

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2020

**B**

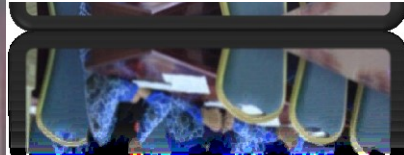
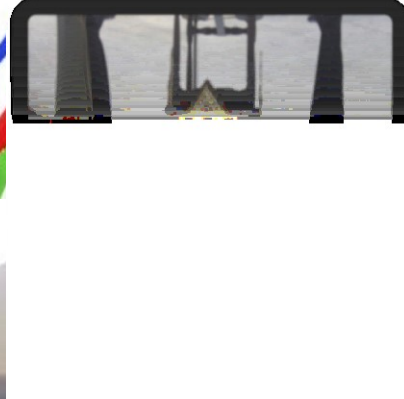
**K**

**P**

**S**

**D**

**M**



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

## 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 (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020 dapat diselesaikan sebagai bentuk hasil kinerja selama tahun 2020.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis pada Capaian kinerja tahun ke V yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2016-2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kami telah berusaha dengan maksimal dalam menyusun Laporan Kinerja ini dan masih jauh dari sempurna, dan kami sadari bahwa 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 2020 bisa lebih baik lagi.

Kuala Tungkal, Januari 2021

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



**H.R. GATOT SUWARSO, SH, MM**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19631017 199003 1 005

## 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 .....	10
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini .....	21
3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	40
3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi .....	41
3.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan .....	42
3.5 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	44
3.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja .....	44
3.7 Realisasi Anggaran.....	49
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan.....	52
4.2 Strategi Peningkatan Kinerja.....	52

## 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 2016 – 2021.

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 2019 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 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 – 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 2);
- w. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- 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 52 Tahun 2017 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2016-2021



### I.3 Maksud dan Tujuan

---

Laporan Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban dan komitmen sesuatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang berisikan tentang informasi keberhasilan maupun kegagalan 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 2020.
- 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

---

Secara umum aparatur dapat diartikan sebagai alat “Negara” namun ada juga yang beranggapan bahwa aparatur diartikan sebagai “pegawai negeri” yang mengandung pengertian sebagaimana tertuang dalam Undang–undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada Pasal I huruf a berbunyi: “Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas Negara Lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan dan digaji menurut Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

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 :

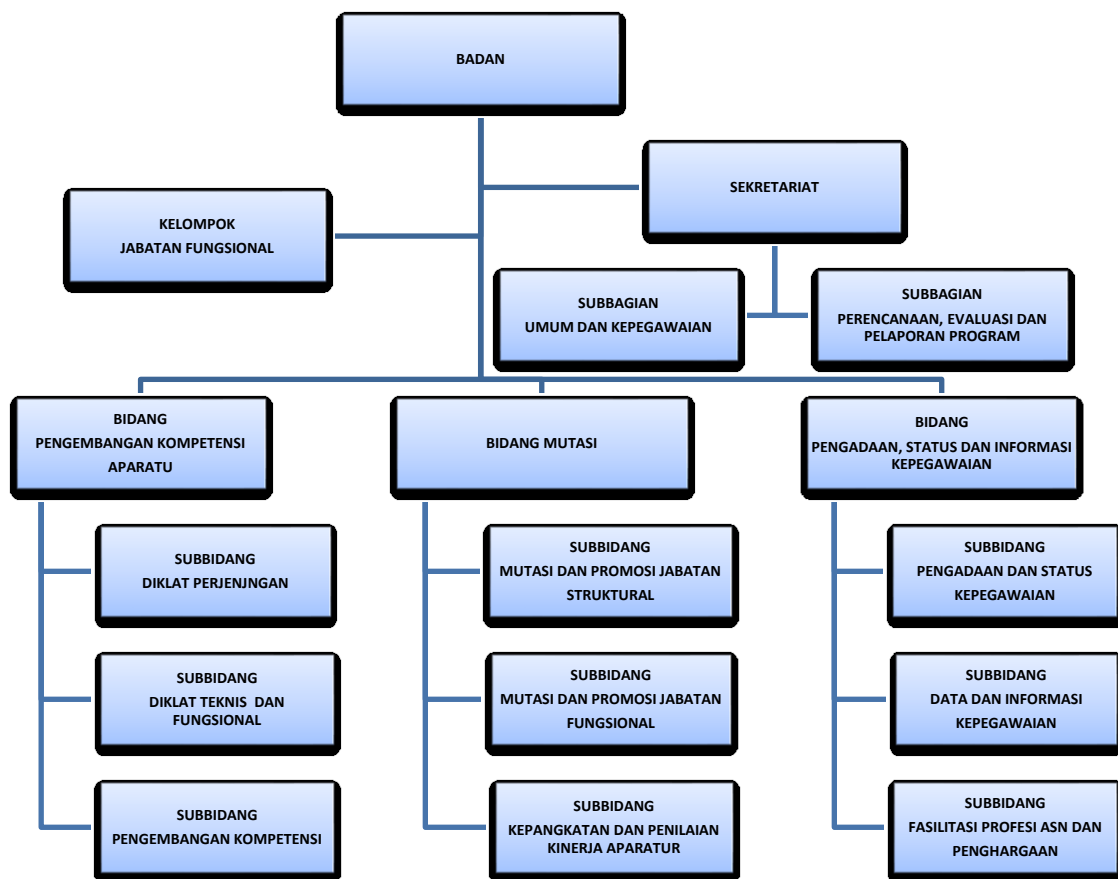
- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
- b. Sekretariat membawahi :
  - 1) Sub. Bagian Umum dan Keuangan
  - 2) Sub. Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
  - 1) Sub. Bidang Diklat Perjenjangan
  - 2) Sub. Bidang Diklat Teknis dan Fungsional
  - 3) Sub. Bidang Pengembangan Kompetensi
- d. Bidang Mutasi
  - 1) Sub. Bidang Mutasi dan Promosi Jabatan Struktural
  - 2) Sub. Bidang Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional



- 3) Sub. Bidang Kepangkatan dan Penilaian Kinerja Aparatur
- e. Bidang Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian
  - 1) Sub. Bidang Pengadaan Status Kepegawaian
  - 2) Sub. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
  - 3) Sub. Bidang Fasilitasi Propesi ASN dan Penghargaan

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019 lebih jelas sebagaimana berikut ini:

**Tabel I.I**  
**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>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<b>1.</b>	<b>Jumlah pegawai berdasarkan Eselon :</b>			
	- Eselon II	1	1	-
	- Eselon III	4	3	1
	- Eselon IV	11	6	5
<b>2.</b>	<b>Jumlah pegawai berdasarkan jumlah pendidikan :</b>			
	- S.3	-	-	-
	- S.2	1	1	-
	- S.1/DIV	23	14	9
	- D. III	1	-	1
	- SLTA	8	7	1
<b>3.</b>	<b>Jumlah pegawai berdasarkan status :</b>			
	- PNS	33	22	11
	- Non PNS	29	14	15

Sumber : Data BKPSDM tahun 2020

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 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3  
REKAPITULASI ASET  
TAHUN 2020

NO	URAIAN	NILAI (Rp)
1	2	3
1.	Tanah	1.503.675.000
2.	Peralatan dan Mesin	3.160.909.250
3.	Gedung dan Bangunan	7.142.580.265
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	214.164.184
5.	Aset Tetap Lainnya	-
6.	Konstruksi dalam Pengerjaan	11.814.000
<b>TOTAL</b>		<b>12.033.142.699</b>

Sumber : Data BKPSDM tahun 2020

## I.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020 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 tahun 2020 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 :

- I. 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 2016-2021 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 2020**

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 2016-2021. 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 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2016-2021 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-4 RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat yakni

## Misi-4

“Meningkatkan Persatuan dan Kesatuan Bangsa melalui Harmonisasi Kehidupan Bearagama dan Berbudaya, Supremasi Hukum dan Tata Kelola Pemerintah yang baik”.

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 2016-2021 yaitu :

## Visi

“Terwujudnya Kabupaten Tanjung Jabung Barat Maju, Adil, Makmur, Bermartabat dan Berkualitas”

Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang tercantum dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2016-2021 adalah :

## Visi :

“ Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkompetensi dan Profesional“

Misi adalah kristalisasi dari keinginan menyatukan langkah dan gerak untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Perumusan misi mengacu pada tugas dan wewenang yang diberikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka Untuk mewujudkan Visi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menetapkan 4 (empat) *Misi* sebagai berikut:

Tabel 2.1.  
MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Kode	Misi (M)
MI	Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur
M2	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik



M3	Meningkatkan pembinaan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur
M4	Meningkatkan pengembangan sumber daya aparatur dan mengelola sistem informasi kepegawaian

Berdasarkan Visi dan Misi diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat 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 2.2**  
**TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KAB. TANJAB BARAT**

Kode	Tujuan (T)
T.1	Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur.
T.2	Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang akuntabel dan produktif.
Kode	Sasaran (S)
S.1	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi.
S.2	Peningkatan Penataan SDM Aparatur

**Tabel 2.3**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM**

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-N					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	12,4%	13,5%	15,5%	17,5%	19,2%	24,5%

2	Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang akuntabel dan produktif	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	73%	76%	79%	79%	85%	85%
---	---	-----------------------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## 2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

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 2020 terdiri dari 2 sasaran strategis dan 4 indikator kinerja.

**Tabel 2.4**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompentensi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	19,2 %
2.	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	85 %
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas dan Keuangan	Skor IKM	83
		Nilai AKIP	66
		Persentase Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat /BPK	100%

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>
<b>1. Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>Rp. 707.426.304</b>
<b>2. Peningkatan Sarana dan Prasana Aparatur</b>	<b>Rp. 265.955.000</b>
<b>3. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>Rp. 75.255.000</b>
<b>4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Rp. 675.324.154</b>
<b>5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Rp. 762.148.000</b>

**Tabel 2.5**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**  
**TAHUN 2016 s/d 2021**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetensi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal = 19,2%	Rekapitulasi Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	BKPSDM
2	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi = 85%	Rekapitulasi Pejabat Struktural, Fungsional Umum dan Fungsional tertentu yang mengikuti uji kompetensi	BKPSDM

Tabel 2.6  
**CASCADING SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH (SAKIP)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**  
**TAHUN 2020**

NO	Sasaran Strategis RPJMD, Sasaran Strategis OPD Program dan Kegiatan	Sasaran Pogram/Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja (Satuan)	Anggaran (Rp)	Pelaksana	Eselon
1	2	3	4	5	6	7	8
I	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pelayanan Publik yang berkualitas dan akuntabilitas		Persentase Aparatur Pelayanan Publik yang memenuhi Kompetensi	80%		BUPATI	
A1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, akuntabilitas Kinerja dan Keuangan		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan BKPSDM	83	973,381,304	Badan	II
1	Pelayanan Administrasi Perakantoran	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Pengelolaan Keuangan	Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	707,426,304	Sekretariat	III
1.1	Penyediaan Jasa Surat menyurat	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Administrasi Perkantoran	12 Bulan	2,100,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Sarana Telepon, Air dan Listrik	12 Bulan	52,100,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.3	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Meningkatnya Pelayanan	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan	12 Bulan	105,100,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV

		Administrasi Perkantoran					
1.4	Penyediaan Jasa Kebersihan kantor	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Kebersihan Kantor	12 Bulan	52,489,147	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.5	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Alat Tulis Kantor	12 Bulan	69,352,573	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Barang Cetak dan Penggandaan	12 Bulan	29,933,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.7	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Penerangan Bangunan Kantor	12 Bulan	4,197,500	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	12 Bulan	3,000,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.9	Penyediaan Makanan dan Minuman	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Makanan dan Minuman	12 Bulan	1,800,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
1.10	Rapat-rapat Koordinasi dan konsultasi keluar dan Daerah	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah Pelayanan Pelaksanaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	12 Bulan	387,354,084	Subbag Umum dan Keuangan	IV
<b>2</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik</b>	<b>Persentase Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>100%</b>	<b>265,955,000</b>	<b>Sekretariat</b>	<b>III</b>
2.1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Meningkatnya Pelayanan	Jumlah Peralatan Gedung Kantor	40 Set 14 Buah	51,375,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV



		dengan Pemenuhan Sarana Prasarana					
2.2	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor	Meningkatnya Pelayanan dengan Pemenuhan Sarana Prasarana	Jumlah Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor	12 Bulan	48,000,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
2.3	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	Meningkatnya Pelayanan dengan Pemenuhan Sarana Prasarana	Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas/ Operasional	20 Unit	149,180,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
2.4	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor	Meningkatnya Pelayanan dengan Pemenuhan Sarana Prasarana	Jumlah Pemeliharaan Peralatan Gedung Kantor	34 Unit	17,400,000	Subbag Umum dan Keuangan	IV
A2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, akuntabilitas Kinerja dan Keuangan		Nilai AKIP	66	75,225,000	Badan	II
			Persentase penurunan temuan hasil pemeriksaan	100%			
3	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya Pengelolaan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Instansi	Persentase Kelengkapan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan	100%	75,225,000	Sekretariat	III
3.1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	Meningkatnya Pemenuhan Dokumen Perencanaan,	Jumlah Dokumen RENJA (Ranwal, Rancangan, Rancangan Akhir dan Renja yang ditetapkan)	12 Bulan	39,300,200	Subbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	IV

		Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah Dokumen Perubahan RENJA (Rancangan, Rancangan Akhir dan Perubahan RENJA yang ditetapkan)				
			Jumlah Dokumen LKj (LAKIP, LPPK, LPPD, Evaluasi RENJA dan RENSTRA)				
3.2	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan	12 Dokumen	35,924,800	Subbag Umum dan Keuangan	IV
<b>B1</b>	<b>Peningkatan SDM Aparatur yang Berkualitas dan Berkompetensi</b>		<b>Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</b>	<b>19.2%</b>	<b>675,324,154</b>	<b>Badan</b>	<b>II</b>
<b>4</b>	<b>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Meningkatnya SDM Aparatur yang berkualitas</b>	<b>Persentase Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional</b>	<b>4.3%</b>	<b>675,324,154</b>	<b>Bid Pengembangan Kompetensi Aparatur</b>	<b>III</b>
4.1	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	Meningkatnya Kualitas Aparatur	Jumlah Peserta yang mengikuti Diklat Teknis Fungsional	2 Orang	35,210,000	Subbid Diklat Teknis dan Fungsional	IV
4.2	Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur yang berkualitas	Jumlah Aparatur yang mengikuti Diklat Perjenjangan	145 Orang	640,114,154	Subbid Diklat Perjenjangan	IV
<b>B2</b>	<b>Peningkatan Penataan SDM Aparatur</b>		<b>Persentase Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi</b>	<b>85%</b>	<b>912,098,000</b>	<b>Badan</b>	<b>II</b>
<b>5</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Meningkatnya Penataan dan Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase Penataan aparatur yang Berkompetensi</b>	<b>6%</b>	<b>912,098,000</b>	<b>Bid Mutasi</b>	<b>III</b>
			<b>Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin Aparatur</b>	<b>90%</b>		<b>Bid Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian</b>	<b>III</b>

5.1	Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu	Meningkatnya Penempatan Jabatan Fungsional sesuai kompetensi	Jumlah Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional PNS	150 Orang	54,625,000	Subbid Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional	IV
5.2	Penilaian Kinerja Aparatur	Meningkatnya Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang mendapatkan penilaian Kinerja	1573 Orang	98,045,000	Subbid Kepangkatan dan Penilaian Kinerja Aparatur	IV
5.3	Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Meningkatnya penempatan aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensi	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang terseleksi	10 Orang	62,125,000	Subbid Mutasi dan Promosi Jabatan Struktural	IV
5.4	Fasilitasi Pengelolaan Pembuatan KARIS/ KARSU/ KARPEG/ KARTU ASN dan Penghargaan ASN		Jumlah berkas Karis/ Karsu/ Karpeg/ Kartu ASN Dan Penghargaan ASN yang terselesaikan	750 Orang	31,600,000	Subbid Fasilitasi profesi ASN dan Penghargaan	IV
5.5	Peningkatan Pembinaan Disiplin dan Pelayanan Status PNS Kab. Tanjung Barat	Meningkatnya Pembinaan Disiplin Aparatur	Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin yang terselesaikan	5 Kasus 180 Orang	39,130,000	Subbid Pengadaan dan Status Kepegawaian	IV
5.6	Pengangkatan CPNSD menjadi PNS dan Sumpah PNS	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Pengangkatan CPNS ke PNS dan Sumpah PNS	2703 Orang	389,098,000	Subbid Pengadaan dan Status Kepegawaian	IV
5.7	Seleksi Bantuan Beasiswa Kab.Tanjung Barat	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan Aparatur	Jumlah Penerima Bantuan Beasiswa yang terseleksi	150 Orang	42,325,000	Subbid Pengembangan Kompetensi	IV

5.8	Pengembangan Data dan Informasi Kepegawaian Kab. Tanjab Barat	Meningkatnya manajemen informasi Data Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi	Tersedianya Data/ Informasi Aparatur yang Valid dan Up To Date	12 Bulan	45,200,000	Subbid Data dan Informasi Kepegawaian	IV
-----	---	--	--	----------	------------	---------------------------------------	----

**Tabel 2.7**  
**REVISI RENCANA AKSI**  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH  
 KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN	TARGET/ REALISASI				PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR (Output)	TARGET/ REALISASI			
					TW I	TW II	TW III	TW IV			TW I	TW II	TW III	TW IV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	PENINGKATAN SDM APARATUR YANG BERKUALITAS DAN BERKOMPETENSI	PERSENTASE ASN YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN FORMAL	19,2	%	0.1	-	-	0.5	PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR					
									Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	2			
									Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan	Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan				145

2	PENINGKATAN DAN PENATAAN SDM APARATUR	PERSENTASE APARATUR YANG MEMENUHI STANDAR KOMPETENSI	85	%	0.2	-	0.1	0.1	PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR								
											Panitia Seleksi Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Diangkatnya pejabat pimpinan tinggi pratama dan terlaksananya pemetaan pejabat pimpinan tinggi pratama			10		
											Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional	Terlaksananya pengangkatan, kenaikan jabatan, Inpassing, pembebasan dan pemberhentian PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu	20	50	30	50	



				Penilaian Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian Kinerja Aparatur	300	350	350	573
				Peningkatan dan Pembinaan Disiplin dan Pelayanan Status PNS Kab. Tanjab Barat	Terlaksananya Pembinaan Disiplin dan Pelayanan Status PNS Kab. Tanjab Barat	21	43	81	41
				Penyusunan data dan informasi kepegawaian kabupaten tanjung jabung barat	Tersedianya Data dan Informasi Kepegawaian yang Valid dan Up To Date	3	3	3	3
				Fasilitas pengelolaan pembuatan KARIS/ KARSU/ KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN	Terbitnya KARIS/ KARSU/ KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN serta Cuti Umroh dan Haji	250	250	250	300

				Seleksi Bantuan Beasiswa Kab. Tanjab Barat	Terselenggaranya Seleksi Penerimaan Beasiswa Kab. Tanjab Barat	20	30	50	50
				Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Sumpah PNS	Terlaksananya pengangkatan CPNS menjadi PNS dan pengambilan sumpah PNS Kab. Tanjab Barat	266 3	40		



### 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 (LKj), Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian kinerja masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA tahun 2016-2021 maupun Renja tahun 2020. 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 kegiatan. Indikator Kinerja sasaran strategis adalah yang menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja.

Indikator Kinerja Kegiatan terdiri dari indikator input, 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 2020.

## 3.1.1. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.1  
Capaian Realisasi IKU BKPSDM  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

NO	SASARAN KINERJA	IKU	TARGET	REALISASI	RASIO CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	19,2%	19,8%	102,9%
2.	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standar kompetensi	85%	80,8%	95,1%

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif, dari data diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2020 pada indikator sasaran persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan target 19,2% dan realisasi 19,8% atau rasio capaian sebesar 102,9% sedangkan pada indikator sasaran persentase aparatur yang memenuhi standar kompetensi dengan target 85% dan realisasi 80,8% atau rasio capaian sebesar 95,1%. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

### Tujuan I : Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur

**SASARAN STRATEGIS I**

**Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Berkualitas dan Berkompetensi**

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.

Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal pada Indikator ini merupakan jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti Diklat Formal, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2  
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2019	Realisasi Capaian s/d Tahun 2020		Jumlah
			Target	Realisasi	
I	2	3	4	5	6
<b>Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</b>					
I	Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	776 Org	2 Org	22 Org	798 Org
<b>Formulasi:</b> $\left[ \frac{\text{Jumlah Aparatur yang telah mengikuti diklat formal}}{\text{Jumlah Total Aparatur}} \right] \times 100$					$\frac{798}{4045} \times 100 = 19,8\%$

Sampai dengan tahun 2020 total aparatur yang mengikuti diklat formal sebanyak 798 orang atau bertambah 22 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2020 ini sebanyak 4045 orang. sehingga persentase aparatur yang mengikuti diklat formal ditargetkan sebesar 19,2% dengan realisasinya pada tahun 2020 sebesar 19,8% atau mengalami kenaikan sebesar 0,6%.



Tabel 3.3  
Aparatur mengikuti Diklat Fungsional

N o	OPD / SKPD	N A M A / N I P	JABATAN	DIKLAT YANG DIIKUTI
1	2	3	4	5
1	SEKRETARIS DAERAH			
1	1 BAGIAN PERENCANAAN KEUANGAN	1 JAMARIAH, S.AP NIP.19730913 200604 1 011	Analisis Laporan Pertanggung Jawaban Bendahara	Diklat Analis Jabatan
2	2 BAGIAN TATA PEMERINTAHAN	2 EVI SUHADA, SE NIP.19820831 201001 2 015	Kasubbag. Otda dan Aparatur Pemerintah	Diklat Analis Jabatan
3		3 YENI MARLINA NIP. 19771212 200501 2 011	Pelaksana Pengelola Penyelenggaraan otonomi Daerah	Diklat Analis Jabatan
4	SATPOL PP	4 FRAN IRAWAN,SAP NIP. 19820404 200801 1 003	POLISI PAMONG PRAJA PERTAMA	PELATIHAN POLISI PAMONG PRAJA DI LINGKUNGAN PROVINSI, KABUPATEN, DAN KOTA SE PROVINSI JAMBI TAHUN 2020
5	RSUD KH. DAUD ARIF KUALA TUNGKAL	5 SUSI APRIANI . A.Md. Rad NIP.19860421 201502 1 001	Staf. Pelayanan/Rontgent	Pelatihan PPR ( Petugas proteksi radiasi) Medik Tk.II Pusdiklat Banten Jakarta
6	BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH	6 DONI HENDRA NIP.19861023 201001 1 011	Penata Laporan Keuangan	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah di Lingkungan Provinsi dan Kab/Kota Se- Prov Jambi di BPSDM Provinsi Jambi
7	BKPSDM	7 FAHMI AZKA, S.A.P NIP.22 201001 1 006	Pelaksana Pengelola Data & Informasi Kepegawaian	Diklat Analis Jabatan di Hotel Bintang Wisata Mandiri Jalan Raden Saleh Raya No. 16 Kenari Kec. Senen Kota Jakarta Pusat. DKI Jakarta.Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta.

8		8 Ns. YULIATRISMAWATI NIP.19850725 201001 2 016	Pelaksana Analisis Pelayanan Umum Seksi Pencegahan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	Diklat Fungsional Administrasi Kesehatan di Kabupaten Batang Hari
9		9 M. EFENDI, S.Sos.I NIP.19780327 200701 1 012	Kasubbid Pengembangan Kompetensi	Diklat Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi, Kab/Kota se- Provinsi Jambi Tahun 2020 di BPSDM Prov. Jambi.
10	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	10 NANIK SULASTRI, ST, M.Si NIP. 19761212 200501 2 009	Kabid Pengelolaan Sampah dan Limbah B3	Bimtek Teknis Penyusunan Program Kedaruratan Pengelolaan B3 dan /atau Limah B3 di Kementerian Lingkungan Hidup RI
11		11 AHMAD FAUZI,SE NIP. 19701109 199203 1 005	Kasi Limbah	Bimtek Teknis Penyusunan Program Kedaruratan Pengelolaan B3 dan /atau Limah B3 di Kementerian Lingkungan Hidup RI
12		12 REZA ELDO EMERGI, ST NIP. 19890314 201502 1 004	Staf Pelaksana	Diklat GNSS ( Global Navigation Satelit System ) di Balai Diklat Pekan Baru
13		13 RIKA PUTRI MERLIAN, A.Md NIP.19840511 201502 2 001	Staf Pelaksana	Diklat Pengelolaan B3 DAN Limbah B3 DI Balai Diklat Pekan Baru
14	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	14 KADARUSMAN PURBA, SKM NIP.196407011 198603 1 009	Kabid Kearsipan	Bimtek Pengawasan Kearsipan Internal Online Arsip Nasional RI Jakarta
15		15 H. HIDAYATULLAH, S.Ag NIP.19631015 198603 1 008	Kasi Pengolahan, Penyimpanan dan Preservasi Arsip	Bimtek Pengawasan Kearsipan Internal Online Arsip Nasional RI Jakarta

16	KECAMATAN BETARA	16 TONI ERMAWAN P, S.STP, M.Si 19770807 199612 1 001	Camat Betara	Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kapasitas Camat Tahun 2020 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi .
17	KECAMATAN KUALA BETARA	17 H. HERRY PUTRA SYAM, SE NIP.19751118 200003 1 003	Camat Kuala Betara	Diklat Kepamong Prajaan Bagi Camat dilingkungan Pemerintah Daerah Angkatan II Tahun 2020 di BPSDM Kemendagri
18	KECAMATAN MERLUNG	18 ALMARDI, SE NIP.19650326 199303 1 003	Camat Merlung	Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kapasitas Camat Tahun 2020 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi .
19	KECAMATAN MUARA PAPALIK	19 JOAN PRAYUDA, SE, MM NIP.19810829 201001 1 010	Camat Muara Papalik	Diklat Kepamong Prajaan Bagi Camat dilingkungan Pemerintah Daerah Angkatan II Tahun 2020 di BPSDM Kemendagri
20		20 JOAN PRAYUDA, SE, MM NIP.19810829 201001 1 010	Camat Muara Papalik	Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kapasitas Camat Tahun 2020 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi .
21	KECAMATAN RENA MENDALUH	21 BAMBANG HERMANTO, SE NIP.19671213 199303 1 006	Camat Renah Mendaluh	Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kapasitas Camat Tahun 2020 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi .

22	KECAMATAN TEBING TINGGI	22	MUHAMMAD ARDIANSYAH, SE NIP.19750428 200012 1 003	Camat Tebing Tinggi	Diklat Kepamong Prajaan Bagi Camat dilingkungan Pemerintah Daerah Angkatan II Tahun 2020 di BPSDM Kemendagri
----	-------------------------	----	---	---------------------	--

Sumber : data bid. Pengembangan BKPSDM tahun 2020

Dengan demikian, total pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan formal sampai dengan tahun 2020 sebanyak 798 orang dan telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

## Tujuan II : Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang Akuntabel dan Produktif.

SASARAN  
STRATEGIS II

Peningkatan Penataan SDM Aparatur

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, sehingga uji kompetensi dijadikan sebagai salah satu Indikator kinerja. Adapun analisis terhadap capaian Indikator Kinerja Utama pada sasaran strategis ke II adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Analisis Capaian IKU**

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2019	Realisasi Capaian s/d Tahun 2020		Jumlah
			Target	Realisasi	
I	2	3	4	5	6
<b>Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi</b>					
I	❖ Jumlah pejabat yang telah mengikuti Uji Kompetensi	214 Org			
	❖ Jumlah Pejabat fungsional tertentu yang telah mengikuti Uji Kompetensi	2543 Org		14 Orang	2557 Orang
<b>TOTAL</b>					<b>2771 Orang</b>
<b>Formulasi:</b>	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Tertentu yang telah mengikuti uji kompetensi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Tertentu yang ada}} \times 100$				$\frac{2771}{3431} \times 100 = 80,8\%$

Sampai dengan tahun 2020 total aparatur yang mengikuti uji kompetensi sebanyak 2771 orang atau bertambah 14 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Struktural di Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 3431 orang, sehingga persentase aparatur yang memenuhi standar kompetensi yang ditargetkan sebesar 85% dengan realisasi pada tahun 2020 sebesar 80,8%.

Dengan demikian indikator kinerja utama persentase aparatur yang memenuhi standar kompetensi pada tahun 2020 belum mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan, hal ini dikarenakan adanya refofusing anggaran di masa pandemi covid-19 tahun ini dan pelaksanaan kegiatan uji kompetensi tidak dapat dilaksanakan mengingat adanya penerapan physical distancing sebagai upaya penting dalam pencegahan transmisi Covid-19.

### 3.1.2. INDIKATOR KINERJA PENDUKUNG

Tabel 3.5  
Capaian Indikator Kinerja Pendukung BKPSDM  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

No	INDIKATOR KINERJA	Target	Realisasi	Rasio Capaian
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1.	Skor IKM	83	83,38	100,5
2.	Nilai AKIP	66	-	-
3.	Persentase Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat / BPK	100%		

#### A. Skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Untuk mencapai kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat telah dilakukan survey kepuasan masyarakat, yang mana sasaran dari survey tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non PNS yang ada di Lingkup Kab. Tanjung Jabung Barat yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan jumlah responden sebanyak 40 Orang sebagai sampel dalam pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat. Dalam penilaian tersebut terdapat 9 (Sembilan) unsur penilaian yang menjadi dasar dalam mengukur kepuasan responden terhadap penyelenggaraan pelayanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Tanjung Jabung Barat, yaitu :

1. Kesesuaian pelayanan dengan jenis pelayanan yang diberikan
2. Kemudahan dalam prosedur pelayanan
3. Kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan
4. Kewajaran biaya/ tariff dalam pelayanan
5. Kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan
6. Kompetensi / kemampuan petugas dalam pelayanan
7. Perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan
8. Kualitas sarana dan prasarana

9. Penanganan pengaduan pengguna layanan

Hasil dari survey ini nantinya akan menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Tanjung Jabung Barat dan juga dasar dalam rujukan untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan agar pelaksanaan pelayanan menjadi lebih baik kedepannya.

Dari hasil survey kepuasan masyarakat yang dilakukan terhadap 40 Orang responden, dari 9 (Sembilan) unsur pertanyaan terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia, maka didapatkan nilai rata-rata kepuasan responden sebesar **83,38** dan masuk dalam kategori **BAIK**. Hasil penilaian IKM dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6

**PENGOLAHAN DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT PER RESPONDEN  
DAN PER UNSUR PELAYANAN**

OPD / Unit Pelayanan    **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**  
Alamat                      **JL. GATOT SUBROTO, MANUNGGAL I**  
Telepon/Fax.                **-**

A. NO. RESP	NILAI UNSUR PELAYANAN									
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
8	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
14	3	3	3	4	3	3	3	2	4	
15	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
16	3	4	4	4	3	3	4	3	3	
17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
18	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
20	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
21	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
22	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
27	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
28	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
30	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
31	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
32	3	3	3	4	3	3	4	2	1	
33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
35	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	
38	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
39	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
ΣNilai /Unsur	126	127	127	154	125	130	128	128	153	
NRR / Unsur	3,150	3,175	3,175	3,949	3,125	3,250	3,200	3,200	3,825	
NRR										*)
tertbq/	0,350	0,352	0,352	0,438	0,347	0,361	0,355	0,355	0,425	3,335
	78,75	79,38	79,38	98,72	78,13	81,25	80,00	80,00	95,63	
IKM pelayanan SKPD/Unit Pelayanan										**) 83,385

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR x 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,150	78,75
U2	Prosedur pelayanan	3,175	79,38
U3	Waktu pelayanan	3,175	79,38
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,949	98,72
U5	Produktivitas pelayanan	3,125	78,13
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,250	81,25
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,200	80,00
U8	Maklumat pelayanan	3,200	80,00
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,825	95,63

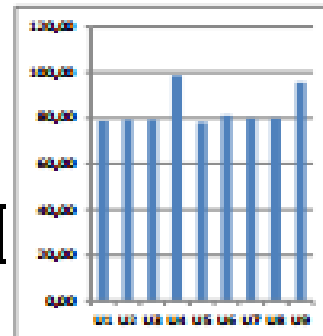
## Keterangan :

- U1 s.d. U9 = Unsur-Unsur pelayanan
- NRR = Nilai rata-rata
- IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat
- ∑ = Jumlah NRR IKM tertimbang
- (n) = Jumlah NRR Tertimbang x 25
- NRR Per Unsur = Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuisioner yang terisi
- NRR tertimbang per unsur = NRR per unsur x 0,111

<b>IKM PELAYANAN SKPD :</b>	<b>83,3852</b>
-----------------------------	----------------

## Mutu Pelayanan :

A (Sangat Baik)	: 88,31 - 100,00
B (Baik)	: 78,81 - 88,30
C (Kurang Baik)	: 68,00 - 78,60
D (Tidak Baik)	: 25,00 - 64,99



Maka dari target IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2020 dengan target sebesar 83, diperoleh hasil dari survey Indeks Kepuasan Masyarakat pada Tahun 2020 dengan nilai 83,38. Hasil tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hal ini tentunya menjadi cambuk bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar tidak berpuas diri dan terus melakukan perbaikan-perbaikan demi terwujudnya pelayanan yang maksimal.

## B. Nilai AKIP BKPSDM

Nilai evaluasi AKIP pada tahun 2020 belum diketahui dikarenakan penilaian yang dilakukan oleh Inspektorat Kab. Tanjung Jabung Barat sebagai Evaluator SAKIP dilaksanakan pada tahun 2021.

Adapun Target nilai evaluasi akuntabilitas kinerja BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2020 sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang disusun dengan nilai 66 atau kategori “B” sedangkan Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2019 oleh Inspektorat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai **67,54** atau kategori “B” dengan target 65. Dengan pengertian AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan masih perlu sedikit perbaikan. Adapun rinciannya sebagai berikut :



Tabel 3.7

## Laporan Hasil Evaluasi Kinerja BKPSDM Tahun 2019

No	Dinas / Instansi	Komponen					Hasil Evaluasi	Kategori
		Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Pencapaian Kinerja		
I	2	3	4	5	6	7	8	9
I	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	21,4	17,5	9,26	5,5	13,88	67,54	B

Sumber : LHP SAKIP Inspektorat Kab. Tanjung Jabung Barat Tahun 2019

Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut diatas, maka dari target kinerja yang dicanangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat dengan Nilai 65 pada tahun 2019 dan realisasi dengan nilai 67,54, maka telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

### C. Persentase Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat / BPK

Untuk perhitungan indikator “Persentase Penurunan temuan hasil pemeriksaan Inspektorat/ BPK” adalah Jumlah temuan hasil pemeriksaan yang ditindak lanjuti dibagi seluruh hasil temuan pemeriksaan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2020.

Pada indikator ini belum dapat dihitung dikarenakan pemeriksaan keuangan tahun anggaran 2020 akan dilaksanakan pada tahun 2021. Sedangkan pada tahun 2019 Realisasi kinerja Persentase Penurunan temuan hasil pemeriksaaan Inspektorat/ BPK diangka 100% dengan target kinerja sebesar 100%, sehingga capaian kinerja tahun 2019 adalah sebesar 100% atau telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan. Dengan menetapkan target maksimal 100% menunjukkan komitmen SKPD untuk menjaga Akuntabilitas Keuangan yang telah dicapai tetap baik, dari hasil tersebut didapatkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan evaluasi dan tindak lanjut dari hasil temuan pemeriksaan inspektorat/ BPK.

## 3.1.3 INDIKATOR KINERJA OUTCOME

Tabel. 3.8  
Capaian Indikator Kinerja Outcome BKPSDM  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

NO	SASARAN KINERJA	IKU	TARGET	REALISASI	RASIO CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural	44,9%	32,2%	71,7%
2.	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN yang terselesaikan	90%	90%	100%

## A. Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural

Diklat Struktural adalah diklat yang dilakukan guna memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap serta perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sekaligus untuk memberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dan mengenai bidang tugas serta budaya organisasi. Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat PIM II, III, IV serta diklat prajabatan Gol II, III sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.9  
Analisis Capaian Kinerja Outcome

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2019	Realisasi Capaian s/d Tahun 2020		Jumlah
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
<b>Persentase Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural</b>					
I	- Diklatpim II	9 Org	-	-	9 Orang
.	- Diklatpim III	104 Org	-	-	104 Orang
	- Diklatpim IV	169 Org	-	-	169 Orang
	- Diklat Prajabatan Gol. II dan III	874 Org	145 Org	146 Org	1020 Orang
<b>TOTAL</b>					<b>1156 Orang</b>
<b>Formulasi:</b> $\left[ \frac{\text{Jumlah Aparatur yang telah mengikuti Diklat Struktural}}{\text{Jumlah Total Aparatur}} \right] \times 100$					$\frac{1156}{4045} \times 100 = 32,2\%$

Sampai dengan tahun 2020 total apartur yang mengikuti diklat struktural adalah 1465 orang atau bertambah 146 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kab. Tanjung Jabung Barat sebagai unsur pembagi sebanyak 4045 orang, sehingga persentase aparatur yang mengikuti diklat struktural ditargetkan sebesar 44,9% dan realisasinya pada tahun 2020 sebesar 32,2, Sehingga pencapaian realisasi kinerja pada tahun ini belum memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

### B. Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai yang terselesaikan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Dengan mengacu pada Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka Badan Kepegawaian Daerah sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik melalui penurunan jumlah kasus pelanggaran disiplin.

Tabel 3.10  
Analisis Capaian Indikator Outcome

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2020		Jumlah
		Target	Realisasi	
I	2	3	4	5
<b>Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai yang terselesaikan</b>				
I	Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai yang terselesaikan	5 Kasus	4 Kasus	4 Kasus
<b>Formulasi :</b> $\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Aparatur yang terselesaikan}}{\text{Jumlah Aparatur yang terkait pelanggaran disiplin}} \times 100$				$\frac{4}{5} \times 100 = 90\%$

Dengan demikian capaian indikator persentase kasus pelanggaran disiplin pegawai yang terselesaikan pada tahun 2020 sebesar 90%. Adapun kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan pada tahun ini bersifat indisipliner, selain itu masih terdapat kasus indisipliner yang masih dalam

tingkat proses penjatuhan disiplin sesuai ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

### 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.II**  
**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2016 s/d TAHUN 2020**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI TAHUN KE-									
			T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
			2016	2017	2018	2019	2020					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetensi	Persentase Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural					27.9	27.9	40.9	28.6	44,9	32,2
2		Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	12.4	13.0	13.5	13.4	15.5	15.9	17.5	19.2	19.2	19.8
3	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin yang terselesaikan	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
4		Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	73	70	76	71.7	79	77.7	79	80.4	85	80.8
5	Meningkatnya	Skor IKM			77	80,2	78	82,5	79	83,38	83	83,38
6	Kualitas	Nilai AKIP			60	60,1	64	66,2	65	67,54	66	
7	Pelayanan Publik, Akuntabilitas dan Keuangan	Persentase Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Inspektorat / BPK			100	100	100	100	100	100	100	

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja dari tahun 2016 s/d tahun 2020 yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Adapun 7 indikator tersebut terdiri dari indikator kinerja utama, indikator outcome dan indikator pendukung. 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 3.12**  
**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
				2016		2017		2018		2019		2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Aparatur	Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompentensi	Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	12.4	13.0	13.5	13.4	15.5	15.9	17.5	19.2	19.2	19.8
2	Terwujudnya Budaya Kerja dan Etos Kerja Aparatur yang Akuntabel dan Produktif	Peningkatan Penataan SDM Aparatur	Persentase Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	73	70	76	71.7	79	77.7	79	80.4	85	80.8

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari tahun 2016 s/d tahun 2020 yang terdiri dari 2 (dua) indikator kinerja. Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 1 indikator yang telah memenuhi target yang telah ditetapkan dan 1 indikator yg belum memenuhi target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun 2020.

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

Secara umum sebagian besar pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2020 ini dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, meskipun masih juga terdapat beberapa sasaran yang belum mencapai 100%. Hal ini memberikan implikasi pada predikat kinerja secara umum terkategori memuaskan. Keberhasilan 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 2020.
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, pengambilan sumpah PNS, pembinaan disiplin aparatur dan pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional serta diklat prajabatan gol II dan III .

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. Permasalahan nasional dan internasional saat ini terkait pandemic covid-19 menjadikan beberapa kegiatan tidak dapat terlaksana dikarenakan penerapan physical distancing sedangkan suatu kegiatan diperlukan untuk bertatap muka langsung.

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

1. Pada tahun 2018 telah dilakukan penerimaan CPNS dan mutasi pegawai dari SKPD lain pada tahun 2020 di lingkup pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk memenuhi kebutuhan SDM aparatur BKPSDM.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan secara periodik serta implementasi penilaian kinerja PNS melalui penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam rangka pengimplementasian penganggaran berbasis kinerja.
3. Melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dalam pengumpulan data capaian kinerja guna pengoptimalan ketersediaan data dalam pengambilan kebijakan.
4. Mengoptimalkan koordinasi lebih intens dan 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 terkait kegiatan yang akan dilaksanakan dalam upaya mendapatkan data dan informasi.

### 3.5. ANALISIS ATAS EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh BKPSDM antara lain:

#### 1. Anggaran

Pada APBD murni Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 sebesar 3,2 M telah dilakukan efisiensi atau refocusing sebesar 1,6 M pada beberapa kegiatan sesuai dengan hasil evaluasi kegiatan berjalan.

#### 2. Sumber Daya Manusia

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.

#### 3. Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana masih sangat minim terutama ketersediaan bangunan diklat yang layak untuk melaksanakan kegiatan diklat sehingga pelaksanaan diklat menjadi terhambat, hal ini merupakan permasalahan utama yang mewarnai perjalanan BKPSDM tahun 2020.

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

Dalam mewujudkan sasaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2019 mengelola 5 program dan 26 kegiatan yaitu:

#### 3.6.1. Program dan Kegiatan

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran terdiri dari 10 Kegiatan antara lain:

- ✓ Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- ✓ Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- ✓ Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- ✓ Penyediaan Alat Tulis Kantor
- ✓ Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan
- ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan



- ✓ Penyediaan Makanan dan Minuman
- ✓ Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur terdiri dari 4 Kegiatan antara lain:
  - ✓ Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
  - ✓ Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
  - ✓ Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
  - ✓ Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
- c. Program Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan terdiri dari 2 Kegiatan antara lain:
  - ✓ Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kerja
  - ✓ Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun
- d. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur terdiri dari 8 Kegiatan antara lain:
  - ✓ Seleksi Bantuan Beasiswa Kabupaten Tanjung Jabung Barat
  - ✓ Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
  - ✓ Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu
  - ✓ Penilaian Kinerja Aparatur
  - ✓ Fasilitasi Pengelolaan Pembuatan KARIS/ KARSU/ KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN
  - ✓ Peningkatan dan Pembinaan Disiplin PNS Kab. Tanjung Barat
  - ✓ Pengangkatan CPNSD menjadi PNSD dan Sumpah PNSD
  - ✓ Pengembangan Data dan Informasi Kepegawaian Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- e. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur terdiri dari 2 Kegiatan antara lain:
  - ✓ Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional
  - ✓ Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan

### 3.6.2 Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

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 10 Kegiatan, untuk mencapai tujuan tersebut dialokasikan anggaran Rp. 707.426.304,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp.

694.677.637,- (98,2%) dan rata-rata realisasi fisik 100 %. Adapun output yang dihasilkan meliputi penyediaan surat menyurat, listrik, air, alat tulis, dan barang cetakan. Kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

- ✓ Penyediaan jasa surat menyurat alokasi anggaran Rp. 2.100.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 2.095.200,- (99,77%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik alokasi anggaran Rp. 52.100.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 47.621.237,- (91,4%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan alokasi anggaran Rp. 105.100.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 104.700.000,- (99,62%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor dengan anggaran Rp. 52.489.147,- dengan realisasi keuangan Rp. 52.439.400,- (99,91%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Alat Tulis Kantor alokasi anggaran Rp. 69.352.573,- dengan realisasi keuangan Rp. 67.820.100,- (97,79%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan alokasi anggaran Rp. 29.933.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 24.771.000,- (82,75%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor alokasi anggaran Rp. 4.197.500,- dengan realisasi keuangan Rp. 4.171.200,- (99,37%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan alokasi anggaran Rp. 3.000.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 2.940.000,- (98%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyediaan Makanan dan Minuman alokasi anggaran Rp. 1.800.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 1.200.000,- (66,67%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah alokasi anggaran Rp. 387.354.084,- dengan realisasi keuangan Rp. 386.919.500,- (99,89%) dan realisasi fisik 100%.

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan aparatur. Untuk mencapai tujuan tersebut anggaran yang dialokasikan Rp. 265.955.000,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 253.162.300,- (95,19%) dan rata-rata realisasi fisik sebesar 100%. Adapun output yang dihasilkan antara lain

tersedianya perlengkapan kantor, terpeliharanya gedung kantor dan terpeliharanya kendaraan dinas. kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

- ✓ Pengadaan peralatan gedung kantor alokasi anggaran Rp. 51.375.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 50.050.000,- (97,42%) dan realisasi fisik 100%
- ✓ Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor alokasi anggaran Rp. 17.400.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 16.595.000,- (95,37%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional alokasi anggaran Rp. 149.180.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 138.703.300,- (92,98%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor alokasi anggaran Rp. 48.000.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 47.814.000,- (99,61%) dan realisasi fisik 100%.

c. Program Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Program ini secara umum bertujuan untuk melakukan penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan, untuk mencapai tujuan tersebut anggaran yang dialokasikan Rp. 75.255.000,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 74.710.000,- (99,32%) dan realisasi fisik 100%. Adapun kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

- ✓ Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja alokasi anggaran Rp. 39.300.200,- dengan realisasi keuangan Rp. 38.850.000,- (98,85%) dan realisasi fisik 100%.
- ✓ Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun alokasi anggaran Rp. 35.924.800,- dengan realisasi keuangan Rp. 35.860.000,- (99,82%) dan realisasi fisik 100%.

d. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program ini secara umum bertujuan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan bagi aparatur Kab. Tanjung Jabung Barat. Untuk mencapai tujuan tersebut, anggaran yang dialokasikan Rp. 1.195.937.000,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 895.076.500,- (74,84%) dan rata-rata realisasi fisik 98,46%. Adapun kegiatan yang dilaksanakan yaitu :

- ✓ Seleksi Bantuan Beasiswa Kabupaten Tanjung Jabung Barat alokasi anggaran Rp. 42.325.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 39.200.000,- (92,62%) dan realisasi

fisik 94,98%, adapun output kegiatan tersebut antara lain terlaksananya pembekalan pola pendidikan calon taruna sekolah tinggi transportasi darat sebanyak 24 Orang serta terseleksinya izin tugas belajar sebanyak 5 Orang.

- ✓ Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama alokasi anggaran Rp. 62.125.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 19.350.000,- (31,15%) dan realisasi fisik 31,39%, adapun output kegiatan tersebut adalah terlaksananya pemetaan dan seleksi Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
- ✓ Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu alokasi anggaran Rp. 54.625.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 50.275.000,- (92,04%) dan realisasi fisik 98,58%, adapun output kegiatan tersebut adalah jumlah PNS yang mengusulkan pengangkatan, kenaikan jabatan, pembebasan, pemberhentian dalam jabatan fungsional tertentu sebanyak 222 Orang
- ✓ Penilaian Kinerja Aparatur alokasi anggaran Rp. 98.045.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 88.515.000,- (90,28%) dan realisasi fisik 99,2%, adapun output kegiatan tersebut adalah pelaksanaan pelantikan dan pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dan mutasi PNS sebanyak 284 Orang serta terlaksananya kenaikan pangkat sebanyak 618 orang
- ✓ Pengangkatan CPNSD menjadi PNSD dan Sumpah PNSD alokasi anggaran Rp. 389.098.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 378.346.800,- (97,24%) dan realisasi fisik 99,99% adapun output kegiatan tersebut adalah jumlah peserta seleksi CPNS sebanyak 2.967 Peserta
- ✓ Fasilitasi pengelolaan KARIS/KARSU, KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN alokasi anggaran Rp. 31.600.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 31.410.000,- (99,4%) dan realisasi fisik 100%, adapun output kegiatan tersebut adalah Pembuatan KARIS/ KARSU/ KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN sebanyak 336 berkas
- ✓ Peningkatan dan Pembinaan Disiplin PNS Kab. Tanjab Barat alokasi anggaran Rp. 39.130.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 38.880.000,- (99,36%) dan realisasi fisik 100%, adapun output kegiatan tersebut adalah terselenggaranya pelaksanaan kegiatan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin sebanyak 4 kasus.
- ✓ Pengembangan Data dan Informasi Kepegawaian Kab. Tanjab Barat alokasi anggaran Rp. 45.200.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 41.900.000,- (92,7%)

dan realisasi fisik 100%, adapun output kegiatan tersebut adalah terciptanya data dan informasi kepegawaian dalam 12 bulan.

e. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Program ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur Kab. Tanjung Jabung Barat, untuk mencapai tujuan tersebut anggaran yang dialokasikan Rp. 762.148.000,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 687.876.800,- (90,26%) dan rata-rata realisasi fisik 100%. Adapaun kegiatan yang dilaksanakan antara lain :

- ✓ Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan alokasi anggaran Rp. 640.114.154,- dengan realisasi keuangan Rp. 623.135.000,- (97,35%) dan realisasi fisik 100%, adapun output kegiatan tersebut adalah Diklat prajabatan golongan II dan III sebanyak 145 orang.
- ✓ Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan fungsional alokasi anggaran Rp. 35.210.000,- dengan realisasi keuangan Rp. 33.560.000,- (95,31%) dan realisasi fisik 99,9%, adapun output kegiatan tersebut adalah terlaksananya pengiriman peserta diklat teknis, fungsional sebanyak 2 orang.

### 3.7. REALISASI ANGGARAN

Guna melaksanakan seluruh program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan, pagu anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat tahun 2020 sebesar Rp. 7.040.603.778,- yang terdiri dari Belanja Tidak Langsung Rp. 4.554.525.320,- dan Belanja Langsung Rp. 2.486.078.458,- dengan realisasi anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat sebesar Rp. 5.843.800.319,- yang terdiri dari Belanja Tidak Langsung Rp. 2.367.121.737,- dan Belanja Langsung Rp. 3.476.678.582,-

Data anggaran dan realisasi APBD BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk periode 31 Desember 2020 tersaji sebagai berikut:

Tabel 3.13  
Realisasi Anggaran Tahun 2020

No	Program/Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi		
			Keuangan	%	Fisik
	<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>7.040.603.778</b>	<b>5.843.800.319</b>		

	<b>BELANJA LANGSUNG</b>	<b>4.554.525.320</b>	<b>3.476.678.582</b>		
	<b>BELANJA TIDAK LANGSUNG</b>	<b>2.486.078.458</b>	<b>2.367.121.737</b>	<b>95,22</b>	<b>98,2</b>
	<b>Program Pelayanan</b>	<b>707.426.304,-</b>	<b>694.677.637,-</b>	<b>98,2</b>	<b>100</b>
<b>1</b>	<b>Administrasi Perkantoran</b>				
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.100.000,-	2.095.200,-	99,77	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	52.100.000,-	47.621.237,-	99,40	100
3	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	105.100.000,-	104.700.000,-	99,62	99,62
4	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	52.489.147,-	52.439.400,-	99,91	100
5	Penyediaan Alat Tulis Kantor	69.352.573,-	67.820.100,-	97,79	100
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	29.933.000,-	24.771.000,-	82,75	100
7	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	4.197.500,-	4.171.200,-	99,37	100
8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.000.000,-	2.940.000,-	98,00	100
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	1.800.000,-	1.200.000,-	66,67	100
10	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	387.354.084,-	386.919.500,-	99,89	100
<b>2</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>265.955.000,-</b>	<b>253.162.300</b>	<b>95,19</b>	<b>100</b>
11	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	51.375.000,-	50.050.000,-	97,42	100
12	Pemeliharaan rutin/ Berkala Gedung Kantor	48.000.000,-	47.814.000,-	99,61	100
13	Pemeliharaan rutin/ Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	149.180.000,-	138.703.300,-	92,98	100
14	Pemeliharaan rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor	17.400.000,-	16.595.000,-	95,37	100
<b>4</b>	<b>Program Peningkatan</b>	<b>75.225.000,-</b>	<b>74.710.000,-</b>	<b>99,32</b>	<b>100</b>

	<b>Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>				
16	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	39.300.200,-	38.850.000,-	98,85	99,49
17	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	35.924.800,-	35.860.000,-	99,82	100
<b>5</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>675.324.154</b>	<b>656.695.000,-</b>	<b>97,24</b>	<b>100</b>
18	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	35.210.000,-	33.560.000,-	95,31	99,99
19	Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan	640.114.154,-	623.135.000,-	97,35	100
<b>6</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>		<b>687.876.800,-</b>	<b>90,26</b>	<b>91,00</b>
20	Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu	54.625.000,-	50.275.000,-	92,04	98,58
21	Fasilitasi Pengelolaan Pembuatan KARIS/KARSU/ KARPEG/ Kartu ASN dan Penghargaan ASN	31.600.000,-	31.410.000,-	99,40	100
22	Peningkatan dan Pembinaan Disiplin PNS dan Pelayanan Status PNS Kab. Tanjung Barat	39.130.000,-	38.880.000,-	99,36	100
23	Pengangkatan CPNSD menjadi PNSD dan Sumpah PNS	389.098.000,-	378.346.800,-	97,24	99,99
24	Penyusunan Data dan Informasi Kepegawaian Kab. Tanjung Barat	45.200.000,-	41.900.000,-	92,70	100
25	Penilaian Kinerja Aparatur	98.045.000,-	88.515.000,-	90,28	99,21
26	Seleksi Bantuan Beasiswa Kab. Tanjung Barat	42.325.000,-	39.200.000,-	92,62	94,98
27	Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	62.125.000,-	19.350.000,-	31,15	31,15
	<b>Jumlah 2020</b>	<b>2.486.078.458</b>	<b>2.367.121.737</b>	<b>95,22</b>	<b>98,2</b>
	<b>Jumlah 2019</b>	<b>3.433.935.840</b>	<b>2.811.663.559</b>	<b>81,88</b>	<b>94,64</b>





## BAB IV PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020 ini merupakan bagian dari laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2016-2020 yaitu untuk tahun ke kelima, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2020 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 3 (tiga) sasaran yang di nilai berdasarkan 7 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh 5 Indikator yang dikategorikan berhasil.

Namun demikian kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut diatas masih terdapat beberapa hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang, kita semua berharap Laporan Kinerja ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, 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 2020 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 pada tahun 2020, 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 SAPK 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 dan 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 renstra.