

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2025

*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 kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun Anggaran 2025 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 2025 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 2025.

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 2025.

Muara Tebo, 12 Februari 2025

Pit. KEPALA BKPSDM,



SUWARTO, SE., MM

Pembina Tingkat I

NIP 19680806 1998 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	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.....	19
1.8 Sistematika Penyajian.....	20
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	22
2.1 Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2023 - 2026.....	22
2.2 Indikator Kinerja Utama	26
2.3 Perjanjian Kinerja	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	31
3.2 Realisasi Anggaran	66
BAB IV PENUTUP	70
4.1 Kesimpulan.....	70
4.2. Rencana Tindak Lanjut.....	71
Lampiran	

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 2025.....	25
2.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	26
2.3	IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025	27
2.4	Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025.....	29
2.5	Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025	30
3.1	Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025	32
3.2	Dimensi Indek Profesionalitas ASN.....	34
3.3	Pengkategorian Nilai Sistem Merit.....	37
3.4	Nilai Sistem Merit pada Setiap Aspek.....	37
3.5	Jumlah ASN Kab. Tebo Tahun 2025.....	39
3.6	Data Kinerja ASN.....	42
3.7	Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi.....	44
3.8	Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya.....	46
3.9	Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025.....	47
3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023,2024 dan 2025.....	48
3.11	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Kinerja Jangka Menengah pada Renstra 2023-2026.....	49
3.12	Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Yogyakarta dan BKPSDM Kabupaten Tebo.....	51
3.13	Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Tahun 2025.....	54
3.14	Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025 Berdasarkan Beban Kerja.....	57
3.15	Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025.....	58

3.16	Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025.....	60
3.17	Rincian Belanja.....	66

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LAKIP BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2025 merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja BKPSDM selama Tahun 2025. Capaian kinerja (performance results) tahun 2025 tersebut dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja (performance agreement) Tahun 2025 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 2025 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 2025 sebesar Rp. 6.974.598.413,- dengan belanja pegawai sebesar Rp.3.470.596.921,- sedangkan belanja barang dan jasa sebesar Rp. 3.366.786.392,- dan belanja modal sebesar Rp. 137.215.100,- 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 2025 total seluruhnya adalah Rp. 6.566.029.670,- atau

94,14 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	107,68			
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN		93,44		
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	100,58			

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 LKJIP ini.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyusunan Laporan 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 2025 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 2025 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Tebo atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai BKPSDM selama Tahun 2025; 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,

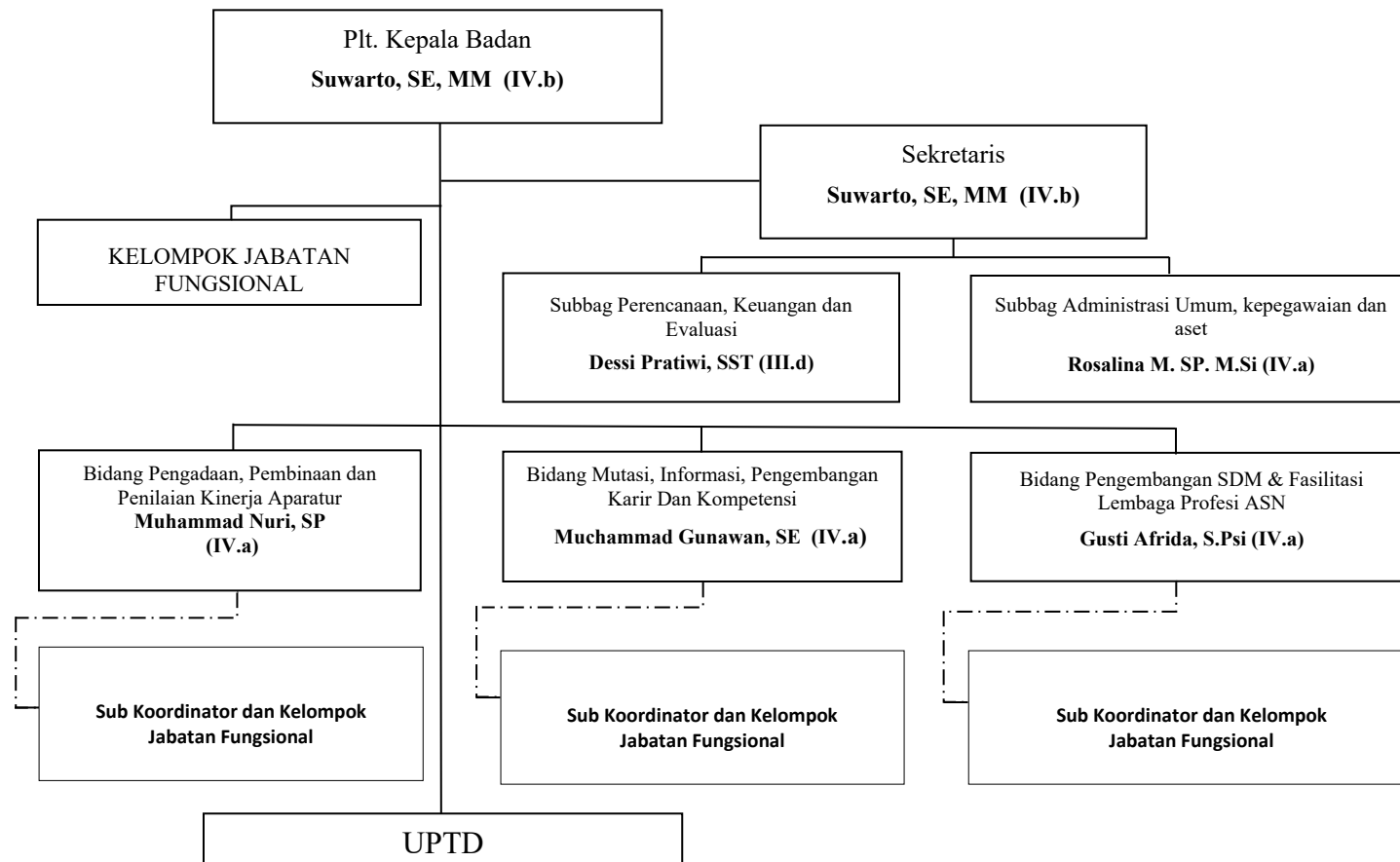
- kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
 - h. 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 mewedahi beban kerja yang besar; dan
 - b. unit pelaksana teknis badan kelas B untuk mewedahi beban kerja yang kecil.
 - (4) Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan ditetapkan dalam Peraturan Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri terkait dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (6) Unit Pelaksana Teknis Badan dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- g) Kelompok Jabatan Fungsional
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasar ketentuan peraturan perundang-undangan
- (1) Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinator oleh seorang tenaga Fungsional Senior yang ditetapkan berdasarkan hasil keputusan musyawarah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - (2) Jumlah dan jenis jabatan fungsional ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dari setiap fungsi penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
 - (3) Untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dapat dilakukan dengan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, promosi dan penyesuaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

1.4 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 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 2025 adalah sebanyak 40 orang, dan pada tanggal 31 Desember 2025 adalah sebanyak 42 orang dengan golongan sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM
Berdasarkan Golongan

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan 1 Januari 2025 (orang)	Keadaan 31 Desember 2025 (orang)
IV	5	5
III	23	26
II	3	3
I	-	-
Honor	9	8
Jumlah	40	42

Tabel. 1.2
Jumlah Sumber Daya Aparatur BKPSDM
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2024 (orang)	Keadaan 31 Desember 2025 (orang)
S3	-	-
S2	4	4
S1	21	24
D III	3	3
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	12	11
SLTP	-	-
SD	-	-
Jumlah	40	42

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:

1. Optimalisasi Digitalisasi Kepegawaian

Untuk mewujudkan layanan kepegawaian yang responsif, akurat, dan efisien, digitalisasi proses manajemen ASN perlu dipercepat dan diperluas. Strategi ke depan diarahkan pada integrasi sistem informasi kepegawaian daerah dengan platform nasional seperti SIASN, pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG), serta peningkatan literasi digital ASN. Transformasi digital ini juga mencakup digitalisasi arsip kepegawaian, pengelolaan SKP elektronik, serta pelayanan mutasi dan kenaikan pangkat berbasis sistem.

2. Optimalisasi Sistem Merit

Optimalisasi sistem merit berarti melakukan upaya untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip merit dalam manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN), agar lebih objektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari intervensi politik atau nepotisme.

Tata kelola ASN yang belum mampu menjamin penempatan ASN yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi, serta belum mendukung pengembangan karier secara adil dan terbuka. Kondisi ini

berisiko menurunkan profesionalisme, semangat kerja, serta capaian kinerja instansi secara keseluruhan.

3. Peningkatan profesionalitas ASN

Peningkatan profesionalitas ASN dilakukan melalui reformasi budaya kerja birokrasi, penguatan manajemen kinerja, dan penciptaan ekosistem kerja yang mendukung inovasi serta kolaborasi. Kebijakan akan diarahkan pada penyusunan database kompetensi ASN secara terstruktur, peningkatan efektivitas SKP sebagai alat manajemen kinerja, serta pelaksanaan reward system berbasis kinerja. Upaya ini diharapkan dapat mendorong ASN bekerja lebih produktif, adaptif terhadap perubahan, dan konsisten menjunjung etika profesi.

4. Penguatan pengembangan kompetensi ASN

Penguatan Pengembangan Kompetensi diwujudkan dengan prinsip ASN bukan hanya berhak tapi wajib mengembangkan kompetensi, oleh karena itu instansi wajib memberikan dukungan akses dan sumber daya kepada ASN untuk meningkatkan kompetensi.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tebo masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat peningkatan kualitas dan profesionalitas pegawai.

Pengembangan kompetensi ASN ke depan diarahkan pada penyusunan perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata organisasi dan jabatan melalui penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi. Langkah strategis mencakup pemetaan kompetensi ASN secara menyeluruh, penetapan skema pelatihan berjenjang (minimal 20 JP per ASN per tahun).

1.7 DASAR PENYUSUNAN LAKIP

LAKIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025 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 2025. 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 2025 diperbandingkan dengan rencana kinerja (*performance plan*) tahun 2025 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 2025 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 sasarnya. 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 2025

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 fasilitasi 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 professional kepegawaian 2. Penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya	1. Menerapkan pelayanan professional 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 2025

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 2025 merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan BKPSDM

Tahun 2025 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 2025 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 2025 merupakan Ikhtisar Kinerja dari Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Tahun 2025 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 2025

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2025
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	16
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,75
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,5

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo

Dapat kami sampaikan 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.

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

Tabel 2.5
Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025

No	Program	Jumlah Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.294.292.371,-
2	Program Kepegawaian Daerah	1.663.383.042,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur	1.010.923.000,-

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 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2025

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya profesionalitas ASN		Indek Profesionalitas ASN	57	78,08	136,98
		Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	16	17,23	107,68
2	Meningkatnya indek sistem merit		Indek Sistem Merit	0,50	0,51	102,0
		Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,75	84,80	93,44
			Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,5	80,97	100,58

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 57 dengan realisasi kinerja 78,08 capaiannya 136,98%.

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

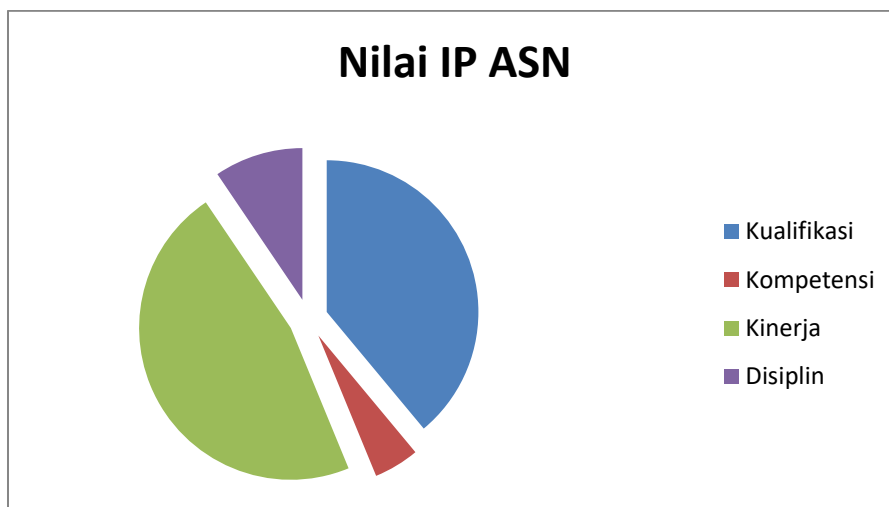
Untuk mengetahui tingkat profesionalitas pegawai di Kabupaten Tebo dapat dilihat pada SI ASN sebesar 78,06 dan masuk dalam kategori “sedang”.

Untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 3.2
Dimensi Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tebo

No	Dimensi Profesionalitas	Nilai
1	Dimensi Kualifikasi	20,43
2	Dimensi Kompetensi	27,91
3	Dimensi Kinerja	24,72
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 2025 memiliki target indek sistem merit adalah 0,50 dengan realisasi 0,51 dan capaian 102,0%. Nilai ini diperoleh berdasarkan nilai dari verifikasi oleh BKN yang dilakukan melalui aplikasi “pinter”. Nilai ini merupakan nilai tahun 2024, karena penilaian sistem merit saat ini dilaksanakan sekali dua tahun. Ditahun 2025 tidak dilakukan penilaian sehingga nilainya diambil dari nilai tahun 2024.

Penilaian dari tim verifikasi BKN yang masih dalam tahap verifikasi didapatkan nilai 208 dengan kategori “kurang”. Sedangkan jika dikonversikan ke dalam indeks adalah nilai yang diperoleh dibagi dengan nilai tertinggi (400), sehingga diperoleh indeks 0,5.

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



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

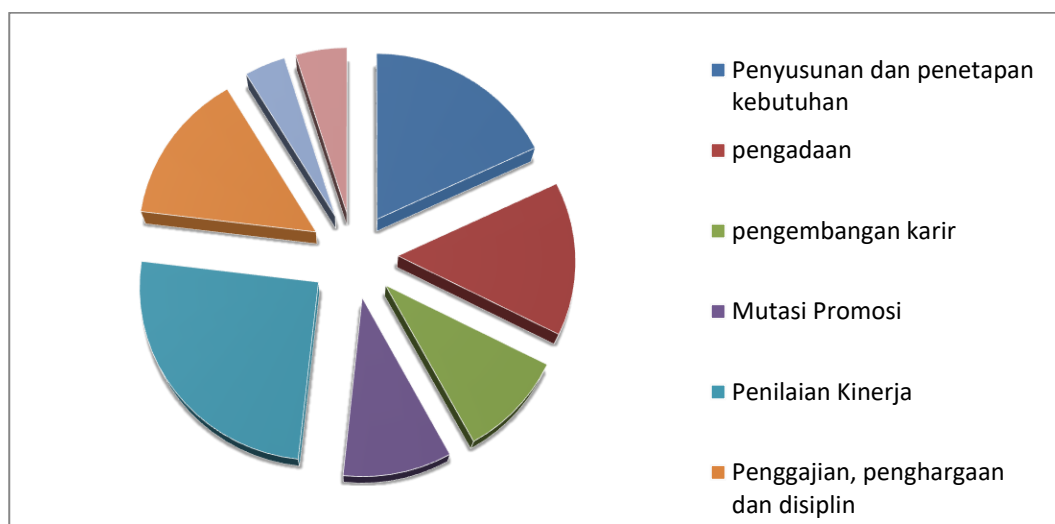
Adapun nilai sistem merit pada setiap aspek di Kabupaten Tebo dapat dilihat sebagai berikut :

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

No	ASPEK	NILAI
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



Dengan demikian penerapan sistem merit pada pemerintah Kabupaten Tebo pada saat ini 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 16% sedangkan realisasinya 17,23 %. 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 2025 adalah sebanyak 728 orang ASN.

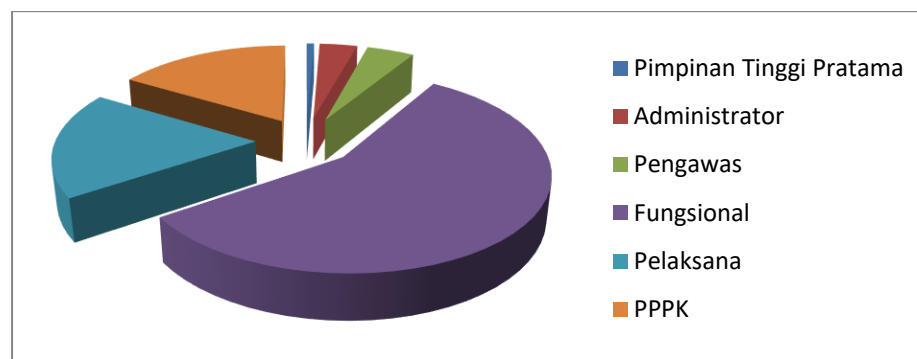
Sedangkan jumlah seluruh ASN adalah 4.225 orang sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel. 3.5
Jumlah ASN Kab. Tebo Tahun 2025

Jabatan	Jumlah
Pimpinan Tinggi Pratama	21
Administrator	144
Pengawas	173
Fungsional	2224
Pelaksana	649
PPPK	1.014
Total	4.225

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Grafik. 3
ASN Kabupaten Tebo Tahun 2025



Persentase peningkatan kompetensi ASN tersebut menurun 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 pada tahun 2024, sedangkan pada tahun 2025 tidak ada kegiatan orientasi PPPK. Namun demikian target yang ditetapkan sudah tercapai.

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. Selain itu juga

memperkuat koordinasi dengan OPD untuk mendapatkan data terkait pengembangan kompetensi ASN.

Pada tahun 2025 peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sebanyak 728 orang ASN yang terdiri dari PNS sebanyak 540 orang dan PPPK sebanyak 118 orang.

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

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II
2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III
3. Penguatan kapasitas HAM
4. Rapat Kerja Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tebo Tahun 2025
5. Bimbingan Teknis Pengelolaan barang dan Aset Daerah berbasis Aplikasi
6. Bimbingan Teknis "Penyusunan Rencana Strategis (Renstra), RPJMD 2025-2029 dalam proses input kedalam SIPD RI dan Kebijakan Perencanaan, Penganggaran 2026
7. Webinar Strategi Penjabaran Kinerja Melalui Cascading dan pohon kinerja
8. Bimbingan Teknis "Perencanaan dan Penganggaran Belanja Dalam Penyusunan KUA-PPAS Tahun Anggaran 2026 Berbasis KEM-PPKF dan Berdasarkan PMK No. 56 Tahun 2025 Dalam aplikasi SIPD-RI
9. Pelatihan Konveksi Hak Anak (KHA)
10. Bimbingan Teknis Bakal Calon Kepala Sekolahjenjang TK, SD dan SMP
11. Seminar Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN
12. Seminar Penegakan Disiplin ASN dalam Koridor Pengawasan dan Pengendalian Implementasi Manajemen ASN

13. Sosialisasi Pengelolaan Aset Daerah Sesuai PP 28 Tahun 2020 tentang Barang Milik Negara/Daerah di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Tebo
14. Bimbingan Teknis Teknik Negosiasi dalam E-Purchasing sesuai dengan Perpres Nomor 46 Tahun 2025 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Batch I
15. Best Practice Implementasi Sistem Merit
16. dll.

SASARAN :
MENINGKATKAN KINERJA ASN
Indikator : Persentase Capaian Kinerja ASN

Sasaran Meningkatkan kinerja ASN memiliki Indikator persentase capaian kinerja ASN dengan target 90,75% sedangkan realisasinya 84,80. Data kinerja ASN dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel. 3.6
Data Kinerja ASN

Jumlah Nilai Kinerja	Jumlah ASN	Rata-rata Kinerja	Capaian Kinerja
89.135	3.503	25,44	84,80

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo (e-kinerja)

Jumlah kinerja ASN Kabupaten Tebo pada tahun 2025 yang diperoleh dari e-kinerja ASN adalah 89.135 yang kemudian dibagi dengan jumlah ASN yang melakukan penilaian kinerja pada tahun 2025 tersebut yaitu 3.503 orang. Sehingga nilai Rata- rata kinerja ASN Kabupaten Tebo

adalah 25,44. Persentase capaian kinerja ASN diperoleh melalui rata-rata kinerja ASN 25,44 dibagi 30 (nilai maksimal kinerja) yaitu 84,80%.

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 3.503 orang, sehingga yang tidak mengisi sebanyak 722 orang. ASN yang tidak mengisi e-kinerja tersebut terdiri dari :

- ASN penyuluh pertanian yang semula pegawai pemerintah Kabupaten Tebo yang pada tanggal 31 Desember pindah status kepegawaian menjadi pegawai pusat, sehingga penilaian e-kinerjanya tidak masuk ke pemerintah Kabupaten Tebo
- terdapat beberapa ASN Pensiun TMT Januari 2026 yang tidak lagi mengisi e-kinerja 2025.

Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja ASN anatara lain :

- a. Memotivasi ASN untuk mengerjakan SKP tepat waktu
- b. Memperkuat koordinasi dengan OPD dan instansi terkait.
- c. Sosialisasi ekinerja

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

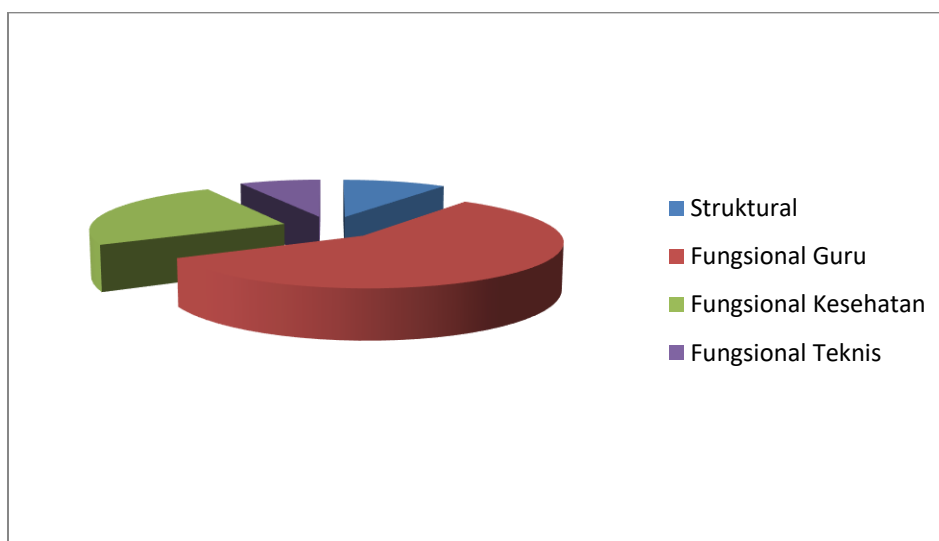
jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Untuk mengetahui persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya ini didapat dari jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi dengan jumlah ASN dan dikalikan 100. Yang kami maksudkan dengan jabatan yang sesuai kompetensi disini adalah jabatan struktural, 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	338
Fungsional Guru	1.969
Fungsional Kesehatan	851
Fungsional Teknis	263
TOTAL	3.421

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

Grafik. 4
Penempatan ASN Sesuai Kompetensi



Dari tabel tersebut jumlah ASN sesuai kompetensi adalah 3.421 Sehingga persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya $3.421 \div 4.225 \times 100$ adalah 80,97 %.

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. Juga telah dilaksanakan ujian profiling ASN khusus untuk pejabat struktural dengan tujuan memetakan potensi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara secara objektif sebagai dasar pengelolaan SDM ASN

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

Adapun upaya yang perlu ditempuh untuk meningkatkan persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya antara lain:

- a. Menempatkan ASN sesuai keahliannya

- b. Perlunya Standar Kompetensi Jabatan dalam penempatan ASN yang merupakan tugas BKPSDM bersama Bagian Organisasi.

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 2025

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	16	17,23	107,68	Baik sekali
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,75	84,80	93,44	Baik
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,5	80,97	100,58	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 2025 merupakan bagian dari kinerja tahun ke tiga periode renstra 2023 – 2026 sehingga dapat membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun 2023 dan 2024.

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja
BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023 sampai 2025

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi			% Capaian		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	persen	15	15,5	16	15,97	27,79	17,23	106,46	179,29	107,68
2	Persentase Capaian Kinerja ASN	persen	90,25	90,50	90,75	81,43	76,70	84,80	90,22	84,75	93,44
3	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	persen	78	80	80,5	77,39	80,10	80,97	99,21	100,12	100,58

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 2025 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Tahun 2023-2026. Pencapaian kinerja sasaran tahun 2025 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 2025 adalah tahun ketiga 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 2025 (%)	Target Kinerja Jangka Menengah (%)	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5=3/4x100
Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	17,23	16,5	95,76
Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	84,80	91	93,18
	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,97	81	99,96

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja jangka menengah sampai dengan Tahun 2025, sasaran *meningkatkan kompetensi ASN* menunjukkan kinerja yang baik. Indikator *persentase peningkatan kompetensi ASN* tercatat sebesar 17,23% dari target jangka menengah 16,5%, sehingga capaian kinerja mencapai 95,76%. Capaian ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan kompetensi ASN telah berjalan sesuai dengan perencanaan dan berada pada jalur pencapaian target jangka menengah.

Pada sasaran *meningkatkan kinerja ASN*, indikator *persentase capaian kinerja ASN* menunjukkan realisasi sebesar 84,80% dari target jangka menengah 91%, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 93,18%. Capaian ini berada pada kategori Baik, namun masih menunjukkan adanya kesenjangan terhadap target yang ditetapkan. Hal tersebut dipengaruhi oleh belum optimalnya peningkatan kinerja ASN secara merata, sehingga diperlukan

penguatan manajemen kinerja, pembinaan, serta peningkatan disiplin dan produktivitas ASN.

Selanjutnya, indikator *persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya* terealisasi sebesar 80,97% dari target jangka menengah 81%, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 99,96% dan berada pada kategori Baik. Capaian ini mencerminkan bahwa penempatan ASN telah dilaksanakan dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi dan jabatan, serta mendukung penerapan sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Secara keseluruhan, capaian kinerja jangka menengah sampai dengan Tahun 2025 menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM telah berjalan cukup efektif, khususnya dalam peningkatan kompetensi ASN dan kesesuaian jabatan dengan kompetensi. Ke depan, diperlukan langkah-langkah strategis dan berkelanjutan untuk mengoptimalkan capaian kinerja ASN agar target jangka menengah dapat tercapai secara optimal.

3.1.3.4. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Salah satu komponen analisis capaian kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja instansi adalah membandingkan realisasi tahun berjalan dengan standar nasional/sejenis (Benchmark). Dalam laporan ini menyajikan data perbandingan capaian kinerja dengan instansi lain yang sejenis (Benchmark). Dalam hal ini disajikan data BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Yogyakarta dan
BKPSDM Kabupaten Tebo

Instansi	Sasaran	Indikator PD	Target	Realisasi	Capaian
BKPSDM Kota Yogyakarta	Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indek Kualitas Aparatur Sipil Negara	92,27%	103,57	112,24%
BKPSDM Kabupaten Tebo	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	16	17,23	107,68
	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,75	84,80	93,44
		Persentase Jabatan yang sesuai kompetensinya	80,5	80,97	100,58

Sumber : LAKIP Kota Yogyakarta

Dari tabel dapat diketahui bahwa sasaran BKPSDM Kota Yogyakarta adalah meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara dengan capaian sangat baik, sedangkan BKPSDM Kabupaten Tebo memiliki 2 sasaran dengan 3 indikator, 2 indikator memiliki capaian sangat baik dan satu indikator dengan capaian baik.

Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo dengan BKPSDM Kota Yogyakarta dilakukan sebagai benchmarking terhadap instansi sejenis yang telah memiliki kinerja pengelolaan ASN yang baik. Data pembandingan menggunakan LAKIP BKPSDM Kota Yogyakarta Tahun 2024 sebagai referensi praktik baik (best practice). Perbandingan ini bersifat indikatif, mengingat adanya perbedaan tahun pengukuran, karakteristik wilayah, serta indikator kinerja yang digunakan. Namun demikian, hasil benchmarking menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo telah mencapai kategori baik hingga sangat baik dan menunjukkan arah perbaikan kinerja yang positif.”

3.1.3.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Solusi

Pencapaian kinerja atas dua sasaran dengan tiga indikator kinerja pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang **baik**, dengan dua indikator berada pada kategori **Baik Sekali** dan satu indikator pada kategori **Baik**. Capaian tersebut memberikan implikasi bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo secara umum berada pada kategori **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 hal diatas juga sudah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Tebo Nomor 15 tahun 2025 tentang pemberian penghargaan dan sanksi (Reward and Punishment) Kepada Pegawai

di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Tebo guna mewujudkan pegawai yang bermartabat, berdaya saing dan berkinerja baik.

Selain 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) Kendala dalam pelayanan administrasi kepegawaian, khususnya keterlambatan pemohon dalam melengkapi persyaratan administrasi usulan, sehingga proses layanan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang direncanakan.
- 2) Terbatasnya pemahaman ASN terhadap penyusunan SKP berbasis kinerja, belum optimalnya keselarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi, keterbatasan fitur aplikasi dalam mengakomodasi kebutuhan jabatan tertentu, serta belum optimalnya objektivitas penilaian dan monitoring kinerja oleh atasan langsung.”
- 3) Kendala sistem, seperti gangguan jaringan internet dan permasalahan teknis aplikasi pendukung kinerja

Alternatif solusi yang telah dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Tebo antara lain:

1. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pemohon layanan administrasi kepegawaian.
2. Melaksanakan sosialisasi dan pendampingan pengisian aplikasi e-Kinerja kepada ASN.
3. Berkoordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tebo dalam penanganan gangguan jaringan dan layanan sistem aplikasi.

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.

Tabel. 3.13
Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran
Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Keuangan			Nilai Efisiensi	Kategori Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	%		
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	16	17,23	107,68	1.016.923.000	1.014.725.734	99,78	107,90	Efisien
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,75	84,80	93,44	493.729.236	447.578.342	90,65	103,07	Efisien
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,5	80,97	100,58	1.169.653.804	950.664.455	87,99	114,30	Efisien

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan anggaran pada Tahun 2025 sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.13, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo telah dilaksanakan

secara efisien, dengan capaian kinerja yang optimal dan tingkat penyerapan anggaran yang terkendali.

Pada sasaran meningkatkan kompetensi ASN, indikator persentase peningkatan kompetensi ASN menunjukkan capaian kinerja sebesar 107,68% dengan tingkat realisasi anggaran 99,78% dari pagu yang ditetapkan. Kondisi ini menghasilkan nilai efisiensi sebesar 107,90%, yang menunjukkan bahwa kinerja berhasil melampaui target dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah dari pagu, sehingga dikategorikan Efisien.

Selanjutnya, pada sasaran *meningkatkan kinerja ASN*, indikator *persentase capaian kinerja ASN* mencapai realisasi kinerja sebesar 90,75% dengan realisasi anggaran 90,65%, sehingga diperoleh nilai efisiensi sebesar 100,11%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sebanding dengan anggaran yang digunakan, dan pelaksanaan kegiatan telah berjalan secara efisien.

Adapun indikator *persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya* menunjukkan capaian kinerja sebesar 100,58% dengan realisasi anggaran 87,99%, sehingga menghasilkan nilai efisiensi sebesar 114,30%. Hal ini menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari pagu, dan dikategorikan Efisien.

Secara keseluruhan, hasil analisis efisiensi penggunaan anggaran Tahun 2025 menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Tebo telah mampu menerapkan prinsip value for money, yaitu mencapai kinerja yang ditetapkan dengan pemanfaatan anggaran yang efektif dan efisien. Capaian ini menjadi dasar untuk mempertahankan dan meningkatkan

kualitas perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian anggaran pada periode selanjutnya.

b. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM)/Aparatur

Selain analisis efisiensi penggunaan anggaran, pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya pada BKPSDM Kabupaten Tebo juga dilakukan melalui analisis penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM/aparatur). Pengukuran ini dilakukan dengan metode sederhana, yaitu membandingkan jumlah ASN yang tersedia dengan jumlah ASN yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja berdasarkan analisis beban kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, tingkat pemenuhan kebutuhan SDM BKPSDM Kabupaten Tebo pada Tahun 2025 sebesar 35,89 persen. Nilai tersebut masih berada di bawah ambang optimal, yaitu 90,00 persen, yang menunjukkan bahwa kapasitas SDM yang tersedia belum sepenuhnya mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara optimal. Kondisi ini berdampak pada belum maksimalnya pemanfaatan SDM dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan optimalisasi penggunaan SDM, BKPSDM Kabupaten Tebo perlu melakukan peningkatan kapasitas aparatur yang tersedia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi teknis dan manajerial, serta peningkatan efektivitas distribusi dan pemanfaatan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan SDM juga dapat dilakukan melalui penataan dan penguatan organisasi, serta pengusulan penambahan aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah pusat. Penjelasan mengenai kebutuhan jumlah aparatur BKPSDM

Kabupaten Tebo berdasarkan analisis beban kerja Tahun 2025 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.14
Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2025 Berdasarkan Beban Kerja

Eselon	Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan (orang)	Jumlah Pegawai Tahun Ini (orang)	Rasio (%)
Tenaga Kontrak	20	8	40
Pelaksana	44	18	38,63
Fungsional	46	10	21,73
Eselon IV	2	2	100
Eselon III	4	4	100
Eselon II	1	0	0
Jumlah	117	42	35,89

c. Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja aparatur. Secara umum, kondisi sarana dan prasarana pada BKPSDM Kabupaten Tebo cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, meskipun belum sepenuhnya mencapai kondisi ideal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Efisiensi penggunaan sarana dan prasarana ditunjukkan melalui optimalisasi pemanfaatan fasilitas yang tersedia serta upaya pengendalian pengadaan barang milik daerah agar sesuai dengan kebutuhan prioritas. Pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada telah diarahkan untuk mendukung langsung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana, BKPSDM Kabupaten Tebo melakukan pemeliharaan secara berkala, khususnya terhadap peralatan kerja yang berperan langsung dalam mendukung kinerja aparatur. Selain itu, perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana dilakukan secara selektif dan terukur agar penggunaan anggaran tetap efektif serta mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

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 3.15
Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM
Kabupaten Tebo Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi 2025	Tingkat Capaian (%)
1	2	3	4	5	$5=6/5 \times 100$
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Predikat AKIP Perangkat Daerah		A	A	100,00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	%	97	97,55	100,57
	Persentase Penempatan ASN Sesuai pengembangan Karir	%	9	10,52	116,89
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Peningkatan kompetensi pejabat struktural	%	5	6,39	127,80

Berdasarkan Tabel 3.15, dapat diketahui bahwa seluruh indikator kinerja program pada BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025 telah tercapai dengan hasil sangat baik, yang ditunjukkan oleh tingkat capaian kinerja berada di atas 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program telah berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian pernyataan kinerja perangkat daerah.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah menunjukkan capaian indikator *Predikat AKIP Perangkat Daerah* sebesar 100 persen, yang mencerminkan keberhasilan dalam pengelolaan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja secara akuntabel.

Pada Program Kepegawaian Daerah, indikator *persentase penyelesaian administrasi kepegawaian* mencapai 100,57 persen, dan indikator *persentase penempatan ASN sesuai pengembangan karier* mencapai 116,89 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan ASN telah dilaksanakan secara optimal dan mendukung peningkatan kinerja ASN.

Selanjutnya, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan capaian indikator *persentase peningkatan kompetensi pejabat struktural* sebesar 127,80 persen, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN telah melampaui target yang ditetapkan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi aparatur.

Dengan capaian seluruh indikator program yang berada di atas target, dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2025 secara nyata menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja BKPSDM Kabupaten

Tebo. Adapun pengukuran capaian indikator pada tingkat kegiatan dan subkegiatan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.16
Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025

Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Capaian Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja (%)
URUSAN KEPEGAWAIAN				
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Predikat SAKIP perangkat Daerah	A	A	100,00
Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase penyelesaian dokumen perencanaan	100%	100%	100,00
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	4 dokumen	4 dokumen	100,00
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian laporan keuangan	100%	100%	100,00
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	31 orang/ bulan	34 orang/ bulan	100,00
2. Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 dokumen	12 dokumen	100,00
Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Persentase penyelesaian laporan aset	100%	100%	100,00
1. Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	2 laporan	2 laporan	100,00
Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100,00

Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	3 orang	3 orang	100,00
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian kegiatan rutin kantor	100%	100%	100,00
Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	10 paket	10 paket	100,00
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan	5 paket	5 paket	100,00
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	48 dokumen	48 dokumen	100,00
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 laporan	12 laporan	100,00
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	100,00
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	100,00
Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	100,00

Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	100,00
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	19 unit	19 unit	100,00
Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	46 unit	46 unit	100,00
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 unit	1 unit	100,00
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai pengembangan karir	9%	10.52%	116,89
	Persentase Penyelesaian administrasi kepegawaian	97%	97.55%	100.57
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase bezzeting pegawai	38%	61,98	163,11
1. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 laporan	1.00	100,00
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	170 dokumen	164 dokumen	96,47
3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	100,00
Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan pimpinan tinggi	97%	81,84	84,37

Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 dokumen	1 dokumen	100,00
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	650 dokumen	730 dokumen	112,31
Pengembangan Kompetensi ASN	jumlah kegiatan pengembangan kompetensi	1 kegiatan	1 kegiatan	100,00
1. Peningkatan kapasitas kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	50 orang	50 orang	100,00
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pembinaan disiplin ASN	0.40%	0.28%	70,00
Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	50 orang	46 orang	92,00
Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	9 orang	9 orang	100,00
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi pejabat struktural	5%	6,39%	127,80
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Kegiatan sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2 kegiatan	2 kegiatan	100,00

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	2 laporan	2 laporan	100,00
---	--	-----------	-----------	--------

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum, pelaksanaan Urusan Kepegawaian menunjukkan kinerja sangat baik, tercermin dari dominasi capaian kinerja 100% dan di atas 100% pada hampir seluruh program dan kegiatan. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian program telah berjalan efektif dan sesuai target yang ditetapkan.

Pada kelompok kegiatan penunjang administrasi perangkat daerah, seperti perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja, administrasi keuangan, administrasi barang milik daerah, administrasi kepegawaian, serta administrasi umum, seluruh indikator kinerja mencapai tingkat capaian 100 persen. Hal ini mencerminkan bahwa fungsi-fungsi pendukung organisasi telah dilaksanakan secara optimal dan memberikan dukungan yang memadai terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Selanjutnya, pada kegiatan yang berkaitan dengan layanan kepegawaian, sebagian besar subkegiatan menunjukkan capaian kinerja sangat baik, antara lain pengelolaan mutasi ASN, pengelolaan kenaikan pangkat ASN, serta fasilitasi lembaga profesi ASN, yang seluruhnya mencapai atau melampaui target yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa pelayanan

administrasi kepegawaian kepada ASN telah dilaksanakan secara efektif dan tepat waktu.

Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator kinerja subkegiatan yang belum mencapai target optimal. Dan di sisi lain, terdapat beberapa subkegiatan yang capaian kinerjanya melampaui target, seperti indikator *persentase bezzeting pegawai* yang mencapai 163,11 persen, serta subkegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN yang mencapai 112,31 persen. Capaian yang melebihi target ini menunjukkan adanya peningkatan intensitas pelayanan dan penyelesaian administrasi kepegawaian di luar perkiraan awal perencanaan.

Secara keseluruhan, capaian kinerja kegiatan dan subkegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo menunjukkan bahwa pelaksanaan operasional organisasi telah berjalan efektif dalam mendukung pencapaian sasaran dan pernyataan kinerja. Meskipun demikian, diperlukan upaya perbaikan berkelanjutan, khususnya pada subkegiatan yang belum mencapai target, melalui peningkatan koordinasi, penguatan pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta penyesuaian perencanaan agar capaian kinerja ke depan dapat lebih optimal.

Dengan demikian secara keseluruhan mayoritas indikator kinerja tercapai dan melampaui target. Program kepegawaian dan pengembangan SDM ASN menunjukkan kinerja sangat baik.

Kedepan hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja antara lain :

1. Menyempurnakan perencanaan indikator kinerja agar lebih realistis dan adaptif terhadap dinamika kebijakan nasional.
2. Memperkuat strategi pengisian JPT melalui pengembangan talent pool ASN berbasis kompetensi dan kinerja, serta

penguatan sistem merit dalam seluruh tahapan pengisian jabatan.

3. 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 **6.974.598.413,-** dengan realisasi sebesar Rp **6.566.029.670,-** dengan rincian sebagai berikut :

Tabel. 3.17
Rincian Belanja

PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE (%)
1	2	3	4,00
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.294.292.371	4.153.061.139	96,71
Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	20.464.800	20.164.000	98,53
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	20.464.800	20.164.000	98,53
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.570.370.921	3.460.963.938	96,94
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.470.596.921	3.361.189.938	96,85
Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	99.774.000	99.774.000	100,00

Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	15.600.000	12.600.000	80,77
Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	15.600.000	12.600.000	80,77
Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	35.000.000	30.274.300	86,50
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	35.000.000	30.274.300	86,50
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	278.933.200	276.253.177	99,04
Penyediaan bahan logistik kantor	82.003.400	80.769.433	98,50
Penyediaan barang cetakan dan pengandaan	29.934.600	29.882.090	99,82
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	16.995.200	16.995.200	100,00
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	150.000.000	148.606.454	99,07
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	188.197.900	172.178.930	91,49
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	85.000.500	70.098.930	82,47
Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	103.197.400	102.080.000	98,92
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	185.725.550	180.626.794	97,25
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	131.895.550	128.257.794	97,24
Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	11.330.000	11.299.000	99,73
Pemeliharaan/ rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	42.500.000	41.070.000	96,64
Program Kepegawaian Daerah	1.663.383.042	1.398.242.797	84,06
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	396.604.275	370.682.352	93,46

Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	349.893.600	326.052.791	93,19
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	19.995.675	18.613.200	93,09
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	26.715.000	26.016.361	97,38
Mutasi dan Promosi ASN	1.169.653.804	950.664.455	81,28
Pengelolaan Mutasi ASN	1.112.829.304	893.856.926	80,32
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	56.824.500	56.807.529	99,97
Pengembangan Kompetensi ASN	54.581.213	52.389.290	95,98
Peningkatan kapasitas kinerja ASN	54.581.213	52.389.290	95,98
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42.543.750	24.506.700	57,60
Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	23.000.000	22.756.700	98,94
Pembinaan disiplin ASN	19.543.750	1.750.000	8,95
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.016.923.000	1.014.725.734	99,78
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.016.923.000	1.014.725.734	99,78
Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1.016.923.000	1.014.725.734	99,78
	6.974.598.413	6.566.029.670	94,14

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran mencapai 94,14%, menunjukkan kinerja pengelolaan anggaran yang baik dan akuntabel. Sebagian besar program dan kegiatan terealisasi di atas 90%. Beberapa kegiatan dengan realisasi lebih rendah mencerminkan efisiensi belanja dan dinamika kebutuhan

riil, bukan kegagalan pelaksanaan penyerapan anggaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo.

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 2025. 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 2025 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 merupakan masa transisi pemerintahan, sehingga masih berpedoman pada Renstra 2023 – 2026. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap 2 (dua) sasaran dengan menggunakan 3 (tiga) indikator kinerja yg ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2025.

Selama tahun 2025 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 2025. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa APBD Perubahan dari Anggaran Belanja Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp 6.974.598.413,- dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2025 realisasinya sebesar 6.566.029.670,- atau 94,14% 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 2025 merupakan LAKIP tahun ketiga 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, 12 Februari 2026
Plt. KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEBO



SUWARTO, SE., MM

NIP. 19680806 199801 1 003

Lampiran 1.

Foto- Foto kegiatan BKPSDM Tahun 2025



Seleksi PPPK Formasi 2024 yang dilaksanakan di tahun 2025



Pemberian Reward Pegawai Terajin tahun 2025



Pemberian Piagam Penghargaan kepada Pegawai yang pension



Pelantikan Pejabat Struktural



Penyerahan Piagam Satyalencana pada Peringatan HUT RI ke 88



Rapat Staf Pembahasan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja



Diklat Kepemimpinan Tingkat III



Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS



Profiling ASN bagi Pejabat Struktural di UPT BKN Jambi



Rapat Kerja kepegawaian Tahun 2025



Penyerahan SK Simbolis PPPK Paruh Waktu



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 : Dr. Varial Adhi Putra, ST., MM
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 Januari 2025

Pihak Kedua

Dr. VARIAL ADHI PUTRA, ST., MM

Pihak Pertama

ERLYNDA, S.Sos
Nip. 19671011 198810 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
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	16,00%
2	Meningkatkan Kinerja ASN	Persentase Capaian Kinerja ASN	90,75%
		Persentase Jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80,5%

Program	Anggaran	Keterangan
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.483.816.053,00	APBD
Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.031.768.385,00	APBD
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.822.614.000,00	APBD


 BUPATI TEBO

Dr. VARIJAL ADHI PUTRA, ST., MM

Muara Tebo, 13 Januari 2025
 KEPALA BKPSDM KAB. TEBO


ERLYNDA, S.Sos
 NID 19671011 198810 2 001

Lampiran 3

**DATA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KABUPATEN TEBO
TAHUN 2025**

NO	ASN	JUMLAH
1.	PNS	540
2.	PPPK	188
TOTAL		728

Muara Tebo, 7 Januari 2026

Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo *sp.*



SUWARTO, SE., MM

NIP. 19680806 199803 1 003

Keterangan :

Data lebih lanjut dapat dilihat pada link berikut :

1. Data pengembangan kompetensi PNS
https://drive.google.com/file/d/1xpTJwJbl5poEoJ9ml1_916f1hhM7kxa/view?usp=sharing
2. Data pengembangan kompetensi PPPK
<https://drive.google.com/file/d/110lluxH1zwJKNrPp0s7Hrn2xd9c98OVbH/view?usp=sharing>

Lampiran 4

DATA ASN KABUPATEN TEBO TAHUN 2025

No	Jabatan Struktural	Jumlah jabatan	Jumlah yang terisi
1	Eselon II	34	21
2	Eselon III	158	144
3	Eselon IV	221	173
TOTAL		413	338

Jabatan	Teknis	Guru	Kesehatan
Jabatan fungsional PNS	263	1303	658
Pelaksana	649		
PPPK	155	666	193
TOTAL	1067	1969	851

ASN	JUMLAH
PNS	3211
PPPK	1014
TOTAL	4225

Muara Tebo, 2 Januari 2026

Plt. KEPALA BKPSDM KAB. TEBO



SUWARTO SE., MM

NIP. 19680806 199803 1 003

Penilaian IP ASN PNS Tahun: 2025

Instansi

Pemerintah Kab. Tebo

Kategori

sedang

Jumlah PNS

2984

Kondisi Data

05-02-2026

Kualifikasi

20.43

Kompetensi

27.91

Kinerja

24.72

Disiplin

5

Rata - Rata Nilai

78.06

Total Nilai

232921.2

Lampiran 6

LAPORAN PENILAIAN SKP PERIODE FINAL TAHUN 2025

NO	NIP	NAMA	JENJANG	KINERJA	TAHUN
1	198808232020122011	SRI WAHYUTI	PERTAMA	25	2025
2	199102222020121011	RINTO SIHOMBING	PERTAMA	25	2025
3	199508062020122016	SRI TIAGUS MULYATI	PERTAMA	25	2025
4	199512062020121012	RENOLD BADIMAN PANJAITAN	PELAKSANA	25	2025
5	199208282020121012	KHAIRUL ARDANI	PERTAMA	25	2025
6	198908102020122011	INTAN NUR AGUSTINI	PERTAMA	25	2025
7	198908022020121008	MOHD IDHAM KHOLIK	PELAKSANA	25	2025
8	198904182020121010	WAHYU PRIMA ATMAJA	PERTAMA	25	2025
9	199706062020122017	IKKE PUSPITASARI	PERTAMA	25	2025
10	198605082020122005	GEVI ULVA MEKASARI	PERTAMA	25	2025
11	198708222020121003	RAMA KURNIAWAN	PERTAMA	25	2025
12	199402032020122027	DESI RATNASARI	PERTAMA	25	2025
13	199606242020122017	MAINOFRIWITA	PERTAMA	25	2025
14	199101122020122012	WIRYA NINGSI	TERAMPIL	25	2025
15	199703022020122021	PUTRI RAHAYU IMANI SARI	PERTAMA	25	2025
16	199304152020122021	FISLA SETYA WARDANA	TERAMPIL	25	2025
17	199501112020122018	DEVI DIAN SARI	PERTAMA	25	2025
18	199603302020121006	SEVIN ARDIANTO	PERTAMA	30	2025
19	198806022020121006	ROBI FITRIALDI N	PELAKSANA	25	2025
20	198909162020122011	SEPTARIAN WULANDIKA PUTRI	PERTAMA	25	2025
21	199101282020122011	SRI UTAMI	PERTAMA	25	2025
22	199110112020122016	MITHA OKTAVANNI BELIA	MUDA	25	2025
23	199209112020122015	SULIS SEPTI SORA	PELAKSANA	25	2025
24	199305162020122023	HAINUR YUSZRA	PERTAMA	25	2025
25	198504242020122008	LISA	PERTAMA	25	2025
26	199703172020122010	RUSLAINI	PERTAMA	25	2025
27	198909082020122015	SINTAMI KARMALASARI	PERTAMA	25	2025
28	199401252020122010	IMELDA PUTRY	PERTAMA	30	2025
29	199312122020121014	SUMARNUR URAH	PERTAMA	25	2025
30	198607052020122007	SITI ASYIYAH	PERTAMA	25	2025
31	199211072020122020	RINA NOVITA SARI	TERAMPIL	25	2025
32	198009062020121001	YOKE FAJAR SATRIYO NUGROHO	PERTAMA	25	2025
33	199401232020122014	NURHIDAYATI FIRDA	PELAKSANA	25	2025
34	199607122020122026	HIKMATUNNISA	PERTAMA	25	2025
35	199708172020122011	HUTRI ROSADA	PERTAMA	30	2025
36	199806262020122010	NADIA SIRINGO RINGO	TERAMPIL	25	2025
37	199710182020122014	MISTI DIAH SAVITRI	PELAKSANA	25	2025
38	199604052020122024	IKKA WIDYANTI	TERAMPIL	25	2025
39	199501202020122008	ANJAS ISNAINI	PERTAMA	25	2025
40	199705112020121008	RUNDIKA WAHYU	PERTAMA	25	2025
41	199602232020122017	RATTI FITRIANA	PERTAMA	25	2025
42	199601012020121017	SYAIFUL SYAFRIADI	TERAMPIL	25	2025
43	198512192020122007	ICE PITRIA	PERTAMA	25	2025
44	198704032020122007	NUR APRIYANTI LUBIS	TERAMPIL	25	2025
45	199105222020122012	RACHMI MAINAR	PERTAMA	25	2025
46	198503012020122003	RITA MARTA YULIA	PERTAMA	25	2025
47	199709122020122011	FITRIA FEBRIANI	PERTAMA	25	2025
48	199006302020121007	RIKI PUTRA DINATA	TERAMPIL	25	2025
49	199610012020122022	MELITA SARI	PERTAMA	25	2025
50	199708232020122009	AYU RUSDIYANA	PERTAMA	25	2025
51	199407282020122016	NUNUNG PARYATI	PERTAMA	25	2025
52	199710052020122014	RANI SAPUTRI	PERTAMA	30	2025
53	198610112020121006	IFTAH LUTFI AL'ANSORI	PERTAMA	30	2025
54	199303182020122015	RHISKY MENTARI	MUDA	25	2025
55	199508262020122015	YULIA RESTINI	TERAMPIL	25	2025
56	198603262020122006	CERIA MARGARETTA	PERTAMA	30	2025
57	199712172020122012	KESI SUNDARI	PERTAMA	25	2025
58	198810092020122014	MARYANTI. M	TERAMPIL	25	2025
59	199602282020122028	WENI SUNDARI	PERTAMA	25	2025

3461	198904232023212017	RISELLA NST	PERTAMA	25	2025
3462	198908082024212026	HOTMA RUDUR NAINGGOLAN	PERTAMA	25	2025
3463	197812012024212004	RIYAH	PERTAMA	30	2025
3464	198907162024212016	ELFIZA	PERTAMA	25	2025
3465	198011042024212007	DARWATI D	PERTAMA	25	2025
3466	199003162024212013	NAZRIDA	TERAMPIL	25	2025
3467	199201122024212024	RENI ARITA	TERAMPIL	25	2025
3468	199703272024212007	DWI MARTALIANA RISKA	TERAMPIL	25	2025
3469	198803182023212016	DARWATI	PERTAMA	25	2025
3470	197709132023212006	DESMAWARNI	PERTAMA	25	2025
3471	198812102024211007	YUDESRI, KA	PERTAMA	25	2025
3472	198801252024212011	LIANA DELITA	TERAMPIL	25	2025
3473	199109062024211010	ANDIKA ADIKARA	PERTAMA	25	2025
3474	196604262023212002	ROBIAH	PERTAMA	25	2025
3475	199409142023212029	NOVITA SARI	PERTAMA	25	2025
3476	199405062024212010	MELA DAMAYANTI	PERTAMA	25	2025
3477	198704262024212007	APRI FILANIATI	PERTAMA	30	2025
3478	199605222024212014	MEISYAH WINANDA	TERAMPIL	25	2025
3479	198210162023212010	UMI MAZIDAH	PERTAMA	25	2025
3480	198911022024212010	SISKA MALASARI	TERAMPIL	25	2025
3481	199611172023212012	RIZKI NURHIDAYATI	PERTAMA	25	2025
3482	199606142024212012	SITI NURPU'AH	TERAMPIL	25	2025
3483	198207272023212018	IMA SURYANI	PERTAMA	25	2025
3484	198007202024212004	ASRIYANI	TERAMPIL	25	2025
3485	197710242023212002	DARMISA	PERTAMA	25	2025
3486	199808182024211001	SUARMA NANDIKA	PERTAMA	25	2025
3487	199203232024211008	CICI SANDI	TERAMPIL	25	2025
3488	198912282024212025	YENI SETYANINGSIH	PERTAMA	25	2025
3489	196705262023212003	SUPARNI	PERTAMA	30	2025
3490	198609082024211001	MUHAMMAD SUPRIYADI	PERTAMA	25	2025
3491	198711012023212021	NURASIAH	PERTAMA	30	2025
3492	199607122024211004	TRİYOGO PRASETIO	PERTAMA	25	2025
3493	198801212024212008	SITI KHODIJAH	PERTAMA	25	2025
3494	199205272024212007	ERI UMU SAMSIYAH	TERAMPIL	25	2025
3495	199411272024212013	TITIN KURNIATI	PERTAMA	25	2025
3496	199007142024212019	BIDARIAH	PERTAMA	25	2025
3497	199909222024212011	LINA CANDRA WATI	PERTAMA	25	2025
3498	198911102024212028	DIAN NOVIYANTI	PERTAMA	25	2025
3499	199510212023212014	TUTI OKTAFIANI	PERTAMA	25	2025
3500	198807102024212021	RENI SUSILAWATI	PERTAMA	25	2025
3501	198802142023212014	ELI KUSWATI	PERTAMA	25	2025
3502	198207252023212013	ITA ROZA	PERTAMA	25	2025
3503	198806022024211010	FAHROZY SAPUTRA	PERTAMA	25	2025
TOTAL				89135	

Muara Tebo, 30 Januari 2026


Pt. KEPALA BKPSDM KABUPATEN TEBO

SUWARTO, SE., MM
 NIP: 19680806 199803 1 003

Untuk dapat melihat penilaian SKP keseluruhan dapat melalui link berikut:

https://drive.google.com/file/d/12bhdQfkRKM80VsasE_VO7u0RbOKZRQP0/view?usp=sharing

g



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.

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. Inas Sukmariah, S.Sos., M.A.P.



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.

Lampiran 8

Tangkapan layar aplikasi SIAPKD Kabupaten Tebo (Simpeg Mandiri)

DAFTAR REKAPITULASI JUMLAH PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEBO TAHUN 2025

PNS


NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	PERSENTASE
1	Laki-Laki	1.366	42.54 %
2	Perempuan	1.845	57.46 %
	Jumlah	3.211	100.00 %

PPPK

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	PERSENTASE
1	Laki-Laki	271	26.73 %
2	Perempuan	743	73.27 %
	Jumlah	1.014	100.00 %





















PPKPW

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	PERSENTASE
1	Laki-Laki	0	0 %
2	Perempuan	0	0 %
	Jumlah	0	0.00 %

 Laporan Kepegawaian

31 Desember 2025

31 Desember 2025 ▾

 Jumlah ASN	 Kirim Provinsi - Golongan	 Kirim Provinsi - Golongan JK	 Kirim Provinsi - Pendidikan JK
 Kirim Provinsi - Eselon JK	 Kirim Provinsi - Pensiun	 Kirim Provinsi - Hukdis	 Kirim Provinsi
 Kirim Provinsi - Pdk P3K	 Kirim Provinsi - Pdk P3KPW	 Kirim Bapertarum	 Kirim BPS
 Kirim Bagian Pemerintahan	 Kirim Dinas Sosial	 Rekap Eselon	 Pejabat Eselon
 Golongan PNS	 Golongan PNS per OPD	 JK PNS per OPD	 Jumlah PNS per OPD