PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) 2025

Home Page : http//pemkab-tanjungjabungbarat.go.id
hello@reallygreatsite.com
Telp/ Fax (0742) 323664, Kuala Tungkal - Jambi
Kode Pos : 36514
Jalan Gatot Subrata (Manunggal I) No.05

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 dapat diselesaikan sebagai bentuk hasil kinerja selama I tahun.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis pada Capaian kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kami telah berusaha maksimal dalam menyusun Laporan Kinerja ini dan kami sadari laporan kinerja ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran kami harapkan agar menjadi masukan agar Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 bisa lebih baik lagi.

Kuala Tungkal, 06 Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT,

SALDI, SH
Pembina TK. I
NIP. 19730306 200501 1 004

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Dasar Hukum 1

1.3 Maksud dan Tujuan 2

1.4 Tugas Pokok dan Fungsi 3

1.5 Struktur Organisasi 3

1.6 Sumber Daya Organisasi 4

1.7 Sistematika Penyajian 6

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis dan Target Tahun 2021 s/d 2026 8

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 9

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini 12

3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir 21

3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi 22

3.4 Analisis Penyebab Kegagalan/ Keberhasilan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan 24

3.5 Analisis atas Efesiensi Penggunaan Sumber Daya 25

3.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja 26

3.7 Realisasi Anggaran 28

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan 32

4.2 Strategi Peningkatan Kinerja 32

BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian yang efektif dan efesien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintah yang baik (*good governance).* Untuk mewujudkan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2025 – 2029.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja selama satu tahun berjalan, menjadi suatu kewajiban untuk menyampaikan laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) dan pencapaian Indikator Kinerja sasaran strategis organisasi yang merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat .

I.2 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025 disusun berpedoman pada:

a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah;
d. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1842);

e. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahah Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 5);
f. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 Nomor 5);
g. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 Nomor 25) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 33 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2025 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 Nomor 33);
h. Peraturan Bupati Nomor 25 tahun 2025 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 Nomor 25).

I.3 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban dan komitmen suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang berisikan tentang informasi keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakam misi suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan perjanjian kinerja, maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025.
b. Sebagai dasar evaluasi perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang.
c. Sebagai bahan perumusan kebijakan atau rencana kerja yang realistis dan relevan.

I.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan undang-undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kondisi Kepegawaian dalam hal ini mengacu pada kepegawaian sebagai suatu system penyelenggaraan manajemen ASN, termasuk di dalamnya Aparatur Sipil Negara sebagai Sumber Daya Manusia Aparatur yang ada (*Exisiting system*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 33 Tahun 2025 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menyelenggarakan fungsi :

a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
d. Pembinaan teknis penyelenggaraan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian; dan
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

I.5 Susunan Organisasi

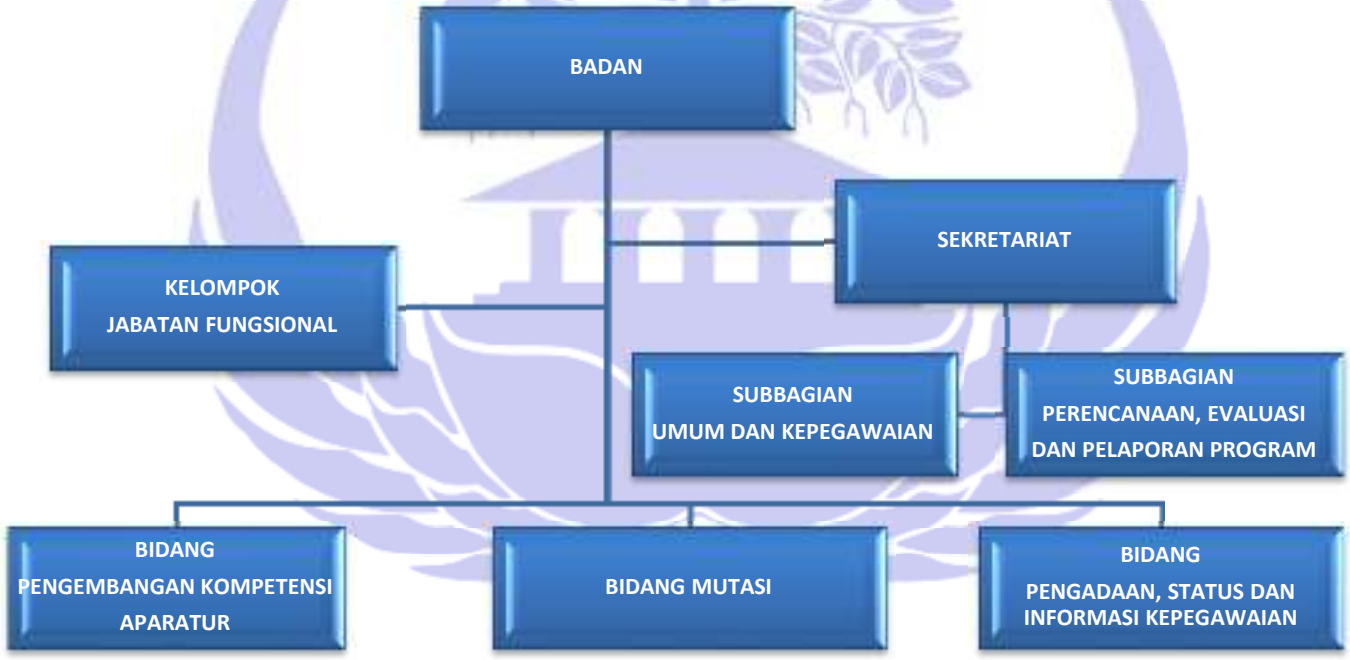
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah KabupatenTanjung Jabung Barat terdiri dari:

a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

b. Sekretariat membawahi:
   1) Sub. Bagian Umum dan Keuangan
   2) Sub. Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program
c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
d. Bidang Mutasi
e. Bidang Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025 lebih jelas sebagaimana berikut ini:

Tabel I.1
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



I.6 Sumber Daya Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 33 Tahun 2025 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki Aparatur Sipil Negara banyak 74 Orang terdiri dari:

TABEL I.2
JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

No	Uraian	Jumlah	Pria	Wanita
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.	**Jumlah PNS berdasarkan Eselon :**			
	- Eselon II	1	1	-
	- Eselon III	4	2	2
	- Eselon IV	2	2	
2.	**Jumlah PNS berdasarkan jumlah pendidikan**			
	- S.3	-	-	-
	- S.2	2	1	1
	- S.1/DIV	21	13	8
	- D. III	1	-	1
	- SLTA	6	5	1
3.	**Jumlah pegawai berdasarkan status :**			
	- PNS	27	16	11
	- PPPK	29	12	17
	- TKK	2	1	1

Sumber Data BKPSDM Tahun 2025

Untuk kelancaran dalam melaksanakan program dan kegiatan agar dapat selesai tepat waktu serta mencapai hasil sesuai dengan tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan perlu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai secara kualitas dan kuantitas. Adapun fasilitasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang tercatat sampai dengan Desember tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
REKAPITULASI ASET

NO	URAIAN	NILAI (Rp)
1	*2*	*3*
1.	Tanah	1.503.675.000
2.	Peralatan dan Mesin	2.994.450.480
3.	Gedung dan Bangunan	7.463.226.622
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	214.164.184
5.	Aset Tetap Lainnya	-
6.	Konstruksi dalam Pengerjaan	-
TOTAL		12.175.516.286

Sumber Data BKPSDM Tahun 2025

I.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025 dapat di ikhtisarkan sebagai berikut:

BAB I

Pada bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi dengan penekanan kepada aspek strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB II

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ Ikhtisar perjanjian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB III

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja Organisasi, untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efesiensi penggunaan sumber daya;
6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
7. Realisasi anggaran;

BAB IV

Penutup

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

Sesuai dengan 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 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menandatangani Perjanjian Kinerja untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Tahapan Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2025-2029 yang pada hakikatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai pembaharuan, penataan dan perbaikan terhadap system kebijakan termasuk pembinaan terhadap akhlak dan perilaku aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2.1. Rencana Strategis dan Target Tahun 2025-2029

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025-2029 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025-2029 karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tupoksi sebagai perangkat daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitannya dengan Misi-II RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat yakni Berkah dalam peningkatan tatakelola pemerintahan dan pelayanan publik.

Berdasarkan Misi tersebut, maka Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025-2029 menetapkan tujuan strategis yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan yang ingin dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam jangka 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan, sedangkan sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yaitu suatu yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh Instansi pemerintah untuk jangka waktu satu tahun dalam rentang waktu masa Renstra. Adapun tujuan dan sasaran Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KAB. TANJAB BARAT

Kode	Tujuan (T)
T.I	Terwujudnya ASN yang profesional, Berintegritas dan Adaftif.

Kode	Sasaran (S)
S.I	Meningkatnya Manajemen ASN
S.2	Meningkatnya Kualitas ASN
S.,3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah,

Tabel 2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-N					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
I	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
I	Terwujudnya ASN yang profesional, Berintegritas dan Adaftif		Indeks Birokrasi Reformasi	71,9	72,5,9	73,5	74,5	76	78
		Meningkatnya Manajmen ASN	Indeks Penerapan Sistem Merit	200	225	250	275	300	325
		Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,5	79	80,3	82	83,5	85
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Nilai AKIP	79	80	81	82	83	84
			Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	88,7	89	90	90,2	90,3	90,5

2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025

Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam 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,

merupakan suatu dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai dengan pernyataan perjanjian kinerja tahun 2025 terdiri dari 3 sasaran strategis dan 4 indikator kinerja.

Tabel 2.3
PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	200
2.	Peningkatan Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,5
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Nilai AKIP	79
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	88,7

Tabel 2.4
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penanggung Jawab	Formulasi	Sumber Data	Keterangan
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	BKPSDMD	$ISM = \sum_{i=1}^{n} skor\ aspek_i$	Aplikasi SIPINTAR	Pengukuran Indeks Sistem Merit merupakan hasil penjumlahan dari 8 Aspek Implementasi Sistem Merit berdasarkan peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017
2.	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	BKPSDMD	$IP = \sum_{i=1}^{n} IP_i$	Aplikasi SIASN	Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan Jumlah total hasil penjumlahan dari 4 bobot Indikator, berdasarkan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Nilai AKIP	BKPSDMD	$N = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$	Hasil Penilaian Inspektorat (LHE)	Nilai AKIP merupakan jumlah rata-rata nilai per Aspek penilaian AKIP.
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	BKPSDMD	$IKM = \frac{\sum_{k=1}^{n} skor\ i\ x\ fi}{\sum_{k=1}^{n} fi}$	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	SKM dihitung dengan rumus perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selaku pengemban amanat di bidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerjanya melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian kinerja masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA tahun 2025-2029. Penilaian capaian kinerja menggunakan interpretasi pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interval Penilaian

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	*2*	*3*
1.	>100%	Sangat Baik
2.	> 85% s/d 100%	Baik
3.	> 65% s/d 84%	Cukup
4.	> 50% s/d 64%	Kurang
5.	< 50%	Sangat Kurang

3.I. PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Dalam rangka pengukuran kinerja perlu menggunakan Indikator, untuk menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja dari perbandingan target dan realisasi. Berikut ini disampaikan tingkat capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025.

3.I.I. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.2
Capaian Realisasi IKU BKPSDM
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Kinerja Awal	2025			Target Akhir (2030)	Capaian s/d 2025 terhadap Target Akhir 2030
				Target	Realisasi	Capaian		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	155	200	256,5	128,3	325	78,9%

2.	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,4	77,5	81,7	105,4	85	96,1%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Nilai AKIP	70,1	79	80,23	101,5	84	95,5%
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	85,7	88,7	88,80	100,1	90,5	98,12%

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif, dari data diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2025 BKPSDM mempunyai 4 indikator sasaran dengan realisasi capaian kinerja rata-rata telah memenuhi target. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tujuan : Terwujudnya ASN yang Profesional, Berintegritas dan Adaftif

SASARAN STRATEGIS I — **Meningkatnya Manajemen ASN**

A. Indeks Penerapan System Merit

Indeks Sistem Merit adalah skor penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah, mengukur kesesuaian kebijakan berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Penilaian mencakup 8 aspek manajemen ASN (seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, kinerja) dengan bobot berbeda, menghasilkan skor yang menentukan kategori (Sangat Baik, Baik, Kurang, Buruk) untuk mendorong perbaikan kinerja kepegawaian secara objektif dan tanpa diskriminasi.

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat melaksanakan penilaian mandiri terhadap Indeks Penerapan System Merit dikarenakan tidak adanya penilaian dari Badan Kepegawaian Negara. Maka berdasarkan penilaian Indeks Penerapan System Merit secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mendapat skor ***256,5*** **(Kategori BAIK)** atau dengan realisasi capaian ***128,3%*** dari target yang telah ditetapkan dengan skor ***200*** dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Penilaian System Merit

No	Nilai	Kategori	Sebutan
1	*2*	*3*	*4*
1.	325 s/d 400	IV	Sangat Baik
2.	250 s/d 324	III	Baik
3.	175 s/d 249	II	Kurang
4.	100 s/d 174	I	Buruk

Tabel 3.4
Capaian Nilai Aspek System Merit

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	*2*	*3*
1.	Perencanaan Kebutuhan	30
2.	Pengadaan	34
3.	Pengembangan Karir	90
4.	Promosi dan Mutasi	25
5.	Manajemen Kinerja	70
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35
7.	Perlindungan dan Pelayanan	10
8.	Sistem Informasi	15
JUMLAH		*256,5*

Adapun penjelasan kondisi capaian Penerapan System Merit pada tahun 2025 yang terdiri dari 8 Aspek antara lain:

I. **Perencanaan Kebutuhan dengan kondisi sebagai berikut:**

- ✓ Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK
- ✓ Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian.
- ✓ Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun namun masih dikelola secara manual

- ✓ Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK.

2. Pengadaan
   - ✓ Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK
   - ✓ Adanya Surat Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 561/Kep.Bup/BKPSDM//2024 tentang Petunujk Teknis Pengadaan Calon Aparatrur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
   - ✓ Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan
   - ✓ Instansi pemerintah telah melaksanakan Latsar CPNS dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS
   - ✓ 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar.
3. Pengembangan Karir
   - ✓ Sudah tersedia SKJ untuk JPT.
   - ✓ Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF.
   - ✓ Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT dan JA.
   - ✓ Sudah tersedia rencana suksesi untuk seluruh pegawai.
   - ✓ Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawal.
   - ✓ Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai.
4. Promosi dan Mutasi
   - ✓ Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi.
   - ✓ Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi namun belum mengacu pada talent pool
   - ✓ Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional

5. Manajemen Kinerja
   - ✓ Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi
   - ✓ Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai
   - ✓ Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja
   - ✓ Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut.
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
   - ✓ Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja;
   - ✓ Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten
   - ✓ Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola secara manua.
7. Perlindungan dan Pelayanan
   - ✓ Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)
8. Sistem Informasi
   - ✓ Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
   - ✓ Pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan eoffice dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan.

Capaian terhadap penilaian pada Indikator Penerapan System Merit setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Realisasi Kinerja sampai dengan saat ini

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Target Akhir 2030
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	155	200	256,5	325

SASARAN STRATEGIS II | Meningkatnya Kualitas ASN

B. Indeks Profesional ASN

Indeks profesional ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi, Pendidikan, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Seiring dengan penerapan manajemen talenta instansi pemerintah dan penggabungan Indeks dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, maka Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian Negara sudah tidak lagi melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Namun instansi pemerintah yang menggunakan data hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagai dasar pengukuran kinerja tetap dapat mengakses hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan menggunakan batas peremajaan data pertanggal 30 November 2025.

Maka berdasarkan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN pertanggal 30 November 2025, Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mendapatkan nilai sebesar ***81,72 (Kategori "Tinggi")*** atau dengan realisasi capaian ***105,4 %*** dari target yang telah ditetapkan yaitu ***77,5*** yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Kategori Penilaian Indeks Profesionalitas ASN

No	Nilai	Kategori
1	*2*	*3*
1.	91 – 100	Sangat Tinggi
2.	81 - 90	Tinggi
3.	71 - 80	Sedang
4.	61 - 70	Rendah
5.	≤ 60	Sangat Rendah

Tabel 3.7
Dimensi Penilaian IP ASN

No	Dimensi	Nilai
1	*2*	*3*
1.	Kualifikasi	20
2.	Kompetensi	31,11
3.	Kinerja	25,61
4	Disiplin	5
TOTAL		81,72

Dengan demikian Indeks Profesionalitas ASN yang ditargetkan pada tahun 2025 sebesar 77,5 memperoleh realisasi sebesar 81,72 atau telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan. penilaian terhadap Indikator Indeks Profesionalitas ASN dilakukan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Realisasi Kinerja sampai dengan saat ini

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Target Akhir 2030
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*9*
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,4	77,5	81,7	85

SASARAN STRATEGIS III — Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah

A. Nilai AKIP

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah berdasarkan skala huruf dan predikat yang dilakukan oleh tim evaluator Inspektorat kepada organisasi perangkat daerah, pada tahun 2025 ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menargetkan Nilai AKIP sebesar 79. Berdasarkan hasil penilaian dari tim evaluator, Nilai AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2025 sebesar ***80,23*** dengan predikat **A,** dengan indikator penilaian antara lain:

Tabel 3.9
Kategori Penilaian AKIP

No	Nilai	Kategori
1	*2*	*3*
I	> 90 - 100	AA
2	> 80 - 90	A
3	> 70 – 80	BB
4	> 60 – 70	B
5	> 50 – 60	CC
6	> 30 – 50	C
7	> 0 – 30	D

Tabel 3.10
Indikator Penilaian AKIP

No	Kategori	Nilai
1	*2*	*3*
1	Perencanaan Kinerja	23,82
2	Pengukuran Kinerja	23,16
3	Pelaporan Kinerja	12,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	21
Total		*80,23*

Meskipun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mendapatkan nilai *A*, hal ini tidak terlepas dari Rekomendasi Inspektorat Kab. Tanjung Jabung Barat dalam upaya lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, maka adapun rekomendasi yang harus ditindaklanjuti yaitu:

1. Menyusun dokumen perencanaan yang lebih menantang dengan standar yang baik, menggambarkan penetapan pencapaian target yang realistis dan peningkatan capaian kinerja yang maksimal.
2. Lebih memperhatikan dan melakukan pemantauan hasil capaian kinerja setiap individu yang dapat memberikan informasi secara luas hingga ketingkat staf dibawahnya secara berjenjang.
3. Menyampaikan Laporan Kinerja yang Berkualitas, Akuntabel, Tepat Waktu dan Memberikan gambaran yang jelas atas kinerja yang telah dicapai.
4. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/ tidak tercapainya kinerja organisasi.
5. Memastikan rekomendasi hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Tabel 3.11
Rekapitulasi Nilai AKIP

No	Uraian	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Target Akhir 2030
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Nilai AKIP	*70,1*	*79*	*80,23*	*84*

Sumber Data: LHE BKPSDM Kab. Tanjab Barat

B. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat

Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) adalah hasil pengukuran tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan publik, biasanya diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dikonversi ke skala 100. Unsur-unsur penilaian meliputi Persyaratan, Prosedur, Waktu Penyelesaian, Biaya, Hasil Pelayanan, Kemampuan, Prilaku, Maklumat Pelayanan dan Mekanisme Pengaduan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka perlu diselenggarakan survey tentang penilaian penggunaan layanan publik terhadap pelayanan yang diberikan. Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat menggunakan quesioner secara manual yang disebarkan kepada pengguna layanan. Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Mansia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menargetkan Nilai SKM (*Survey Kepuasan Masyarakat*) sebesar ***88,7.*** Berdasarkan hasil Survey Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, didapat skor ***88,8*** dengan predikat ***A*** (***Sangat Baik***) atau dengan capaian kinerja ***100.1%*** dari yang target yang telah ditentukan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.12
Interval Penilaian

No	Nilai Interval	Kategori	Interpretasi
1	*2*	*3*	*4*
I	88,31 – 100	A	Sangat Baik
2	76,61 – 88,30	B	Baik
3	65 – 76,60	C	Kurang Baik
4	25 – 64,99	D	Buruk

Tabel 3.13
Kategori Unsur Pelayanan

No	Unsur Pelayanan	Nilai
1	*2*	*3*
U.1	Persyaratan Pelayanan	85
U.2	Prosedur Pelayanan	86,25
U.3	Waktu Pelayanan	83,13
U.4	Biaya/ tarif Pelayanan	98,75

U.5	Produk/ hasil	87,50
U.6	Kemampuan Petugas	86,88
U.7	Prilaku Petugas	86,88
U.8	Maklumat Pelayanan	85,63
U.9	Mekanisme Pengaduan	100
Total		*88,8*

Perhitungan dari Sembilan unsur pelayanan seperti tampak pada tabel diatas, menunjukan skor terendah terdapat pada unsur ke 3 yaitu "*Waktu Pelayanan*" dengan nilai 83,13, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa jenis pelayanan yang membutuhkan waktu penyelesaian yang cukup lama yang memerlukan koordinasi dengan instansi terkait seperti Usul Pangkat, Usul Tanda Jasa bagi Pegawai dan Usul Pensiun dan skor tertinggi diperoleh pada unsur ke 9 yaitu "*Mekanisme Pengaduan Pelayanan*" dengan nilai 100 hal ini menunjukan bahwa setiap pengaduan pelayanan benar-benar ditindaklanjuti secara terstruktur.

Capaian terhadap penilaian berdasarkan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dilakukan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.14
Realisasi Kinerja sampai dengan saat ini

Uraian	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Target Sampai 2030
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Survey Kepuasan Masyarakat	*85,7*	*88,7*	*88,8*	*90,5*

3.2. PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

Pada pengukuran perbandingan realisasi ini dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi Kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir pada masing-masing perspektif dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.15
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 s/d TAHUN 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI TAHUN KE-			
			TARGET 2024	REALISASI 2024	TARGET 2025	REALISASI 2025
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
I	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	250	155	200	256,5
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73	77,4	77,5	81,7
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Nilai AKIP	62	70,1	79	80,2
		Nilai Survey Kepuasan Masyarkat (SKM)	82	85,7	88,7	88,8

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja dari tahun 2024 s/d tahun 2025 yang terdiri dari 4 indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

1. Indikator Indeks Penerapan System Merit meskipun pada tahun 2024 belum mencapai target, namun pada tahun 2025 telah berhasil melebihi target yang telah ditentukan.
2. Indeks Profesionalitas ASN terus mengalami peningkatan dari tahun 2024, dimana sampai pada tahun 2025 ini pencapaian setiap tahunnya berhasil mencapai target yang telah ditentukan pada tahun awal perencanaan.
3. Indikator Nilai AKIP pada tahun 2024 berhasil mencapai target, dan pada tahun 2025 melakukan peningkatan hingga berhasil mencapai Nilai Intrepretasi Sangat Baik.
4. Indikator Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dari tahun 2024 sampai dengan tahun 2025 berhasil mencapai target yang telah ditentukan dan terus mengalami peningkatan capaian.

3.3. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN INI DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DALAM DOKUMEN PERENCANAAN STRATEGIS ORGANISASI

Pada perbandingan ini akan menggambarkan perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra dan disajikan pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.16
REALISASI KINERJA JANGKA MENENGAH

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2025		Target Akhir 2030	Capaian s/d 2025 terhadap Target Akhir 2030
				T	R		
I	**Terwujudnya ASN yang Profesional, Berintegritas dan Adaftif**	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Penerapan System Merit	200	256,5	325	78,9%
		Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,5	81,7	85	96,1%
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai AKIP	79	80,2	84	95,5%
			Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	88,7	88,8	90,5	98,1%

Dari tabel diatas dapat dilihat realisasi kinerja jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan rincian:

1. Pada tahun 2025 Indikator Indeks Penerapan System Merit telah memenuhi target capaian pada tahun berjalan, dengan tingkat capaian 78,9% terhadap target akhir perencanaan.
2. Pada tahun 2025 Indikator Indeks Profesionalitas ASN telah memenuhi target pada tahun berjalan, dengan tingkat capaian 96,1% terhadap target akhir perencanaan.
3. Pada tahun 2025 Indikator Nilai AKIP telah memenuhi target capaian pada tahun berjalan, dengan tingkat capaian 95,5% terhadap target akhir perencanaan.
4. Pada tahun 2025 Indikator Nilai Survey Kepuasan Masyarakat telah memenuhi target capaian pada tahun berjalan, dengan tingkat capaian 98,1% terhadap target akhir perencanaan.

3.4. ANALISIS PENYEBAB KEGAGALAN/ KEBERHASILAN ATAU PENINGKATAN/ PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

Secara umum rasio pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2025 ini telah tercapai secara keseluruhan sesuai target yang telah ditetapkan, memberikan implikasi pada predikat kinerja secara umum terkategori baik. Hal ini tidak terlepas dari penyebab keberhasilan atau peningkatan kinerja yang meningkat setiap tahunnya.

Adapun penyebab keberhasilan atau peningkatan kinerja antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggungjawab kegiatan untuk merealisasikan kinerja yang telah ditargetkan dalam dokumen perencanaan.
2. Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
3. Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan diharapkan dapat menghasilkan output dan outcome.
4. Telah dilaksanakannya rapat evaluasi pelaksanaan kegiatan setiap triwulan, baik terkait realisasi anggaran maupun realisasi fisiknya untuk mengantisipasi terdapatnya kegiatan yang tidak fokus pada hasil.
5. Adanya Sinergitas dari OPD terkait dalam mendukung pelaksanaan program kegiatan yang direncanakan, seperti Pembinaan Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, serta Penyusunan Kebijakan Internal.

Adapun rekomendasi yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi penurunan kinerja yang akan datang antara lain:

1. Melakukan perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja berdasarkan rekomendasi LHE SAKIP dari Inspektorat Kab. Tanjung Jabung Barat maupun dari Kementerian PAN-RB.
2. Memastikan pelaksanaan pelayanan telah menerapkan budaya ber AKHLAK
3. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan secara periodik serta implementasi penilaian kinerja ASN dalam rangka pengimplementasian penganggaran berbasis kinerja.
4. Melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dalam pengumpulan data capaian kinerja guna pengoptimalan ketersediaan data dalam pengambilan kebijakan.
5. Koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.

3.5. ANALISIS ATAS EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

TABEL 3.17
EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

No	Program/ Kegiatan	Pagu DPA Tahun 2025	Pagu Setelah Perubahan Tahun 2025	Bertambah/ Berkurang	Keterangan
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
	PROGRAM KEPEGAWAIAN				
	Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Rp. 149.900.000**	**Rp. 270.100.000**	**Rp. 120.200.000**	
	Sub Kegiatan: Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 139.450.000	Rp. 70.450.000	Rp. 69.000.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp. 3.350.000	Rp. 1.750.000	Rp. 1.600.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pengelolaan System Informasi Kepegawaian	Rp. 7.100.000	Rp. 197.900.000	Rp. 190.800.000	
	Kegiatan: Program Mutasi Promosi ASN	**Rp.928.598.000**	**Rp. 775.488.000**	**Rp. 153.110.000**	
	Sub Kegiatan: Pengelolaan Mutasi ASN	Rp. 875.927.000	Rp. 728.667.000	Rp. 147.260.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp. 5.584.000	Rp. 4.234.000	Rp. 1.350.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 47.087.000	Rp. 42.587.000	Rp. 4.500.000	Efesiensi
	Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	**Rp. 1.410.069.600**	**Rp. 1.708.015.400**	Rp. 297.945.800	
	Sub Kegiatan: Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Rp. 338.790.000	Rp. 14.101.000	Rp. 324.689.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Rp. 157.598.000	Rp. 140.150.000	Rp. 17.448.000	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 586.688.000	Rp. 1.226.218.000	Rp. 639.530.000	
	Sub Kegiatan: Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Rp. 297.803.600	Rp. 296.556.400	Rp. 1.247.200	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan	Rp. 29.190.000	Rp. 30.990.000	Rp. 1.800.000	

	Fungsional				
	Kegiatan: **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	**Rp. 33.193.000**	**Rp. 28.693.000**	**Rp. 4.500.000**	Efesiensi
	Sub Kegiatan: Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Rp. 6.890.000	Rp. 2.390.000	Rp. 4.500.000	Efesiensi

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat 9 sub kegiatan yang mengalami efesiensi anggaran pada tahun 2025, hal ini dilakukan untuk mengakoomodir kebutuhan anggaran pada kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN untuk Pelaksanaan Prajabatan CPNSD pada tahun 2025 dan Belanja Pemeliharaan Aplikasi SIMEKA.

3.6. ANALISIS PROGRAM/ KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN ATAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA

Dalam mewujudkan pencapaian pernyataan kinerja BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2025 mengelola1 program prioritas, 4 Kegiatan dan 114 sub kegiatan. Adapun Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

❖ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Pada Program Kepegawaian Daerah terdapat 2 Indikator Kinerja yang terdiri dari:

- Persentase Pengisian Jabatan sesuai Kompetensi dengan target kinerja 84% dan Realisasi sebesar 85,1%
- Tingkat Kedisiplinan ASN dengan target kinerja 99,9% dan Realisasi sebesar 99,9%

1. **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

✓ Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan target 1 Dokumen dan Realisasi 1 Dokumen

✓ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan target 164 Dokumen dan Realisasi 165 Dokumen

✓ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 5 Dokumen dan realisasi 5 dokumen.

2. **Mutasi dan Promosi ASN**

✓ Pengelolaan Promosi ASN dengan target 1 Dokumen dan realisasi 1 Dokumen.

✓ Pengelolaan Mutasi ASN dengan target 5 Dokumen dan Realisasi 5 Dokumen

- ✓ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 500 Dokumen dan Realisasi 437 Dokumen

3. **Pengembangan Kompetensi ASN**

- ✓ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dengan target 46 Orang dan realisasi 66 Orang
- ✓ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN dengan target 2 Dokumen dan Realisasi 2 Dokumen.
- ✓ Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target 207 Orang dan Realisasi 207 Orang.
- ✓ Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional dengan target 20 Orang dan Realisasi 26 Orang.
- ✓ Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan target 26 Orang dan Realisasi 181 Orang.

4. **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

- ✓ Pembinaan Disiplin ASN dengan target 3 Orang dan Realisasi 6 Orang.
- ✓ Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai dengan target 8 Orang dan Realisasi 8 Orang
- ✓ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai dengan dengan target 150 orang dan realisasi 150 orang.

ANALISIS KEGAGALAN

- ❖ **Kegagalan**

Dalam pelaksanaan Kegiatan pada tahun 2025 sebagaimana pemaparan diatas terdapat kegagalan dalam pencapaian target kinerja yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu pada sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dikarenakan Pejabat Fungsional yang telah lulus uji kompetensi belum bisa naik pangkat dikarenakan belum tersedianya rumah jabatan/ kebutuhan jabatan fungsional

- ❖ **Solusi**

Adapun solusi yang dilakukan yaitu berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mempercepat proses penyediaan rumah jabatan/ kebutuhan jabatan bagi jabatan fungsional.

3.7. REALISASI ANGGARAN

Realisasi Anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat tahun 2025 dengan Total Anggaran sebesar **Rp. 21.855.203.131,-** dengan tingkat realisasi keuangan **Rp. 16.847.858.119,- (77,08%)**, dengan alokasi anggaran Belanja Operasi sebesar **Rp. 21.839.603.131**,- dengan realisasi sebesar **Rp. 16.832.858.689,-** dan Belanja Modal sebesar **Rp. 15.600.000,-** dengan Realisasi sebesar **Rp. 14.999.430,-**.

Data anggaran dan realisasi BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk periode 31 Desember 2025 tersaji sebagai berikut:

Tabel 3.12
Realisasi Anggaran Tahun 2025

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	*2*	*3*	*4*	*5*
BELANJA OPERASI		**Rp. 21.839.603.131**	**Rp. 16.832.858.689**	**77,07**
1.	Belanja Pegawai	Rp. 17.402.919.131	Rp. 12.803.042.594	73,56
2.	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 4.436.684.000	Rp. 4.029.816.095	90,82
BELANJA MODAL		**Rp. 15.600.000**	**Rp. 14.999.430**	**96,15**
1.	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp. 15.600.000	Rp. 14.999.430	96,15
2.	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp. 0	Rp. 0	-
Total		**Rp. 21.855.203.131**	**Rp. 16.847.858.119**	**77,08**

PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI		
	JUMLAH	PROPORSI	KEUANGAN	%	FISIK
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	**19.072.906.731**	**87,27**	**14.309.482.454**	**75,03**	**100**
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**37.478.800**	0,17	**37.350.800**	**99,66**	**100**
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realasi Kinerja SKPD	2.468.000	0,01	2.420.000	98,06	100
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.000.000	0,01	1.920.000	96,00	100
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	33.010.800	0,15	33.010.800	100	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**17.608.749.131**	**80,57**	**12.978.342.594**	**73,70**	**100**
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	17.402.919.131	79,63	12.803.042.594	73,57	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD	30.390.000	0,14	15.790.000	51,96	100
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	175.440.000	0,80	159.510.000	90,92	100
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	**1.190.000**	**0,01**	**800.000**	**67,23**	**100**
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	1.190.000	0,01	800.000	67,23	100
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**152.678.000**	**0,70**	**138.620.000**	**90,79**	**100**
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	92.950.000	0,43	90.640.000	97,51	100

Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	59.728.000	0,27	47.980.000	80,33	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah	**476.242.800**	**2,18**	**461.043.676**	**96,81**	**100**
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	8.419.000	0,04	7.990.600	94,91	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	78.981.000	0,36	73.923.799	93,60	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	5.400.000	0,02	4.875.000	90,28	100
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	55.072.800	0,25	50.298.200	91,33	100
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	16.500.000	0,08	13.200.000	80,00	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi SKPD	311.870.000	1,43	310.756.077	99,64	100
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**15.600.000**	**0,07**	**14.999.430**	**96,15**	**100**
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	15.600.000	0,07	14.999.430	96,15	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**509.538.000**	**2,33**	**435.311.074**	**85,43**	**100**
Penyediaan Jasa Surat menyurat	9.200.000	0,04	6.011.600	65,34	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	80.400.000	0,37	59.403.486	73,88	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	419.938.000	1,92	369.895.988	88,08	100
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**271.430.000**	**1,24**	**243.014.880**	**89,53**	**100**
Pemeliharaan/ Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	27.600.000	0,13	27.600.000	100,00	100
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	219.180.000	1,00	195.783.380	89,33	100
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	24.650.000	0,11	19.631.500	79,64	100
PROGRAM KEPEGAWAIAN	**2.782.296.400**	**12,73**	**2.538.375.665**	**91,23**	**100**
Pengembangan Kompetensi ASN	**1.708.015.400**	**7,82**	**1.667.419.500**	**97,62**	**100**
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	140.150.000	0,64	131.289.000	93,68	100
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1.226.218.000	5,61	1.223.533.900	99,78	100
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	14.101.000	0,06	11.465.000	81,31	100
Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	296.556.400	1,36	288.306.600	97,22	100
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	30.990.000	0,14	12.825.000	41,38	100
Mutasi dan Promosi ASN	**775.488.000**	**3,55**	**587.412.200**	**75,75**	**100**
Pengelolaan Promosi ASN	42.587.000	0,19	21.375.000	50,19	100
Pengelolaan Mutasi AS	728.667.000	3,33	562.037.200	77,13	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	4.234.000	0,02	4.000.000	94,47	87,4
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**28.693.000**	**0,13**	**20.555.465**	**71,64**	**100**
Pembinaan Disiplin ASN	9.620.000	0,04	3.087.500	32,09	100
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	2.390.000	0,01	1.387.500	58,05	100
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	16.683.000	0,08	16.080.465	96,39	100
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**270.100.000**	**1,24**	**262.988.500**	**97,37**	**100**
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	197.900.000	0,91	197.205.300	99,65	100
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	70.450.000	0,32	64.035.700	90,90	100
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1.750.000	0,01	1.747.500	99,86	100
	21.855.203.131	**100**	**16.847.858.119**	**77,08**	**99,7**

BAB IV
PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2025-2029, penyusunan.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 3 (tiga) sasaran yang di nilai berdasarkan 4 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh seluruh indikator memenuhi target pada tahun berjalan.

Namun demikian kami menyadari bahwa dengan hasil capaian tersebut masih terdapat beberapa hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut dan berharap Laporan Kinerja ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peningkatan kinerja di tahun mendatang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

4.2. Strategi Peningkatan Kinerja

Secara keseluruhan capaian kinerja tersebut diatas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil analisis capaian kinerja pada tahun 2025 dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diarahkan untuk memenuhi sumber daya aparatur yang professional,
2. Melakukan pendataan sebagai bahan pengambilan kebijakan,
3. Melakukan updating data/peremajaan data di SIASN secara berkala sebagai data dasar untuk melaksanakan pelayanan berbasis e-Government Kepegawaian,
4. Meningkatkan akuntabilitas, efektifitas dan efesiensi pengelolaan administasi kepegawaian mulai dari pengadaan pegawai, penempatan, pengembangan karir, pemberian penghargaan, penjatuhan hukuman, pemindahan hingga pensiun sehingga dapat dipertanggung jawabkan,

5. Mengoptimalkan koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, Provinsi maupun Pusat, yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi,
6. Meningkatkan motivasi kerja dan komitmen untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang tertuang dalam rencana strategis.