100
2. Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 dokumen	12 dokumen	100
Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Persentase penyelesaian laporan aset	100%	100%	100
1. Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	2 laporan	2 laporan	100
Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	3 orang	3 orang	100
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian kegiatan rutin kantor	100%	100%	100
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 paket	4 paket	100

Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	11 paket	11 paket	100
Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan	5 paket	5 paket	100
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	48 dokumen	48 dokumen	100
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 laporan	12 laporan	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	100
Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan	1 laporan	100
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	100
Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	100
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	100
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	20 unit	20 unit	100
Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	46 unit	46 unit	100
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai pengembangan karir	9%	10.53%	117
	Persentase Penyelesaian administrasi kepegawaian	97%	97.41%	100.42
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase bezetting pegawai	37%	40.40%	109.19

1. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	8 laporan	8.00	100
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 dokumen	157 dokumen	104.67
3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	100
4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 dokumen	4 dokumen	100
Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan pimpinan tinggi	97%	79.41%	81.86
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 dokumen	1 dokumen	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	600 dokumen	282 dokumen	47.00
Pengembangan Kompetensi ASN	jumlah kegiatan pengembangan kompetensi	2 kegiatan	2 kegiatan	100
1. Peningkatan kapasitas kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	50 orang	50 orang	100
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	30 orang	31 orang	103
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pembinaan disiplin ASN	0.40%	0.30%	133,33
Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	50 orang	35 orang	70.00
Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	9 orang	12 orang	133.33
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi pejabat struktural	4.20%	5.46%	130

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Kegiatan sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 kegiatan	1 kegiatan	100
1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 laporan	1 laporan	100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir semua kegiatan sudah mengalami keberhasilan dan peningkatan. Tiga sub kegiatan yang melebihi target dan hampir semua sub kegiatan sesuai dengan target. Terdapat sub kegiatan yang tidak sesuai target yaitu sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN dan sub kegiatan pengelolaan tanda jasa pegawai. Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat memiliki target 600 orang hanya 282 yang naik pangkat atau 47%. Adapun yang menjadi penyebab rendahnya realisasi kinerja sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat tersebut adalah adanya aturan fungsional yang sulit dipahami oleh ASN dan aturan tersebut membuat tertundanya kenaikan pangkat ASN. Sedangkan sub kegiatan pengelolaan tanda jasa pegawai dari target 50 orang yang menerima tanda jasa yang terealisasi hanya 35 orang, hal ini disebabkan rendahnya partisipasi ASN dalam pengurusan tanda jasa (Satyalencana). Untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan perlu perbaikan perencanaan target kinerja dengan berpedoman kepada database kepegawaian sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

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 18.362.595.960,- dengan realisasi sebesar Rp 17.925.867.294,- dengan rincian sebagai berikut :

Tabel. 3.16
Rincian Belanja

PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE (%)
1	2	3	4
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	16.210.654.484	15.905.355.649	98,12
Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	25.000.000	24.652.400	98,61
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	25.000.000	24.652.400	98,61
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.364.153.601	15.068.797.034	98,08
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	15.236.578.601	14.941.222.034	98,06
Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	127.575.000	127.575.000	100,00
Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	13.200.000	13.160.000	99,70
Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	13.200.000	13.160.000	99,70
Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	39.205.010	39.044.000	99,59

Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	39.205.010	39.044.000	99,59
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	381.063.629	380.493.603	99,85
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	6.999.706	6.997.476	99,97
Penyediaan bahan logistik kantor	134.685.984	134.682.539	100,00
Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	49.999.666	49.999.595	100,00
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	17.997.422	17.997.422	100,00
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	171.380.851	170.816.571	99,67
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	200.193.070	192.590.796	96,20
Penyediaan jasa surat menyurat	2.991.150	2.988.000	99,89
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82.001.800	80.582.796	98,27
Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	115.200.120	109.020.000	94,64
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	187.839.174	186.617.816	99,35
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	162.989.174	161.797.816	99,27
Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	24.850.000	24.820.000	99,88

Program Kepegawaian Daerah	1.969.327.476	1.848.185.945	93,85
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	805.753.350	801.982.378	99,53
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	714.332.000	712.792.780	99,78
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	39.991.350	38.379.598	95,97
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	33.430.000	33.410.000	99,94
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	18.000.000	17.400.000	96,67
Mutasi dan Promosi ASN	976.000.000	858.790.783	87,99
Pengelolaan Mutasi ASN	880.000.000	764.240.463	86,85
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	96.000.000	94.550.320	98,49
Pengembangan Kompetensi ASN	138.286.626	138.172.454	99,92
Peningkatan kapasitas kinerja ASN	83.147.426	83.094.454	99,94
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	55.139.200	55.078.000	99,89
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	49.287.500	49.240.330	99,90
Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	30.000.000	29.970.330	99,90

Pembinaan disiplin ASN	19.287.500	19.270.000	99,91
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	182.614.000	172.325.700	94,37
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	182.614.000	172.325.700	94,37
Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	182.614.000	172.325.700	94,37
	18.362.595.960	17.925.867.294	97,62

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penyerapan anggaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo cukup tinggi yaitu 97,62%.

Hampir semua sub kegiatan memiliki realisasi diatas 90%. Ada satu sub kegiatan yang realisasinya kecil yaitu sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN. Hal ini dikarenakan kegiatan Job Fit atau Asessment bagi JPT Pratama yang semula dijadwalkan di akhir tahun 2024 tidak jadi dilaksanakan, sedangkan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan tersebut cukup besar yang menyebabkan persentase realisasi anggaran kurang dari 90 persen.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 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 2024. Penyusunan LAKIP 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.

LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 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 2024, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 2 (dua) sasaran dengan menggunakan 3 (tiga) indikator kinerja yg ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2024.

Selama tahun 2024 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 2024. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa APBD Perubahan dari Anggaran Belanja Tahun Anggaran 2024 sebesar

Rp 18.362.595.960,- dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2024 realisasinya sebesar 17.925.867.294,- atau 97,62% dari anggaran.

Sasaran meningkatkan kompetensi ASN dengan indikator persentase peningkatan kompetensi ASN terlaksana dengan capaian nilai “Sangat Baik”. Sedangkan Sasaran meningkatkan kinerja ASN yang memiliki dua indikator yaitu Persentase capaian kinerja ASN terlaksana dengan capaian nilai “Baik”, dan indikator persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya terlaksana dengan capaian nilai “Sangat Baik”.

4.2. Rencana Tindak Lanjut

Untuk meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo pada masa yang akan datang, dan guna mengurangi permasalahan yang ada perlu dilakukan rencana tindak lanjut antara lain sebagai berikut:

- a. Pemenuhan SDM disetiap perangkat daerah yang dilaksanakan dengan redistribusi pegawai
- b. Kewajiban 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kabupaten Tebo untuk mengembangkan kompetensi ASN baik secara klasikal maupun non klasikal.
- c. Maksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian, yang mana dalam perkembangannya layanan kepegawaian berbasis IT masih dibutuhkan penyempurnaan.

LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024 merupakan LAKIP tahun kedua dalam masa RPD Tahun 2023 - 2026. LAKIP 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, 10 - 2 - 2025

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEBO

ERLYNDA, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19671011 198810 2 001

Lampiran 1. Foto-foto kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2024



Proses ujian PPPK di Conference Hall Ratu Duo



Foto Panitia Ujian SKB CPNS di UPT BKN Jambi



Penyerahan Piagam Penghargaan Purna Tugas



Rapat Kepegawaian di Palembang



Proses Ujian SKD CPNS di Balaiung UNJA



Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



Pelantikan Pejabat Fungsional



Study Komparatif BKPSDM Tebo Ke BKPSDM Kota Yogyakarta



Study Komparatif BKPSDM Tebo Ke BKPSDM ke Kabupaten Magelang





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Erlynda, S. Sos
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. Aspan, ST
Jabatan : Pj. Bupati Tebo

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Muara Tebo, 13 Februari 2024

Pihak Pertama

ERLYNDA, S.Sos
Nip. 19671011 198810 2 001





**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEBO**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	15,5%
2	Meningkatkan Kinerja ASN	Persentase Capaian Kinerja ASN	90,50%
		Persentase Jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80%

Program	Anggaran	Keterangan
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 26.364.398.284,00	APBD
Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.024.995.476,00	APBD
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 122.614.000,00	APBD


 Pt. BUPATI TEBO

H. ASPAN, ST

Muara Tebo, 13 Februari 2024
 KEPALA BKPSDM KAB. TEBO


ERLYNDA, S.Sos
 Nip. 19671011 198810 2 001

Lampiran 3. Data ASN 2024

DATA ASN KABUPATEN TEBO TAHUN 2024

No	Jabatan Struktural	Jumlah jabatan	Jumlah yang terisi
1	Eselon II	34	27
2	Eselon III	158	140
3	Eselon IV	221	176
TOTAL		413	343

Jabatan	Teknis	Guru	Kesehatan
Jabatan fungsional PNS	279	1350	581
Pelaksana	553	71	80
PPPK	71	474	94

ASN	JUMLAH
PNS	3257
PPPK	639

Muara Tebo, 7 Januari 2025

KEPALA BKPSDM KAB. TEBO

ERLYNDA, S.Sos
NIP. 19671011 198810 2 001
TEBO

Lampiran 4.

Laporan Penilaian SKP Periode FINAL Tahun 2024							
No	nip	nama	ahun_sk	hasil_kerja	perilaku_kerja	hasil_akhir	Angka Hasil Akhir
1	199706062020122017	IKKE PUSPITASARI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
2	198504252024211004	WIYANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3	199201102015032004	SINTA KARTIKASARI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
4	198808042015032005	ANNISA PRATIWI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
5	199701072024212010	FITRI YANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
6	198010152024211002	YOGA ARISANDI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
7	198606032020121004	AHMAD SOFI'I	2024	sesuai	sesuai	baik	25
9	198602132011011005	ISWADI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
10	197801142008011002	TUGIMIN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
11	198307072002122001	DESI MARLINA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
12	197512191997031001	NUROKHMAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
13	197608052002121006	MUHAMMAD NURI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
14	198211012002121003	ABDUL HAFIZ	2024	sesuai	sesuai	baik	25
15	197201192000121001	MUCHAMAD GUNAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
16	196808061998031003	SUWARTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
17	198412072005012001	DESSI PRATIWI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
18	198205112007011009	DANANG WILOPO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
20	198308162009022007	GUSTI AFRIDA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
21	198502102009022009	KRISTINA TRIYANA YENI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
22	198404292009021007	ANDI MOHAMAD ROJAB	2024	sesuai	sesuai	baik	25
23	198106082006042011	ROSALINA. M	2024	sesuai	sesuai	baik	25
24	197908182007011003	AMRIZAL	2024	sesuai	sesuai	baik	25
25	198209012007011002	DIDIK NUGROHADI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
26	198103252010011001	ULIL AMRI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
27	198211042010011016	BERRY MUHAR NOVIANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
28	198407152010012041	WIDIYANTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
29	198204182012121001	WASIDI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
30	198504222012121002	EKO SUPRIYANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
8	197909092011012006	ELI SUSEP ARPANI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
19	198010242005012012	SRI WAHYUNI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
31	197909062010011002	FIRDAUS ARMAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
32	197308022000122002	HASWITA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
33	196907202000121002	ZAINULLAH TAUFIQ	2024	sesuai	sesuai	baik	25
34	198002222003121008	M SAHER	2024	sesuai	sesuai	baik	25
35	198205132006041014	ABDUL MANAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
36	199608132020121005	AGUNG PERDANA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
37	199701122020122015	TIWI ERNAWATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
38	198604092008042001	SISKA ANDESLIN.S	2024	sesuai	sesuai	baik	25
39	197706192002121005	MUHAMAD FAISAL	2024	sesuai	sesuai	baik	25
40	196805131995031001	BUNYAMIN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
41	197403312000031002	MOHD. SHODIKIN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
42	198006082002121001	ARIF BUDIMAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
43	197805152005011013	ROMLAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
44	197612032003121007	ROMY CANDRA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
45	197901162005012005	NELI YETMI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
46	197511152005011009	ZAINAL ABIDIN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
47	198607022009021005	ANTON JUANG PRIBADI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
48	198212192010012006	DESI NOVIANTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
72	198706302011012005	EKI YUNYATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
73	198002042010012001	DAMAYANTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
74	198302082001121003	HERWANDI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
75	197507292002121003	AHMAD RONY	2024	sesuai	sesuai	baik	25

76	197205282005011002	ANTON PURNAMA WIRAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
77	197110062003121003	RIKKI HUTAGALUNG	2024	sesuai	sesuai	baik	25
78	198006102007011002	LUJITO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
79	197409152007011004	HAMDANI FIRDAUS,SH	2024	sesuai	sesuai	baik	25
80	197807072006041014	TOTO JULIANTO R	2024	sesuai	sesuai	baik	25
81	197909192007011006	ABDULLAH	2024	sesuai	sesuai	baik	25
82	198602122010011003	ABDUL MUTTALIB	2024	sesuai	sesuai	baik	25
83	198206132012121003	MISBAHUL HAROMI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
84	198412312012122002	SITI FAZRIAH	2024	sesuai	sesuai	baik	25
85	199502132020122022	RAMADHANI ALPUTRI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
86	199708262020122018	GUSMALINA INDARTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
87	199301212020121011	DENDI ALFI WIJAYA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
88	198209152024212002	WIDIA LESTARI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
92	200110152023081001	MUHAMMAD EGA CAHYANA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
93	198108062011011005	DEDEN KURNIAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
94	198201122011011002	AGUNAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
96	198009012000032001	SUYANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
97	196703101994032006	ERNIWATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
99	197407022005011001	WIJANG MAHAKSO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
101	197509202003121004	SEPTIANSYAH	2024	sesuai	sesuai	baik	25
103	198312302009011007	ALHAPIT	2024	sesuai	sesuai	baik	25
104	198306262009021006	DEDY INDRA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
105	198202232009022006	SRI RAMA YANTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
106	198212142007011006	TRIAS SUMARNO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
107	198207042009022006	GALUH WURI ASDINI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
109	198004112006041015	KUSNAIDY	2024	sesuai	sesuai	baik	25
110	198303052006041021	BUDIYANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
111	197907272010011001	HENDI SETIAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
112	198202262010012009	IKE ANGGRAINI	2024	diatas	sesuai	baik	25
113	198704152010011005	HERI DWIYANTO	2024	diatas	sesuai	baik	25
114	197703312012121001	BATARA INDRA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
115	198006012014021001	ANTONIUS HERI NURWAHYUDI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
89	198205132015031003	DIAN SAPUTRA	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
90	198810202015031002	ARDIANSYAH	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
91	199112132024211004	DALLES MARTENSA	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
95	197406062002121004	ANDRI MURKIZA	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
98	197808172002121012	MULYADI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
100	198103252003121003	SURODI PAJRI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
102	198312052006041004	RICHY VERNANDO SAPUTRA	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
108	198204192006042020	SRIE WAHYUNI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
116	199209112020122015	SULIS SEPTI SORA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
117	198404202015031003	LIAN PERDANA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
118	198403142011012006	ESTI MARTINI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
119	197304192000032003	EPA AFRIANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
120	198403012009022009	IMELDA ARCAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
121	198709152009022004	RINA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
122	198004192007012005	RUSMAWATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
123	198204052007012007	NURHAYATI RIZQI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
124	198804282010012004	APRILIA MURITA NINGSIH	2024	sesuai	sesuai	baik	25
125	198311292010032001	DEWI SAFRINA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
126	199203102015071002	IKHWANNUL FAJRI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
127	199408022019031003	BAMBANG GUSTIAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
128	198604222010012001	INDAH SARI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
129	197512012003121008	DESRIZAL	2024	sesuai	sesuai	baik	25
130	198404282007011004	SUPRIYATNO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
131	197012312006041042	WANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
132	198112202009022008	DENI MARIA	2024	sesuai	sesuai	baik	25

3477	197004252010011003	JAMALUDIN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3478	198603262010011005	M.SIDRA KHADAFI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3479	198808072007011001	SAPTA GUSTIAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3480	198807312007011001	DEFRY JULIAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3481	199204122024212007	DINI AFRIYANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3482	197812072024211001	DHARMENDRA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3483	198302272012121001	ARIS BUDIARTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3484	198106042012121001	INDRA BASTIAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3485	198306142012122002	ERNITA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3486	198606202024212004	RITA FITRIYANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3487	199912102022081005	MUHAMMAD IQBAL	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3488	197401012014071003	MULYADI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3489	198911162014061001	DWI SARWO WIDIATMOKO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3459	197904232006041004	ASRUL HELMI	2024	diatas	diatas	sangat baik	30
3490	198001202002121001	PERIYANTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3491	198410172005012005	SUYATMI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3492	198810192015032006	OCTA DWI PUTRI BANGUN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3493	199504222024212009	CICI APRIANTI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3494	198804172024211004	NUGROHO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3495	198104302011012002	HENI KUSRINI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3496	196810272000121002	SUDIONO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3497	197507152002121007	SYAIFUL BAHRI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3498	196902212000032003	SALMI HAYATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3499	197402222000122003	EVA NORA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3500	197508302002122003	DEWITRI HANDAYANI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3501	197511112008041001	SAMSUL HIDAYAT	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3502	198506172003121003	KHAIRUNNISA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3503	198408052003122002	RISMAWATI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3504	197211012007011015	M.ZAM ZAMI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3505	197603212009021001	ISMAL DOBESTO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3506	196705252007011007	SUROYO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3507	198204212006041016	WIRA AFMAJA	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3508	198508012010011001	GALIH KASWARI	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3509	198301032010011001	MUJI HARYOKO	2024	sesuai	sesuai	baik	25
3510	198405172012121001	ARIF GUNAWAN	2024	sesuai	sesuai	baik	25
TOTAL							89640

Muara Tebo, 15 Januari 2025

KEPALA BKPSDM KABUPATEN TEBO



ERLYNDA, S.Sos
NIP. 19671011 198810 2 001

Keterangan:

Data lebih lanjut dapat dilihat pada link berikut

https://drive.google.com/file/d/1Gebj9_mLXlrMEBI6qBIJi_6E_vMGIEZ/view?usp=sharing

**DATA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN KABUPATEN TEBO
TAHUN 2024**

NO	ASN	JUMLAH
1	PNS	576
2	PPPK	507
TOTAL		1.083

Muara Tebo, 15 Januari 2025

KEPALA BKPSDM KABUPATEN TEBO



ERLYNDA, S.Sos

NIP. 19671011 198810 2 001

Keterangan :

Data lebih lanjut dapat dilihat pada link berikut

Data pengembangan Kompetensi PNS :



<https://drive.google.com/file/d/1eRgyfyTWs2I5UE7TBkNauuptGzd3mS9c/view?usp=sharing>

Data pengembangan Kompetensi PPPK :

<https://drive.google.com/file/d/1TjNyOiRcD2GzzGmSpJicNerzRkda2iMj/view?usp=sharing>

Lampiran 6

← → ↻ siasn-instansi.bkn.go.id/layananIP/nilaiASN 🔍 ☆

 **SI-ASN INSTANSI**  198808042015032005

Layanan Indeks Profesionalitas > Nilai ASN

Nilai ASN

Jenis ASN	NIP	Nama	Tahun*
PNS	196701011988031005		2023

CARI

Penilaian IP ASN Tahun: 2023

Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kondisi Data
Pemerintah Kab. Tebo	sedang	3288	10-09-2024

Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata - Rata Nilai	Total Nilai
20.57	26.55	24.69	5	76.81	252554.1

UNDUH DATA **UNGGAH SURAT**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008, Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

Nomor : 13435/B-AK.03/SD/F/2024 Jakarta, 17 Desember 2024
Sifat : Penting
Lampiran : Satu dokumen
Hal : Penyampaian Hasil Penilaian
Penerapan Sistem Merit dalam
Manajemen ASN Semester II
Tahun 2024

Yth., Sekretaris Daerah Kabupaten Tebo
selaku Pejabat yang Berwenang
di
Muara Tebo

Berkenaan dengan pelaksanaan Penilaian Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Semester II Tahun 2024 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, bersama ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek – aspek dokumen rencana aksi dalam manajemen ASN, yang terdiri atas:
 - a. Perencanaan Kebutuhan;
 - b. Pengadaan;
 - c. Pengembangan Karier;
 - d. Promosi dan Mutasi;
 - e. Manajemen Kinerja;
 - f. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin;
 - g. Perlindungan dan Pelayanan; dan
 - h. Sistem Informasi.
2. Berdasarkan ketentual Pasal 17 ayat 6 Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah dikelompokkan dalam kategori penilaian sesuai nilai dan indeks yang dicapai dengan sebutan:
 - a. Sangat Baik;
 - b. Baik;
 - c. Kurang; dan
 - d. Buruk.

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

3. Selanjutnya, kami mengapresiasi bahwa Pemerintah Kabupaten Tebo yang telah secara konsisten menyelesaikan Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (PMPSM) melalui pinter.bkn.go.id;
4. Terhadap dokumen pelaksanaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Tahun 2024, kami telah melaksanakan verifikasi terhadap hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit yang selanjutnya dapat kami sampaikan bahwa Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo mendapatkan **Kategori II (Kurang)**, dengan **Nilai 208** dan **Indeks 0,51**.
5. Sehubungan dengan hasil penilaian tersebut, kami mohon agar instansi terus melakukan peningkatan kualitas penerapan sistem merit sebagai upaya untuk mempercepat target penerapan manajemen talenta yang berbasis sistem merit sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Demikian kami sampaikan hasil penilaian penerapan sistem merit, atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan
Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara,

 Hj. Imas Sukmariah, S.Sos., M.AP.



Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan BKN;
2. Direktur Pengawasan dan Pengendalian I, II, III, dan IV; dan
3. Kepala Kantor Regional VII BKN Palembang.

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.

Lampiran

Nomor : 13435/B-AK.03/SD/F/2024

Tanggal : 17 Desember 2024

**FORMULIR PENILAIAN PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN ASN
PEMERINTAH KABUPATEN TEBO**

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
I	PERENCANAAN KEBUTUHAN	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK;	10	10	Sudah terlihat ketersediaan data kepegawaian berupa data riwayat hukdis dan data kinerja (SKP) yang dikelola dalam SIMPEG. Selanjutnya perlu diperlihatkan pembaruan datanya secara berkala.
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>real time</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	10	7.5	
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun	10	10	

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;			
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.	10	10	
	Jumlah		40	37.5	
II	PENGADAAN	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, baik dari CPNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain serta TNI/Polri (untuk instansi tertentu);	8	8	1) Sudah memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN tahun 2022. Namun perlu diperlihatkan kebijakan yang terbaru;
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/Polri (untuk	4	4	2) Sudah melaksanakan latsar CPNS kurang dari 1 tahun sejak diangkat sebagai CPNS yang dilanjutkan dengan evaluasi pasca latsar terhadap peserta; 3) Selanjutnya perlu diperlihatkan pelaksanaan

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;			program pengembangan kompetensi teknis dan bidang.
		3. Pelaksanaan penerimaan calon PNS/ PPPK/ PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka;	8	8	
		4. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi calon PNS;	8	4	
		5. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar;	8	6	
		Jumlah	36	30	
III	PENGEMBANGAN KARIER	1. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural untuk setiap jabatan;	5	5	1) Telah tersedia SKJ hanya untuk level JPT. Selanjutnya perlu menyusun dan

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	5	5	menetapkan SKJ untuk level jabatan yang lain;
		3. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	20	0	2) Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk Administrator dan Pengawas. Selanjutnya perlu diperlihatkan ketersediaan profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk tiap level jabatan;
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi;	0	0	3) Sudah melakukan pemetaan kompetensi pegawai. Namun perlu menyusun <i>talent pool</i> dan rencana suksesi yang berisi pengelompokan talenta berdasarkan Permenpan RB No 3 Tahun 2020;
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	2.5	2.5	
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	0	0	
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk	10	2.5	4) Belum tersedia analisis kesenjangan kompetensi dan

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;			kinerja seluruh pegawai. Selanjutnya agar perlu disusun secara berkala;
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	2.5	2.5	5) Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka pendek (1 tahun). Selanjutnya perlu menyusun program tersebut berjangka panjang dan berdasarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	0	0	
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> ;	5	2.5	6) Sudah tersedia program diklat namun belum terstruktur. Sehingga perlu menyusun program diklat berdasarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai; 7) Belum tersedia program magang. Selanjutnya agar disusun program tersebut

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
					disertai dengan kebijakan internal yang mengaturnya; 8) Sudah tersedia kebijakan internal terkait <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> . Selanjutnya agar dilaksanakan secara terjadwal.
Jumlah			50	20	
IV	PROMOSI DAN MUTASI	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karier;	10	10	1) Sudah tersedia kebijakan internal tentang pola karir. Selanjutnya agar disesuaikan dan dilaksanakan berdasarkan <i>talent pool</i> dan rencana suksesi;
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi;	10	5	2) Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal terkait promosi mutasi. Namun belum diatur secara spesifik pengisian jabatan melalui <i>talent pool</i> dan rencana suksesi.

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;	10	5	3) Telah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional. Selanjutnya perlu melakukan pengisian Jabatan Administrasi dengan mempertimbangkan hasil <i>assessment center</i> .
		Jumlah	30	20	
V	MANAJEMEN KINERJA	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	20	20	1) Penilaian kinerja dilakukan menggunakan <i>e-kinerja</i> internal instansi. Perlu diperlihatkan penerapan penilaian kinerja dengan <i>e-kinerja</i> BKN secara detail; 2) Belum menyusun analisis permasalahan pegawai. Selanjutnya perlu disusun dengan disertai strategi mengatasinya; 3) Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pembinaan dan
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif;	20	20	
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	10	7.5	

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	20	0	pengembangan karir namun belum terstruktur.
		5. Ketersediaan kebijakan internal yang mengatur hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan memberi prioritas terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dalam pembinaan dan pengembangan karier;	7.5	5	
		Jumlah	77.5	52.5	
VI	PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	10	10	1) Sudah pernah melaksanakan program pemberian pegawai berprestasi. Namun program tersebut dari instansi lain. Selanjutnya agar disusun program dari instansi sendiri dan dilaksanakan secara terjadwal;
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/	7.5	2.5	

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa;			2) Telah tersedia data riwayat pelanggaran disiplin di dalam SIMPEG. Selanjutnya agar perlu mengintegrasikan ke dalam SIASN.
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	10	10	
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	10	7.5	
		Jumlah	37.5	30	
VII	PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN	1. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang	2	4	1) Sudah pernah melakukan program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai. Selanjutnya perlu memperluas jenis program

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		diselenggarakan secara nasional;			perlindungan dan melaksanakan secara tetap/terjadwal;
		2. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	6	4	2) Telah menyediakan sistem pelayanan di bidang kepegawaian. Namun perlu diperluas lagi jenis layanannya.
		Jumlah	8	8	
VIII	SISTEM INFORMASI	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	8	4	1) Sudah memiliki sistem informasi kepegawaian berbasis <i>online</i> yang dapat menyajikan data <i>real time</i> namun perlu diperlihatkan integrasinya dengan data kinerja;
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	2	2	2) Sudah memiliki <i>e-kinerja</i> . Selanjutnya data penilaian kinerja di dalamnya perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen talenta;
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan	1	2	

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	NILAI TIM INSTANSI	NILAI VERIFIKASI BKN	CATATAN
		<p>pelayanan administrasi kepegawaian;</p> <p>4. Pembangunan dan penggunaan <i>assessment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;</p>	0	2	<p>3) Belum diketahui sejauhmana penggunaan <i>e-office</i> dalam layanan kepegawaian. Sehingga perlu diperlihatkan secara lengkap;</p> <p>4) Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan <i>assessment center</i> untuk Administrator. Selanjutnya agar perlu diterapkan untuk tiap level jabatan.</p>
		Jumlah	11	10	
		TOTAL NILAI	290	208	
		KATEGORI	III	II	Kurang

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.