

2022



BKPSDM

KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



LAPORAN KINERJA

INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

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 2022 dapat diselesaikan sebagai bentuk hasil kinerja selama tahun 2022.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis pada Capaian kinerja tahun ke I 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 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 2022 bisa lebih baik lagi.

Kuala Tungkal, Januari 2023

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	9
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini.....	15
3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	27
3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	29
3.4 Analisis Penyebab Kegagalan/ Keberhasilan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	32
3.5 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	31
3.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	32
3.7 Realisasi Anggaran.....	36
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan.....	40
4.2 Strategi Peningkatan Kinerja	40

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 2021 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 2022.
- 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.

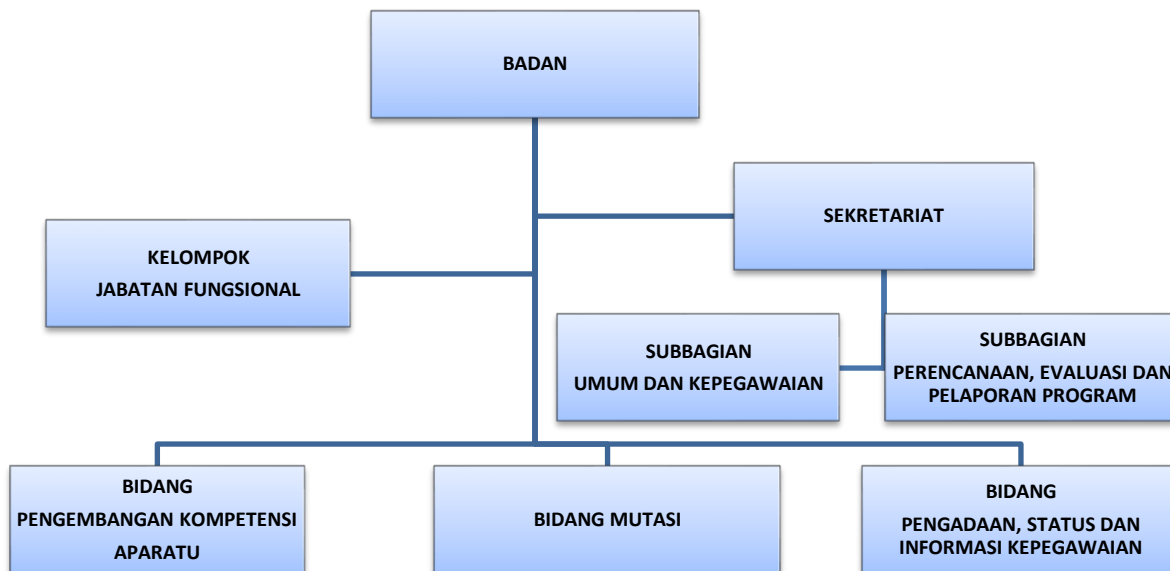
I.5 Susunan Organisasi

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

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
- b. Sekretariat membawahi :
 - 1) Sub. Bagian Umum dan Keuangan
 - 2) Sub. Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- d. Bidang Mutasi
- e. Bidang Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2022 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>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
I.	Jumlah pegawai berdasarkan Eselon :			
	- Eselon II	I	I	-

	- Eselon III	4	3	I
	- Eselon IV	2	2	
2.	Jumlah pegawai berdasarkan jumlah pendidikan :			
	- S.3	-	-	-
	- S.2	1	1	-
	- S.I/DIV	23	14	9
	- D. III	1	-	1
	- SLTA	8	7	1
3.	Jumlah pegawai berdasarkan status :			
	- PNS	33	22	11
	- Non PNS	29	14	15

Sumber Data BKPSDM Tahun 2022

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 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
REKAPITULASI ASET
TAHUN 2022

NO	URAIAN	NILAI (Rp)
1	2	3
1.	Tanah	1.503.675.000
2.	Peralatan dan Mesin	3.134.774.250
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
TOTAL		12.007.007.699

Sumber Data BKPSDM Tahun 2022

I.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2022 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 2022 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 Kualitas dan Profesionalisme ASN.
S.2	Meningkatnya Penataan dan Kinerja 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		Indeks Profesionalitas ASN	65	68	71	73	75	77
		Meningkatnya kualitas dan profesionalisme aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	7,3%	8,2%	9,2%	10,3%	11,6%	12%
			Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan non formal	5,9%	7,1%	8,4%	9,7%	11,2%	12,2%
		Meningkatnya penataan dan kinerja 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%
			Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	25%	25%	25%	25%	25%	25%

2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022

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 2022 terdiri dari 2 sasaran strategis dan 5 indikator kinerja.

Tabel 2.3
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Kualitas dan 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 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Kualitas dan 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
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$	Rekapitulasi Data Peserta Diklat Formal	BKPSDM
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$	Rekapitulasi Data Peserta Diklat Non Formal	
2.	Meningkatnya Penataan dan Kinerja 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
		Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	$\frac{\text{Jumlah pelanggaran disiplin ASN tahun lalu} - \text{Jumlah pelanggaran disiplin ASN tahun berjalan}}{\text{Jumlah pelanggaran disiplin ASN tahun lalu}} \times 100$	Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin	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 2022. 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 2022.

3.1.1. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.1
Capaian Realisasi IKU BKPSDM
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022

NO	SASARAN KINERJA	IKU	TARGET	REALISASI	RASIO CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualiatas dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	68	50,8	74,7%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	8,2%	10,3%	125,6%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	7,1%	16,9%	238%
2.	Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi	92%	87,1%	94,6%
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	55,9%	69%	123,4%
		Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	25%	-50%	-200%

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2022 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 2022 BKPSDM mempunyai 6 indikator sasaran dengan realisasi kinerja capaian keseluruhan terdapat 3 indikator yang memenuhi target dan 3 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 Kualitas dan 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 2022 ditargetkan Indeks profesional ASN Kab. Tanjung Jabung Barat 68 dengan realisasi 50,8 berdasarkan nilai pada aplikasi DJASN pada bulan Januari 2023, akan tetapi realisasi tahun 2022 tersebut masih dapat berubah dikarenakan belum final nya penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari BKN terkait Indikator kualifikasi dalam penilaian, dengan capaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Hasil Penilaian Indeks Profesional ASN

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	3383	12.71	9.53	23.62	5	50.86

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-Laki	1651	12.38	7.9	23.11	4.99	48.38
Perempuan	1832	12.98	10.91	24.05	5	52.95

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	596	14.56	5.33	24.1	4.98	49.07
Jabatan Fungsional	2008	12.96	14.31	23.75	5	56.03
Pelaksana	779	10.52	0.43	22.93	5	38.88

Sumber Data Bidang PSIK

B. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal pada Indikator ini merupakan jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti Diklat Formal pada tahun 2022, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2021	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022		Jumlah
			Target	Realisasi	
I	2	3	4	5	6
Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal					
I	Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	317 Org	50 Org	61 Org	378 Org
Formulasi: $\left[\frac{\text{Jumlah Aparatur yang telah mengikuti diklat formal}}{\text{Jumlah Total Aparatur}} \right] \times 100$					$\frac{378}{3664} \times 100 = 10,3\%$

Sampai dengan tahun 2022 total aparatur yang mengikuti diklat formal sebanyak 378 orang atau bertambah 61 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2021 ini sebanyak 3664 orang. sehingga persentase aparatur yang mengikuti diklat formal ditargetkan sebesar 8,2% dengan realisasinya pada tahun 2022 sebesar 10,3% atau mengalami kenaikan sebesar 125,6%.

Tabel 3.4
Rekapitulasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

NO	OPD	JUMLAH PESERTA
1	2	3
1.	RSUD K.H. DAUD ARIF KUALA TUNGKAL	40 Orang
2.	DINAS KESEHATAN	16 Orang
3.	BKPSDM	1 Orang
4.	Dinas Perkebunan dan Peternakan	1 Orang
5.	Dinas Tenaga Kerja	3 Orang
<i>Jumlah</i>		<i>61 Orang</i>

Sumber Data Bid. Pengembangan Kompetensi Aparatur

Dengan demikian, total pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan formal sampai dengan tahun 2022 sebanyak 378 orang dan telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

C. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal

Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal pada Indikator ini merupakan jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti Diklat Non Formal pada tahun 2022, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2021	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022		Jumlah
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal					
1	Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	369 Org	80 Org	251 Org	620 Org

Formulasi: $\left[\frac{\text{Jumlah Aparatur yang telah mengikuti diklat Non formal}}{\text{Jumlah Total Aparatur}} \right] \times 100$	$\frac{620}{3664} \times 100 = 16,9\%$
---	--

Sampai dengan tahun 2022 total aparatur yang mengikuti diklat Non formal sebanyak 620 orang atau bertambah 251 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2022 ini sebanyak 3664 orang. sehingga persentase aparatur yang mengikuti diklat Non formal ditargetkan sebesar 7,1% dengan realisasinya pada tahun 2022 sebesar 16,9% atau mengalami kenaikan sebesar 238%.

Tabel 3.6
Rekapitulasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal

NO	OPD	JUMLAH PESERTA
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Bagian Organisasi	3 Orang
2.	Bagian Perencanaan Keuangan	1 Orang
3.	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	3 Orang
4.	Bagian Perekonomian	1 Orang
5.	Sekretariat DPRD	1 Orang
6.	Inspektorat	1 Orang
7.	Satpol PP	1 Orang
8.	RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal	22 Orang
9.	RSUD Suryah Khairuddin Merlung	3 Orang
10.	Bappeda	4 Orang
11.	Badan Keuangan dan Aset Daerah	1 orang
12.	Badan Pendapatan Daerah	7 Orang
13.	BKPSDM	7 Orang
14.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	2 Orang
15.	Badan Penanggulangan Bencana	1 Orang
16.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	4 Orang
17.	Dinas Kesehatan	108 Orang
13.	Dinas Komunikasi dan Informasi	16 Orang
14.	Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	2 Orang

15.	Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah Perindustrian dan Perdagangan	2 Orang
16.	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	8 Orang
17.	Dinas Ketahanan Pangan	1 Orang
18.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	2 Orang
19.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	2 Orang
20.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	1 Orang
21.	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	1 Orang
22.	Dinas Sosial	6 Orang
23.	Dinas Tenaga Kerja	2 Orang
24.	Dinas Perhubungan	3 Orang
25.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	3 Orang
26.	Dinas Perikanan	1 Orang
27.	DISPARPORA	2 Orang
28.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	1 Orang
29.	Dinas Lingkungan Hidup	2 Orang
30.	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	1 Orang
31.	Kecamatan Batang Asam	1 Orang
32.	Kecamatan Betara	1 Orang
33.	Kecamatan Merlung	1 Orang
34.	Kecamatan Muara Papalik	1 Orang
35.	Kecamatan Pengabuan	1 Orang
36.	Kecamatan Renah Mendaluh	1 Orang
37.	Kecamatan Seberang Kota	1 Orang
38.	Kecamatan Senyerang	1 Orang
39.	Kecamatan Tebing Tinggi	1 Orang
40.	Kecamatan Tungkal Ilir	2 Orang
41.	Kecamatan Kuala Betara	1 Orang
42.	Kecamatan Bramitam	1 Orang
43.	Kecamatan Tungkal Ulu	12 Orang
<i>Jumlah</i>		<i>251 Orang</i>

Sumber Data Bid. Pengembangan Kompetensi Aparatur

**SASARAN
STRATEGIS II****Meningkatnya Penataan dan Kinerja 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. 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 2022, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2021	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022		Jumlah Jabatan Struktural Tahun 2022
			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	488	500	460	528
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang Terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100$					$\frac{460}{528} \times 100 = 87,1\%$

Pada tahun 2022 jumlah pejabat struktural yang terisi sebanyak 460 pejabat dengan jumlah jabatan struktural sebanyak 528 jabatan atau berkurang 219 jabatan pada tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan adanya penyederhanaan birokrasi pada penyetaraan dari jabatan eselon IV ke fungsional sehingga persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi yang ditargetkan sebesar 92% dengan realisasi pada tahun 2022 sebesar 87,1% dengan rasio capaian 94,6%.

Dengan demikian indikator kinerja utama persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi pada tahun 2022 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
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Eselon II	30	7	37
2.	Eselon III	168	2	170
3.	Eselon IV	262	59	321
Total				528

Sumber Data: Bidang Mutasi

B. Rasio Pejabat Fungsional Tertentu

Rasio pejabat fungsional tertentu pada indikator ini merupakan jumlah pejabat fungsional tertentu tahun 2022, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2021	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022		JUMLAH
			Target	Realisasi	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Rasio Pejabat Fungsional Tertentu					
I	Jumlah pejabat Fungsional tertentu	2347	150	181	2528
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional Tertentu}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100$					$\frac{2347}{3664} \times 100 = 69\%$

Sampai dengan tahun 2022 total pejabat fungsional sebanyak 2528 orang atau bertambah 181 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2022 ini sebanyak 3664 orang dengan capaian rasio pejabat fungsional tertentu yang ditargetkan sebesar 55,9% tahun 2022 dengan realisasi sebesar 69% atau mengalami kenaikan sebesar 123,4%.

Tabel 3.10
Rekapitulasi Pejabat Fungsional Tertentu

No	URAIAN	JUMLAH
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Guru	1494
2	Pengawas	8
3	Pamong Belajar	3
4	Kesehatan	673
5	Penyuluh Pertanian	39
6	POL PP	17
7	Auditor	17
8	Auditor Kepegawaian	2
9	Analisis Kepegawaian	2
10	Pengantar Kerja	1
11	Penyuluh Sosial	1
12	Penera	1

I3	Perancang Undang-Undang	4
I4	Instruktur	1
I5	Pustakawan	1
I6	Pranata Komputer	7
I7	Psikolog Klinis	1
I8	Penyuluh Hukum	3
I6	Penyetaraan Jabatan Eselon IV ke Fungsional	249
Total		2528

Sumber Data: Bidang Mutasi

C. Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin

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 kedisiplinan 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 94 tahun 2021 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.II
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian s/d Tahun 2021	Realisasi Capaian s/d Tahun 2022		Jumlah Pelanggaran Disiplin
			Target	Realisasi	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin PNS					
I	Jumlah pelanggaran disiplin	6 Org	5 Org	9 Org	9 Org
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah pelanggaran disiplin tahun lalu} - \text{jumlah pelanggaran disiplin tahun berjalan}}{\text{Jumlah pelanggaran disiplin tahun lalu}} \times 100$					$\frac{6 - 9}{6} \times 100 = -50\%$

Dengan demikian capaian indikator tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN pada tahun 2022 sebesar -50%. Adapun jumlah kasus pelanggaran disiplin pada tahun 2022 sebanyak 9 kasus atau lebih banyak dibanding tahun sebelumnya yaitu sebanyak 6 kasus, atau dapat disimpulkan pada tahun 2022 terjadi peningkatan pelanggaran disiplin sebanyak 3 kasus, data penjatuhan hukuman disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 3.12
Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin

No	Inisial	Dasar Pemberhentian	No. SK Pemberhentian
1	2	3	4
1.	S.B NIP. 196404.....	PP No. 11 Tahun 2017 Jo. PP 17 Tahun 2020	147/Kep.Bup/BKPSDM/2022 Tangggal 16 Maret 2022
2.	H.R NIP. 197101.....	PP No. 11 Tahun 2017 Jo. PP 17 Tahun 2020	229/Kep.Bup/BKPSDM/2022 Tanggal 25 April 2022
3.	E.S NIP. 196808.....	PP No. 11 Tahun 2017 Jo. PP 17 Tahun 2020	460/Kep.Bup/BKPSDM/2022 Tanggal 10 Agustus 2022
4.	D.S NIP. 197708.....	PP No. 11 Tahun 2017 Jo. PP 17 Tahun 2020	461/Kep.Bup/BKPSDM/2022 Tanggal 10 Agustus 2022
5.	D.I.P NIP. 197305.....	PP No. 94 Tahun 2021	800/515/BKPSDM/2022 Tanggal 11 Maret 2022
6.	W.D NIP. 196706.....	PP No. 94 Tahun 2021	800/144/DUKCAPIL/2022 Tanggal 04 April 2022
7.	A.N NIP. 198004.....	PP No. 94 Tahun 2021	824.2/88/DINKES/2022 Tanggal 12 Februari 2022
8.	M.B NIP. 198012.....	PP No. 94 Tahun 2021	Nomor: 16 Tahun 2022 Tanggal: 16 Juni 2022
9.	S.B NIP. 196812.....	PP No. 94 Tahun 2021	Nomor: 26 Tahun 2022 Tanggal: 21 Oktober 2022

Sumber Data: Bidang PSIK

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 2022

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 Kualiatas dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	65	48,9	68	50,8						
		Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (%)	7,3	8,2	8,2	10,3						
		Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal (%)	5,9	9,6	7,1	16,9						
2	Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	81,5	92	87,1						
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	53,9	60,8	55,9	69						
		Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN (%)	25	37,5	25	-50						

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja dari tahun 2020 s/d tahun 2022 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-											
				2021		2022		2023		2024		2025			
				T	R	T	R	T	R	T	R	T	R		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
I	Terwujudnya ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya Kualiatas dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	65	48,9	68	50,8								
			Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (%)	7,3	8,2	8,2	10,3								
			Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal (%)	5,9	9,6	7,1	16,9								
		Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	81,5	92	87,1								
			Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	53,9	60,8	55,9	69								
			Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN (%)	25	37,5	25	-50								

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 3 indikator yang memenuhi target yang telah ditetapkan dan 3 indikator yg belum memenuhi target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun 2022.

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

Secara umum sebagian rasio pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2022 ini dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, meskipun masih juga terdapat beberapa indikator 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 2022.
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 Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	74,7%	215.600.000	214.241.500	99,4%	Tidak Efisien
	Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	125,6%	861.209.000	223.316.500	25,9%	Efisien
	Persentase Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Non Formal	238%	892.992.570	595.093.450	66,6%	Efisien
Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi	94,6%	697.246.870	440.440.000	63,2%	Efisien
	Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	123,4%	79.514.695	48.885.000	61,5%	Efisien
	Tingkat Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	-200%	22.677.876	22.447.200	98,9%	Tidak Efisien

Analisis ini menggambarkan penggunaan sumber daya antara lain:

I. Efisiensi Biaya

Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 untuk pengembangan kompetensi aparatur sebesar 1,8 M akan tetapi dikarenakan

kurangnya minat aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dimasa pandemi covid sehingga pengembangan kompetensi aparatur belum berjalan dengan efektif.

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 2021.

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

Dalam mewujudkan sasaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2022 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 21 Sub kegiatan, untuk mencapai tujuan tersebut dialokasi anggaran Rp. 5.956.684.439,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 4.941.452.502,- (82,96%) 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. 38.033.250 dengan realisasi anggaran Rp. 36.900.000,- (97,02%) dan realisasi fisik 100%

- ✓ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah alokasi anggaran Rp. 36.697.876,- dengan realisasi anggaran Rp. 36.525.000,- (99,53%) dan realisasi fisik 100%
- 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:
 - ✓ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN alokasi anggaran Rp. 4.284.209.536 dengan realisasi anggaran Rp. 3.331.089.389 (77,75%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN alokasi anggaran Rp. 175.610.000 dengan realisasi anggaran Rp. 175.610.000 (100%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD alokasi anggaran Rp. 34.791.500 dengan realisasi anggaran Rp. 34.750.000 (99,88%) dan realisasi fisik (100%)
- 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - ✓ Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD alokasi anggaran Rp. 34.450.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 33.800.000,- (98,11%) dan realisasi fisik (100%).
- 4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah:
 - ✓ Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya alokasi anggaran Rp. 26.000.000 dengan realisasi anggaran Rp. 23.600.000 (90,77%) dan realisasi fisik (100%)
- 5. Administrasi Umum Perangkat Daerah:
 - ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor alokasi anggaran Rp. 8.960.955 dengan realisasi Rp. 8.605.200 (96,03%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor alokasi anggaran Rp. 100.417.980 dengan realisasi Rp. 99.587.500 (99,17%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyediaan Bahan Logistik Kantor alokasi anggaran Rp. 7.600.000 dengan realisasi Rp. 7.600.000 (100%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan alokasi anggaran Rp. 37.697.641 dengan realisasi Rp. 35.965.000 (95,40%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan alokasi anggaran Rp. 11.400.000 dengan realisasi Rp. 5.100.000 (44,74%) dan realisasi fisik (100%)
 - ✓ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD alokasi anggaran Rp. 515.267.400 dengan realisasi Rp. 500.879.850 (97,21%) dan realisasi fisik (100%).
- 6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:

- ✓ Penyediaan Jasa Surat Menyurat alokasi anggaran Rp. 5.000.000 dengan realisasi Rp. 4.119.400 (82,39%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik alokasi anggaran Rp. 58.775.100 dengan realisasi Rp. 57.796.613 (98,34%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor alokasi anggaran Rp. 62.458.891 dengan realisasi Rp. 61.265.400 (98,09%) 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. 189.411.000 dengan realisasi Rp. 180.875.550 (95,49%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 28.030.000 dengan realisasi Rp. 26.940.000 (96,11%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya alokasi anggaran Rp. 140.000.000 dengan realisasi Rp. 139.896.000 (99,93%) dan realisasi fisik (100%).
- 8. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - ✓ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 115.787.554,- dengan realisasi Rp. 100.391.300,- (86,70%) dan realisasi fisik (100%).

❖ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

- I. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - ✓ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian alokasi anggaran Rp. 215.600.000 dengan realisasi Rp. 214.241.500 (99,37%) dan realisasi fisik (100%).
- 2.1. Mutasi dan Promosi ASN
 - ✓ Pengelolaan Promosi ASN alokasi anggaran Rp. 573.828.525 dengan realisasi Rp. 373.395.000 (65,07%) dan realisasi fisik (98,60%).
 - ✓ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN alokasi anggaran Rp. 40.042.200 dengan realisasi Rp. 34.800.000 (86,91%) dan realisasi fisik (100%)
- 2.2. Pengembangan Kompetensi ASN
 - ✓ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN alokasi anggaran Rp. 753.098.500 dengan realisasi Rp. 123.331.500,- (16,38%) dan realisasi fisik (67,24%)
 - ✓ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN alokasi anggaran Rp. 892.992.570 dengan realisasi Rp. 595.093.450 (66,64%) dan realisasi fisik (100%).

- ✓ Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN alokasi anggaran Rp. 108.110.500 dengan realisasi Rp. 99.895.000 (92,40%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Pembinaan Jabatan Fungsional ASN alokasi anggaran Rp. 79.514.695 dengan realisasi Rp. 48.885.000 (61,48%) dan realisasi fisik (100%).
- 2.3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- ✓ Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan alokasi anggaran Rp. 123.418.345 dengan realisasi Rp. 67.045.000 (54,32%) dan realisasi fisik (63,99%).
 - ✓ Pembinaan Disiplin ASN alokasi anggaran Rp. 22.677.876 dengan realisasi Rp. 22.447.200 (98,99%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 18.945.500 dengan realisasi Rp. 18.021.500 (95,12%) dan realisasi fisik (100%).
 - ✓ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 19.024.750 dengan realisasi Rp. 19.000.000 (99,87%) dan realisasi fisik (100%).

Permasalahan dan Solusi

❖ Permasalahan

Dalam pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada tahun 2022 terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Antara lain Program Kepegawaian Daerah pada:

I. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

- ✓ Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN alokasi anggaran Rp. 753.098.500 dengan realisasi Rp. 123.331.500,- (16,38%) dan realisasi fisik (67,24%), hal ini disebabkan:
 - Pegawai Negeri Sipil yang mendaftar Seleksi Dokter Spesialis hanya 1 Orang dan Tidak Lulus dalam seleksi Akademik.
- ✓ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN alokasi anggaran Rp. 892.992.570 dengan realisasi Rp. 595.093.450 (66,64%) dan realisasi fisik (100%). Hal ini disebabkan:
 - Tidak tersedianya Diklat yang dibutuhkan Aparatur Sipil Negara sesuai Jabatan yang diduduki.

2. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- ✓ Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan alokasi anggaran Rp. 123.418.345 dengan realisasi Rp. 67.045.000 (54,32%) dan realisasi fisik (63,99%), hal ini disebabkan oleh:
 - Tidak terpenuhinya persyaratan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, yaitu:
 - a. Kompetensi Teknis
 - b. Kompetensi Manajerial
 - c. Kompetensi Sosial Cultural
- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 19.024.750 dengan realisasi Rp. 19.000.000 (99,87%) dan realisasi fisik (100%).
 - Berkas Tanda Jasa yang diusulkan Tidak Memenuhi Syarat

❖ Solusi

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

- Berkas yang Tidak Memenuhi Syarat (TMS) akan dilengkapi dan diusulkan kembali pada periode selanjutnya.
- Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan Formal.
- Melakukan pendataan kebutuhan Diklat dan meningkatkan Koordinasi dengan Lembaga Penyelenggara Diklat.
- Meningkatkan Sosialisasi Program Beasiswa Dokter Spesialis kepada Tenaga Kesehatan.

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 2022 sebesar Rp. 8.401.150.346,- yang terdiri dari Belanja Pegawai Rp. 4.454.169.536,- dan Belanja Barang dan Jasa Rp. 3.946.980.810,- dengan realisasi anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat sebesar Rp. 6.557.607.652,- yang terdiri dari Belanja Pegawai Rp. 3.501.049.389,- dan Belanja Barang dan Jasa Rp. 3.056.558.263,-. Selanjutnya Belanja Modal sebesar Rp. 402.787.554,- dengan realisasi anggaran Rp. 386.382.800.

Data anggaran dan realisasi APBD BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk periode 31 Desember 2022 tersaji sebagai berikut:

Tabel 3.15
Realisasi Anggaran Tahun 2022

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5
	BELANJA OPERASI	Rp. 8.401.150.346	Rp. 6.171.224.852	73,45
1.	Belanja Pegawai	Rp. 4.454.169.536	Rp. 3.501.049.389	78,60
2.	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 3.946.980.810	Rp. 2.670.175.463	67,65
	BELANJA MODAL	Rp. 402.787.554	Rp. 386.382.800	95,92

PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI		
	JUMLAH	PROPORSI	KEUANGAN	%	FISIK
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	5.956.684.439	67,66	4.941.452.502		
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	74.731.126	0,85	73.425.000		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	38.033.250	0,43	36.900.000	97,02	100
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	36.697.876	0,42	36.525.000	99,53	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.494.611.036	51,05	3.541.449.389		
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.284.209.536	48,66	3.331.089.389	77,76	100
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	175.610.000	1,99	175.610.000	100	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD	34.791.500	0,40	34.750.000	99,88	100
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	72.085.756	0,82	63.756.300		
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	26.000.000	0,30	23.600.000	90,77	100
Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	46.085.756	0,52	40.156.300	87,13	100
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	34.450.000	0,39	33.800.000		
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	34.450.000	0,39	33.800.000	98,11	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah	681.343.976	7,74	657.737.550		

Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	8.960.955	0,10	8.605.200	96,03	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100.417.980	1,14	99.587.500	99,17	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	7.600.000	0,09	7.600.000	100	100
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	37.697.641	0,43	35.965.000	95,40	100
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	11.400.000	0,13	5.100.000	44,74	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	515.267.400	5,85	500.879.850	97,21	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	126.233.991	1,43	123.181.413		
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000	0,06	4.119.400	82,39	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	58.775.100	0,67	57.796.613	98,34	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	62.458.891	0,71	61.265.400	98,09	100
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	357.441.000	4,06	347.711.550		
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	189.411.000	2,15	180.875.550	95,49	100
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	28.030.000	0,32	26.940.000	96,11	100
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	140.000.000	1,59	139.896.000	99,93	100
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Daerah	115.787.554	1,32	100.391.300		
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	115.787.554	1,32	100.391.300	86,70	100
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.847.253.461	32,34	1.616.155.150		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	215.600.000	2,45	214.241.500		
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	215.600.000	2,45	214.241.500	99,37	100
Mutasi dan Promosi ASN	613.870.725	6,97	408.195.000		
Pengelolaan Promosi ASN	573.828.525	6,52	373.395.000	65,07	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	40.042.200	0,45	34.800.000	86,91	100
Pengembangan Kompetensi ASN	1.833.716.265	20,83	867.294.950		

Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	753.098.500	8,55	123.331.500	16,38	67,24
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	892.992.570	10,14	595.093.450	66,64	100
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	108.110.500	1,23	99.985.000	92,40	100
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	79.514.695	0,90	48.885.000	61,48	100
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	184.066.471	2,09	126.513.700		
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	123.418.345	1,40	67.045.000	54,32	63,99
Pembinaan Disiplin ASN	22.677.876	0,26	22.447.200	98,98	100
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	18.945.500	0,22	18.021.500	95,12	100
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	19.024.750	0,22	19.000.000	99,87	100
TOTAL ANGGARAN	8.803.937.900		6.557.607.652	74,48%	97%

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 2022 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 yaitu untuk tahun kedua, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022 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 2 (dua) sasaran yang di nilai berdasarkan 6 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh 3 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 2022 dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diarahkan untuk memenuhi sumber daya aparatur yang professional,
2. Melakukan pendataan sebagai bahan pengambilan kebijakan,
3. Melakukan updating data/peremajaan data di 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 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.