

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023

B

K

P

S

D

M



**PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. GatotSubroto (Manunggal I) KelurahanTungkal II- KecamatanTungkalIlirKab.TanjungJabung Barat
No. 05 Telp./ Fax (0742) 323664 KodePos : 36514 Email: <http://bkd@pemkab-tanjungjabungbarat.go.id>

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 2023 dapat diselesaikan sebagai bentuk hasil kinerja selama I tahun.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis pada Capaian kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 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 serta kinerja yang telah dicapai masih belum optimal dan memerlukan kerja keras untuk mewujudkan perbaikan kedepannya. Kritik dan saran kami harapkan agar menjadi masukan agar Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 bisa lebih baik lagi.

Kuala Tungkal, Januari 2024

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



SALDI, SH

Pembina

NIP. 19730306 200501 1 004

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.....	4
1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	4
1.5 Struktur Organisasi	5
1.6 Sumber Daya Organisasi.....	6
1.7 Sistematika Penyajian.....	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Rencana Strategis dan Target Tahun 2020	9
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini.....	14
3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	20
3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	21
3.4 Analisis Penyebab Kegagalan/ Keberhasilan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	21
3.5 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	23
3.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	24
3.7 Realisasi Anggaran.....	29
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 efisien, 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 Laporan Kinerja berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021 – 2026.

Laporan Kinerja tersebut merupakan perwujudan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban, menjawab, menerangkan kinerja serta tindakan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat kepada Kepala Daerah sebagai pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban tersebut.

Indikator Kinerja sasaran strategis organisasi merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, indikator kinerja sasaran strategis ini merupakan indikator kinerja *Output* dan atau *Outcome* dari kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Indikator kinerja kegiatan menggunakan indikator kinerja mulai dari masukan (*Input*), keluaran (*Output*), dan hasil (*Outcome*) sesuai yang telah disepakati dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

I.2 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023 disusun berpedoman pada:

- a. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi dan Nepotisme;

- b. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
- c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58);
- e. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah;
- m. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- n. Permendagri Nomor 21 tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

- o. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- p. 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;
- q. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- r. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tanjung Jabung Barat;
- s. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 12 Tahun 2013 tentang RTRW Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2013 – 2033;
- t. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2006 Nomor 23).
- u. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2005-2025;
- v. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- w. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 4);
- x. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 70 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- y. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 24).

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 melaksanakan 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 2023.
- b. Sebagai bahan acuan dalam penyempurnaan dokumen perencanaan pembangunan pada periode yang akan datang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- c. Sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan Program dan Kegiatan periode yang akan datang.
- d. Sebagai bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

I.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan undang-undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara atau 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 (*Existing system*). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 70 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja 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 dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas 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.

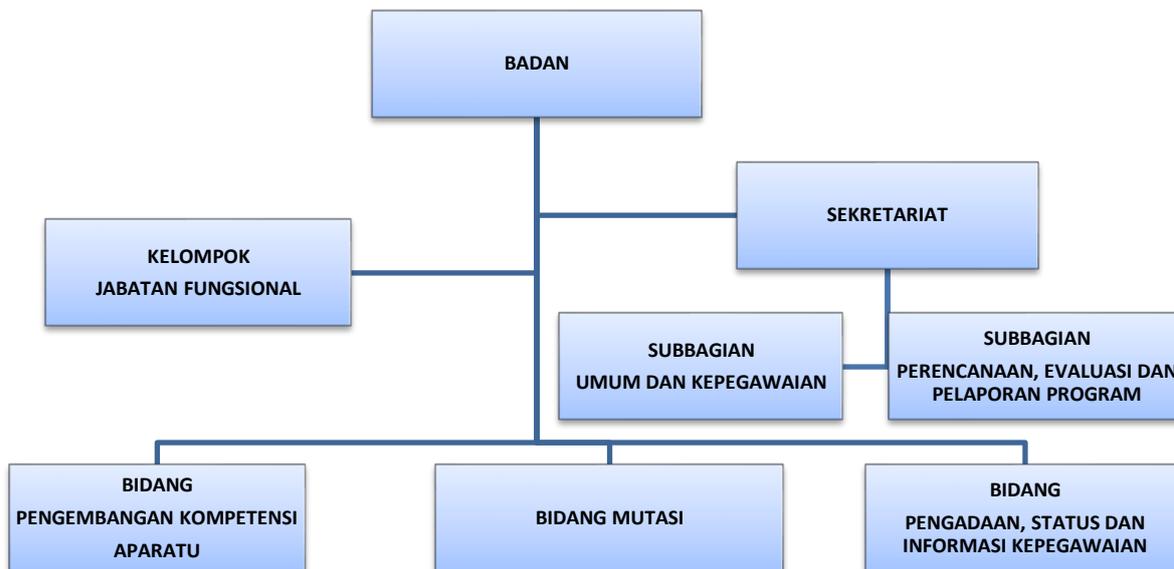
I.5 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung 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 2023 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 Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 70 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sejumlah 72 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
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
I.	Jumlah PNS berdasarkan Eselon :			
	- Eselon II	I	I	-

	- Eselon III	4	3	I
	- Eselon IV	2	2	
2.	Jumlah PNS berdasarkan jumlah pendidikan			
	- S.3	-	-	-
	- S.2	-	-	-
	- S.1/DIV	23	14	9
	- D. III	1	-	1
	- SLTA	6	5	1
3.	Jumlah pegawai berdasarkan status :			
	- PNS	30	19	11
	- Non PNS	28	13	15

Sumber Data BKPSDM Tahun 2023

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 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
REKAPITULASI ASET

NO	URAIAN	NILAI (Rp)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Tanah	1.503.675.000
2.	Peralatan dan Mesin	2.588.424.050
3.	Gedung dan Bangunan	7.246.476.265
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	214.164.184
5.	Aset Tetap Lainnya	-
6.	Konstruksi dalam Pengerjaan	11.814.000
TOTAL		960.091.000

Sumber Data BKPSDM Tahun 2023

I.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023 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. Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efisiensi 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 2021-2026 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 2021-2026

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 dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban bupati terkait dengan penetapan atau kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibuat pada masa jabatannya, Dengan demikian penyelenggaraan pemerintah daerah akan menjadi akuntabel. dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 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-I RPJMD Kabupaten

Tanjung Jabung Barat yakni Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berahlak.

Visi adalah arah pandang kedepan tentang tujuan yang akan dicapai organisasi. Untuk mendukung capaian Visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam menetapkan visinya harus mengacu pada visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya, Visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 yaitu :

Visi

“Mewujudkan Tanjung Jabung Barat Berkah”

(Berkualitas, Ekonomi Maju, Religius, Kompetitif, Aman, Harmonis)

Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 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 I (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 jangka pendek (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.I
TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KAB. TANJAB BARAT

Kode	Tujuan (T)
T.I	Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif.

Kode	Sasaran (S)
S.I	Meningkatnya Profesionalisme ASN
S.2	Meningkatnya Penataan ASN

Tabel 2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-N					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif	Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	65	68	71	73	75	77
		Meningkatnya penataan ASN	Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi	92%	92%	92%	92%	93%	93%
			Rasio pejabat fungsional tertentu	53,9%	55,9%	56,3%	56,7%	56,9%	61%
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks kepuasan masyarakat	81	82	82	83	83	83

2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023

Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan suatu dokumen yang berisikan penyusunan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai dengan pernyataan perjanjian kinerja tingkat satuan kerja perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023 terdiri dari 3 sasaran strategis dan 4 indikator kinerja.

Tabel 2.3
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	68
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	8,2
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	7,1
2.	Peningkatan Penataan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai kompetensi	92
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	55,9
		Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin	25

Tabel 2.4
 INDIKATOR KINERJA UTAMA
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
 TAHUN 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Dimensi Kualifikasi 20% + Dimensi Kompetensi 40% + Dimensi Kinerja 30% + Dimensi Disiplin 10%	Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari BKN	BKPSDM
2.	Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai kompetensi	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100$	Rekapitulasi Penetapan Pejabat Struktural	BKPSDM
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional tertentu}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$	Rekapitulasi Penetapan Pejabat Fungsional Tertentu	BKPSDM

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 2021-2026 maupun Renja tahun 2023. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1. PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Indikator kinerja dari sasaran strategis disusun berdasarkan isu-isu strategis yang menjadi permasalahan atau hal-hal yang perlu dilakukan peningkatan terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kewenangannya melaksanakan peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, dalam rangka pengukuran kinerja, indikator yang digunakan adalah Indikator sasaran strategis dan Indikator program kegiatan. Indikator Kinerja sasaran strategis adalah yang menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja. Indikator kinerja program kegiatan terdiri dari indikator output dan outcome untuk setiap kegiatan. Selanjutnya setiap indikator kinerja ditetapkan satuan, target dan realisasinya. Dari perbandingan antara target dan realisasi tersebut dihasilkan capaian kinerja. Berikut ini disampaikan tingkat capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023.

3.1.1. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.I
Capaian Realisasi IKU BKPSDM
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023

NO	SASARAN KINERJA	IKU	TARGET	REALISASI	RASIO CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualiatas dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71		
2.	Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi	92%	87,8%	95%
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	56,3%	78,4%	139%

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif, dari data diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 BKPSDM mempunyai 3 indikator sasaran dengan realisasi kinerja capaian keseluruhan terdapat 1 indikator yang memenuhi target dan 2 indikator yang belum memenuhi target. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tujuan I : Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif

SASARAN STRATEGIS I

Meningkatnya Profesionalisme ASN

Secara umum pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro, pengertian sumber daya manusia secara makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara. sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka, Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman atau pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan atau keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan dan diklat. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat melakukan analisis terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama.

A. 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. Pada tahun 2023 ditargetkan Indeks profesional ASN Kab. Tanjung Jabung Barat 71 untuk realisasinya sampai dengan saat ini belum ada hasil penetapan dari BKN melalui aplikasi SIASN dikarenakan belum final nya penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari BKN terkait Indikator kualifikasi dalam penilaian.



Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi dan pemerintahan, Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan Organisasi. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme ASN sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme ASN tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi. Uji kompetensi adalah proses pengujian dan penilaian yang dilakukan untuk mengukur tingkat pencapaian suatu kompetensi Aparatur Sipil Negara pada suatu

jenis dan jenjang tertentu, Tujuan diselenggarakannya uji kompetensi yaitu: *Pertama* untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, Keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan. sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien. *Kedua* yaitu memberikan pedoman bagi pejabat pembina kepegawaian dalam rangka pembinaan dan Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara, dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan kelancaran penyelenggaraan tugas pembangunan, dibutuhkan sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Profesionalitas seorang Aparatur Sipil Negara yang ditampilkan melalui kemampuan melayani masyarakat dengan cepat dan berkualitas, akan menentukan hasil dari pembangunan yang dilaksanakan sehingga profesionalitas menjadi salah satu pertimbangan penting dalam rangkaian proses evaluasi dan penempatan Aparatur Sipil Negara. Peningkatan prestasi kerja dan profesionalisme ASN dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mencapai pelayanan yang prima kepada masyarakat. Adapun analisis terhadap capaian Indikator Kinerja Utama pada sasaran strategis ke II adalah sebagai berikut:

A. Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi

Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi pada indikator ini merupakan jumlah pejabat struktural yang terisi tahun 2023, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Analisis Capaian IKU

NO	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022	Realisasi Capaian s/d Tahun 2023		Jumlah Jabatan Struktural Tahun 2023
			Target	Realisasi	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi					
I	Jumlah pejabat struktural yang terisi	528	460	428	498
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang Terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100$					$\frac{428}{498} \times 100 = 85,9\%$

Pada tahun 2023 jumlah pejabat struktural yang terisi sebanyak 428 pejabat dengan jumlah jabatan struktural sebanyak 498 jabatan atau berkurang 30 jabatan pada tahun sebelumnya, persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi yang ditargetkan sebesar 92% dengan realisasi pada tahun 2023 sebesar 87,1% dengan rasio capaian 93%.

Dengan demikian indikator kinerja utama persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi pada tahun 2023 belum mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan, hal ini dikarenakan pengisian jabatan eselon II, III dan IV masih pada tahap proses penilaian kompetensi untuk menduduki jabatan yang kosong.

Tabel. 3.8
Rekapitulasi Pejabat Struktural

No	Uraian	Jabatan Terisi	Jabatan Tidak Terisi	Jumlah
1	2	3	4	5
1.	Eselon II	24	13	37
2.	Eselon III	168	2	170
3.	Eselon IV	236	55	291
Total				498

Sumber Data: Bidang Mutasi

B. Rasio Pejabat Fungsional Tertentu

Rasio pejabat fungsional tertentu pada indikator ini merupakan jumlah pejabat fungsional tertentu tahun 2023, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022	Realisasi Capaian s/d Tahun 2023		JUMLAH
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
Rasio Pejabat Fungsional Tertentu					
I	Jumlah pejabat Fungsional tertentu	2528	150	251	2779
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional Tertentu}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100$					$\frac{2779}{3543} \times 100 = 78,4\%$

Sampai dengan tahun 2023 total pejabat fungsional sebanyak 2726 orang atau bertambah 198 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2023 ini sebanyak 3543 orang dengan capaian rasio pejabat fungsional tertentu yang ditargetkan sebesar 56,3% tahun 2023 dengan realisasi sebesar 78,4% atau mengalami kenaikan sebesar 139%.

Tabel 3.10
Rekapitulasi Pejabat Fungsional Tertentu

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH
1.	Auditor	18
2.	Auditor Kepegawaian	1
3.	Analisis Kepegawaian	12
4.	Pamong Belajar	3
5.	Tenaga Guru	1693
6.	Pengawas Sekolah	10
7.	Penyuluh Pertanian	39
8.	Polisi Pamong Praja	11
9.	Pengantar Kerja	1
10.	Penyuluh Sosial	2
11.	Penera	1
12.	Perancang Peraturan Perundang-Undangan	4
13.	Instruktur	1
14.	Fungsional Penyetaraan	249
15.	Pustakawan	4
16.	Pranata Komputer	7
17.	Psikolog Klinis	1
18.	Penyuluh Hukum	3
19.	Pengelola Pengadaan Barang/ Jasa	2
20.	Penyuluh Agama	2
21.	Teknik Pengairan	3
22.	Teknik Jalan dan Jembatan	3
23.	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	1
24.	Penata Ruang	1
25.	Mediator Hubungan Industrial	1
26.	Penguji Mutu Barang	1
27.	Pemeriksa Paten	1
28.	Perencana	1
29.	Pemeriksa Pajak	3
30.	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan	2
31.	Pengawas Perikanan	1
32.	Penyuluh Perikanan	2
33.	Pranata Hubungan Masyarakat	2
35.	Tenaga Kesehatan	693
JUMLAH		2779

Sumber Data: Bidang Mutasi

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.I3
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021 s/d TAHUN 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI TAHUN KE-									
			T	R	T	R	T	R	T	R		
			2021		2022		2023		2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	65	48,9	68	50,8	71					
		Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (%)	7,3	8,2	8,2	10,3	9,2	13,1				
		Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal (%)	5,9	9,6	7,1	16,9	8,4	30,9				
2	Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	81,5	92	87,1	92	85,9				
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	53,9	60,8	55,9	69	56,3	78,4				
		Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN (%)	25	37,5	25	-50	25	11				

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja dari tahun 2020 s/d tahun 2023 yang terdiri dari 6 (enam) indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat peningkatan realisasi kinerja atau capaian kinerja setiap tahunnya dari beberapa indikator kinerja.

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 3.14
REALISASI KINERJA
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN BKPSDM

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI TAHUN KE-											
				T	R	T	R	T	R	T	R	T	R		
				2021		2022		2023		2024		2025			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
I	Terwujudnya ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	65	48,9	68	50,8	71							
		Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	81,5	92	87,1	92	85,9						
			Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	53,9	60,8	55,9	69	56,3	78,4						

Dari tabel diatas dapat dilihat realisasi kinerja jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 1 indikator yang memenuhi target yang telah ditetapkan dan 2 indikator yg belum memenuhi target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun 2023.

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 2023 ini belum dapat tercapai secara keseluruhan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, memberikan implikasi pada predikat kinerja secara umum terkategori baik. Hal ini tidak terlepas dari penyebab internal dan eksternal. Adapun penyebab internal antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggung jawab kegiatan untuk merealisasikan apa yang telah ditargetkan sebelumnya dalam dokumen perencanaan tahun 2023.
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 setiap triwulan rapat evaluasi pelaksanaan kegiatan, baik terkait realisasi anggaran maupun realisasi fisiknya untuk mengantisipasi terdapatnya kegiatan yang tidak fokus pada hasil.

Sementara penyebab eksternal terhadap keberhasilan pencapaian program/kegiatan antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari SKPD terkait dalam mendukung pelaksanaan program/kegiatan BKPSDM.
2. Adanya sinergitas program/kegiatan yang direncanakan dengan SKPD terkait seperti pelantikan pejabat fungsional, pembinaan disiplin aparatur dan pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional.

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

1. Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) aparatur, baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Masih sulitnya mengimplementasikan penganggaran yang berbasis kinerja pada seluruh aparatur BKPSDM.
3. Belum optimalnya ketersediaan data yang ada di SKPD untuk mendukung proses perencanaan dan pengambilan kebijakan.
4. Indikator pada level output dan outcome pada BKPSDM umumnya bersifat fisik, sementara kegiatan yang dilaksanakan umumnya hanya dalam bentuk koordinasi, sehingga pencapaian pada level outcome kadang sulit tercapai.

5. Alokasi anggaran yang ditetapkan setelah melewati pembahasan di DPRD tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga beberapa sasaran tidak dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kurangnya peran serta PNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menyampaikan sertifikat lulus pendidikan dan pelatihan ke BKPSDM untuk dilakukan penginputan pada aplikasi SAPK sebagai bagian dari penilaian indeks profesional ASN.

Alternative solusi yang telah dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan pada pencapaian kinerja antara lain:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan secara periodik serta implementasi penilaian kinerja PNS melalui penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam rangka pengimplementasian penganggaran berbasis kinerja.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dalam pengumpulan data capaian kinerja guna pengoptimalan ketersediaan data dalam pengambilan kebijakan.

Adapun rekomendasi yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan pada pencapaian kinerja yang akan datang antara lain:

1. Optimalkan koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, terkait dengan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam upaya mendapatkan data sertifikat peserta diklat agar dapat menunjang penilaian Indeks Profesional ASN.
2. Efektifkan berkoordinasi dengan Pembina Kepegawaian untuk mengisi jabatan eselon II, III dan IV yang kosong, agar roda pemerintahan berjalan efektif.
3. Diperlukan memonitoring secara berkala terhadap kedisiplinan ASN di setiap perangkat daerah.

3.5. ANALISIS ATAS EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

TABEL 3.15
ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN	REALISASI	%	KET
Meningkatnya Kualiatas dan	Indeks Profesional ASN		2.003.355.400	1.452.747.300	72,5	Efisien

Profesionalisme ASN						
Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi	87,8%	432.762.800	286.514.800	66,2	Efisien
	Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	78,4%	57.950.000	36.805.000	63,5	Efisien

Analisis ini menggambarkan penggunaan sumber daya antara lain:

1. Efisiensi Biaya

Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 sudah cukup efisien untuk mendukung pencapaian target kinerja walaupun masih terdapat beberapa kendala faktor external yang mempengaruhi pencapaian kinerja pada tahun 2023.

2. Efisiensi Sumber Daya Non Keuangan

- Jumlah sumber daya manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami penurunan setiap tahunnya akibat banyaknya pegawai yang pindah tugas atau mutasi ke SKPD lain, sementara dilain sisi pegawai yang pindah tugas atau mutasi dari SKPD lain ke BKPSDM masih minim atau tidak seimbang dengan pegawai yg mutasi keluar SKPD lain. Namun demikian dengan jumlah personil yang ada tetap dioptimalkan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- Ketersediaan sarana dan prasarana masih sangat minim terutama ketersediaan bangunan diklat yang layak untuk melaksanakan kegiatan kediklatan sehingga pelaksanaan kediklatan menjadi terhambat, hal ini merupakan permasalahan utama yang mewarnai perjalanan BKPSDM tahun 2023.

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

Dalam mewujudkan sasaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2023 mengelola 2 program, 12 Kegiatan dan 32 sub kegiatan yaitu:

❖ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA

Program ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Tanjung Jabung Barat yang terdiri dari 8 Kegiatan dan 22 Sub kegiatan, untuk mencapai tujuan tersebut dialokasi anggaran Rp. 11.778.206.069,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 4.754.524.921,- (40,37%) dan rata-rata realisasi fisik 100%. Adapun output yang dihasilkan meliputi penyediaan surat menyurat, listrik, air, alat tulis, dan barang cetakan. Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan yaitu :

I. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD alokasi anggaran Rp. 35.500.000 dengan realisasi anggaran Rp. 34.900.000,- (98,31%) dan realisasi fisik 100%
- ✓ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah alokasi anggaran Rp. 36.500.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 34.500.000,- (94,52%) dan realisasi fisik 100%
- ✓ Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah alokasi anggaran Rp. 26.200.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 25.200.000,- (96,18%) dan realisasi fisik (100%).

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:

- ✓ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN alokasi anggaran Rp. 10.024.371.719 dengan realisasi anggaran Rp. 3.081.020.961,- (30,74%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN alokasi anggaran Rp. 176.663.400,- dengan realisasi anggaran Rp. 176.663.400,- (100%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD alokasi anggaran Rp. 31.900.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 31.690.000,- (99,34%) dan realisasi fisik (100%)

3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

- ✓ Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD alokasi anggaran Rp. 36.575.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 35.700.000,- (97,61%) dan realisasi fisik (100%).

4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah:

- ✓ Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya alokasi anggaran Rp. 58.500.000 dengan realisasi anggaran Rp. 48.600.000 (83,08%) dan realisasi fisik (100%)

- ✓ Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan alokasi anggaran Rp. 66.159.000 dengan realisasi anggaran Rp. 55.194.100 (83,43) dan realisasi fisik (100%)

5. Administrasi Umum Perangkat Daerah:

- ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor alokasi anggaran Rp. 7.486.000 dengan realisasi Rp. 5.636.000 (75,29%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor alokasi anggaran Rp. 83.589.000 dengan realisasi Rp. 74.702.425 (89,37%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Bahan Logistik Kantor alokasi anggaran Rp. 8.000.000 dengan realisasi Rp. 5.296.500 (66,21%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan alokasi anggaran Rp. 50.566.800 dengan realisasi Rp. 43.885.800 (86,79%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan alokasi anggaran Rp. 11.400.000 dengan realisasi Rp. 7.400.000 (64,91%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD alokasi anggaran Rp. 640.609.750 dengan realisasi Rp. 637.195.450 (99,47%) dan realisasi fisik (100%).

6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:

- ✓ Penyediaan Jasa Surat Menyurat alokasi anggaran Rp. 6.200.000 dengan realisasi Rp. 4.205.200 (67,83%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik alokasi anggaran Rp. 89.200.000 dengan realisasi Rp. 77.551.346 (86,94%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor alokasi anggaran Rp. 60.371.000 dengan realisasi Rp. 59.685.993 (98,87%) dan realisasi fisik (100%).

7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:

- ✓ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan alokasi anggaran Rp. 251.320.400 dengan realisasi Rp. 238.950.246 (95,08%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 18.980.000 dengan realisasi Rp. 18.825.000 (99,18%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya alokasi anggaran Rp. 24.000.000 dengan realisasi Rp. 24.000.000 (100%) dan realisasi fisik (100%).

8. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- ✓ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 34.114.000,- dengan realisasi Rp. 33.722.500,- (98,85%) dan realisasi fisik (100%).

❖ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

I. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- ✓ Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK alokasi anggaran Rp. 574.268.000 dengan realisasi Rp. 128.181.000 (22,32%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian alokasi anggaran Rp. 18.783.000 dengan realisasi Rp. 15.708.000 (83,63%) dengan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian alokasi anggaran Rp. 197.762.900 dengan realisasi Rp. 194.349.600 (98,27%) dan realisasi fisik (100%).

2.1. Mutasi dan Promosi ASN

- ✓ Pengelolaan Promosi ASN alokasi anggaran Rp. 51.125.000 dengan realisasi Rp. 41.005.000 (80,21%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pengelolaan Mutasi ASN alokasi anggaran Rp. 432.762.800 dengan realisasi Rp. 286.514.800 (66,21%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN alokasi anggaran Rp. 27.900.000 dengan realisasi Rp. 21.000.000 (75,27%) dan realisasi fisik (100%)

2.2. Pengembangan Kompetensi ASN

- ✓ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN alokasi anggaran Rp. 273.433.900 dengan realisasi Rp. 239.830.900,- (87,71%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN alokasi anggaran Rp. 185.764.200 dengan realisasi Rp. 174.489.700 (93,93%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN alokasi anggaran Rp. 160.873.000 dengan realisasi Rp. 60.691.000 (37,73%) dan realisasi fisik (62,50%).
- ✓ Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional alokasi anggaran Rp. 1.191.476.300 dengan realisasi Rp. 812.855.700 (68,22) dan realisasi fisik (98,14%)
- ✓ Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional alokasi anggaran Rp. 57.950.000 dengan realisasi Rp. 36.805.000 (63,51%) dan realisasi fisik (100%).

2.3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- ✓ Pembinaan Disiplin ASN alokasi anggaran Rp. 163.908.000 dengan realisasi Rp. 143.880.000 (87,78%) dan realisasi fisik (100%).

- ✓ Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 19.568.000 dengan realisasi Rp. 16.193.000 (82,75%) dan realisasi fisik (80%).
- ✓ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 19.850.000 dengan realisasi Rp. 17.075.000 (86,02%) dan realisasi fisik (100%).

Permasalahan dan Solusi

❖ Permasalahan

Dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan pada tahun 2023 terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Antara lain :

- I. Anggaran untuk Diklat Pim III tidak terpakai sebanyak 3 orang dikarenakan BPSDM Provinsi Jambi terlambat menginformasikan pembatalan penyelenggaraan Diklat Pim III akibat dampak defisit Anggaran Provinsi Jambi.
2. Anggaran untuk Diklat PPNS tidak terpakai dikarenakan kurangnya minat PNS untuk mengikuti Diklat tersebut.
3. Tidak terpenuhinya persyaratan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yaitu: Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Cultral.
4. Kurangnya kesadaran Aparatur Sipil Negara lingkup Kab. Tanjab Barat dalam mentaati Aturan terkait Disiplin PNS sehingga terjadi peningkatan pelanggaran disiplin pada tahun 2023.

❖ Solusi

Berdasarkan permasalahan diatas, untuk kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang maka dipandang perlu untuk :

- Melakukan pendataan kebutuhan Diklat dan meningkatkan Koordinasi dengan Lembaga Penyelenggara Diklat.
- Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal.
- Meningkatkan Sosialisasi, Peningkatan Pengawasan Atasan Langsung di Unit Kerja Masing-masing, Penegakan Disiplin bagi Pelanggar Disiplin.
-

3.7. REALISASI ANGGARAN

Guna melaksanakan seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan, Belanja Operasi BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat tahun 2023 sebesar Rp. 15.120.517.169,- yang terdiri dari Belanja Pegawai Rp. 10.199.811.719,- dan Belanja Barang dan Jasa Rp. 4.920.705.450,- dengan realisasi anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat sebesar Rp. 6.909.381.121,- yang terdiri dari Belanja Pegawai Rp. 3.256.460.961,- dan Belanja Barang dan Jasa Rp. 3.652.920.160,-. Selanjutnya Belanja Modal sebesar Rp. 34.114.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 33.722.500.

Data anggaran dan realisasi APBD BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk periode 31 Desember 2023 tersaji sebagai berikut:

Tabel 3.15
Realisasi Anggaran Tahun 2023

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5
	BELANJA OPERASI	Rp. 15.120.517.169	Rp. 6.909.381.121	45,69
1.	Belanja Pegawai	Rp. 10.199.811.719	Rp. 3.256.460.961	31,93
2.	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 4.920.705.450	Rp. 3.652.920.160	74,23
	BELANJA MODAL	Rp. 34.114.000	Rp. 33.722.500	98,85

PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI		
	JUMLAH	PROPORSI	KEUANGAN	%	FISIK
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	11.778.206.069	77,72	4.754.524.921	40,36	100
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	98.200.000	0,64	94.600.000	96,33	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	35.500.000	0,23	34.900.000	98,31	100
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	26.200.000	0,17	25.200.000	96,18	100
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	36.500.000	0,24	34.500.000	94,52	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.232.935.119	67,52	3.289.374.361	32,14	100

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10.024.371.719	66,15	3.081.020.961	30,74	100
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	176.663.400	1,16	176.663.400	100	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD	31.900.000	0,21	31.690.000	99,34	100
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	124.659.000	0,82	103.794.100	83,26	100
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	58.500.000	0,38	48.600.000	83,08	100
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	66.159.000	0,43	55.194.100	83,43	100
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	36.575.000	0,24	35.700.000	97,61	100
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	36.575.000	0,24	35.700.000	97,61	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah	801.651.550	5,29	774.116.175	96,56	100
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	7.486.000	0,04	5.636.000	75,29	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	83.589.000	0,55	74.702.425	89,37	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	8.000.000	0,05	5.296.500	66,21	100
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	50.566.800	0,33	43.885.800	86,79	100
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	11.400.000	0,07	7.400.000	64,91	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	640.609.750	4,22	637.195.450	99,47	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	155.771.000	1,02	141.442.539	90,80	100
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.200.000	0,04	4.205.200	67,83	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	89.200.000	0,58	77.551.346	86,94	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	60.371.000	0,39	59.685.993	98,87	100
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	294.300.400	1,94	281.775.246	95,74	100
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	251.320.400	1,65	238.950.246	95,08	100
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	18.980.000	0,12	18.825.000	99,18	100

Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	24.000.000	0,15	24.000.000	100	100
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Daerah	34.114.000	0,22	33.722.500	98,85	100
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	34.114.000	0,22	33.722.500	98,85	100
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.375.425.100	22,27	2.188.578.700	64,83	96,36
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	790.813.900	5,21	338.238.600	99,36	100
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	574.268.000	3,78	128.181.000	22,32	100
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	18.783.000	0,12	15.708.000	83,63	100
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215.600.000	1,42	214.241.500	99,37	100
Mutasi dan Promosi ASN	511.787.800	3,37	348.519.800	66,49	100
Pengelolaan Promosi ASN	51.125.000	0,33	41.005.000	80,21	100
Pengelolaan Mutasi ASN	432.762.800	2,85	286.514.800	66,21	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	27.900.000	0,18	21.000.000	75,27	100
Pengembangan Kompetensi ASN	1.869.497.400	12,33	1.324.672.300	47,29	92,12
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	273.433.900	1,80	239.830.900	87,71	100
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	185.764.200	1,22	174.489.700	93,93	100
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	160.873.000	1,06	60.691.000	37,73	62,5
Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	1.191.476.300	7,86	812.855.700	68,22	98,1
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	57.950.000	0,38	36.805.000	63,51	100
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	203.326.000	1,34	177.148.000	68,73	93,33
Pembinaan Disiplin ASN	163.908.000	1,08	143.880.000	87,78	100
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	19.568.000	0,12	16.193.000	82,75	80
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	19.850.000	0,13	17.075.000	86,02	100
TOTAL ANGGARAN	15.153.631.169	100	6.943.103.621	45,81	98,18

Sumber Data Sub Bagian Keuangan BKPSDM

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2023 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2023 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggung jawabkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 1 (satu) sasaran yang di nilai berdasarkan 3 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh 1 Indikator yang dikategorikan berhasil.

Namun demikian kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut diatas 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 2023 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 profesional,
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 efisiensi pengelolaan administrasi 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.