



2024

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah**

Kabupaten Tanjung Jabung Timur

KATA PENGANTAR

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 dimaksudkan sebagai media pertanggungjawaban keberhasilan dan atau kegagalan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi sesuai Rencana Kinerja yang telah ditetapkan.

Substansi LKjIP ini menginformasikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang terkait dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2024, yang sekaligus merupakan laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan mata rantai capaian kinerja dari tahun-tahun sebelumnya. Dengan diterbitkannya LKjIP Tahun 2024, diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat memberikan informasi, gambaran dan manfaat yang nyata, akurat, relevan dan transparan kepada masyarakat, dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Akhir kata, Kami berharap agar LKjIP Tahun 2024 dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja dan media evaluasi untuk menilai kinerja bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun Anggaran 2024, Kami menyadari masih

ada kesalahan dan banyak kekurangan, untuk itu kiranya mohon dapat dimaklumi.

Demikian Laporan ini Kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Muara Sabak Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah
Kabupaten Tanjung Jabung Timur,



ANGGA HARISUMARTHA, S.STP, MH
Pembina TK.I (IV/b)
NIP.19860315 200412 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.2 Struktur Organisasi	7
1.3 Sumber Daya Manusia	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Visi dan Misi Kepala Daerah.....	9
2.2 Indikator Kinerja Utama.....	12
2.3 Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD	15
2.4 Rencana Aksi BKPSDMD Tahun 2024	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	21
1. Realisasi dan Capaian Organisasi Tahun 2024	22
2. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan 2024.....	33
3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap RPJMD	34
4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional/Provinsi	36
5. Analisa Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi	37
6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	39
7. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	40
3.2 Realisasi Anggaran	41
BAB IV PENUTUP	50

BAB I

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme merupakan salah satu upaya mewujudkan good governance. Dalam Pasal 3 undang-undang tersebut disebutkan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut, dirumuskan bahwa asas akuntabilitas ini adalah asas yang menentukan bahwa setiap hasil kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka itu, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagai Instansi Pemerintah dan unsur penyelenggara negara diwajibkan untuk menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 disusun dengan berpedoman pada 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.

1.1 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan lembaga teknis daerah yang melaksanakan tugas pengelolaan kepegawaian daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tanggal 03 Oktober 2016 dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 31 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Tata Kerja Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Mempunyai tugas pokok **membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Daerah dalam bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah** yang menjadi kewenangan daerah, dengan uraian fungsi sebagai berikut :

- a. merumuskan kebijakan teknis dan administrasi dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD);
- b. merencanakan program kerja tahunan BKPSDMD berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. melaksanakan fungsi koordinasi dengan instansi terkait dalam penyelenggaraan pengawasan dan pembinaan kebijakan BKPSDMD;
- d. merencanakan penyelenggaraan program kerja, kesekretariatan, formasi dan informasi data, pengadaan, pengangkatan dalam jabatan, mutasi, pengembangan SDM, pembinaan disiplin, pemberian kesejahteraan serta pengembangan

- kompetensi PNS;
- e. mengadministrasi keuangan, umum, urusan rumah tangga dan perjalanan dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - f. mengendalikan dan membina PNS di lingkungan BKPSDMD;
 - g. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien mengatur pelaksanaan kegiatan berdasarkan prioritas;
 - h. memberikan saran atau pertimbangan kepada Bupati mengenai tata laksana kegiatan BKPSDMD; dan
 - i. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi.
- 1. Sekretariat** membantu Kepala Badan dalam melaksanakan urusan Umum, Penyusunan Program dan Keuangan serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meliputi:
- a. menyusun konsep peraturan, kebijakan teknis, laporan dan naskah dinas lainnya di lingkup Sekretariat;
 - b. menyusun Program Kerja Tahunan BKPSDMD berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - c. melayani ketatausahaan meliputi urusan umum, perencanaan, rumah tangga, keuangan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, pemeliharaan dan Pelaporan;
 - d. mengkaji kebijakan teknis administrasi, keuangan, kearsipan, umum dan kepegawaian;
 - e. melaksanakan pengadaan, pemeliharaan, perawatan rumah dinas, kendaraan dinas dan alat kelengkapan Kantor;
 - f. melaksanakan fungsi bimbingan, pembinaan, pengawasan dan evaluasi terhadap staf di Sekretariat;
 - g. mengoordinasi kegiatan seluruh Sub Bagian di lingkup Sekretariat secara kontinyu berdasarkan peraturan yang berlaku agar kegiatan berjalan dengan lancar;
 - h. mengevaluasi pelaksanaan program kegiatan lingkup Sekretariat;

- i. membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai bahan untuk penyusunan program selanjutnya; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik secara lisan maupun tulisan.

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan urusan Umum serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang meliputi :

- a. menyiapkan konsep peraturan, kebijakan teknis, laporan dan naskah dinas lainnya pada Sub Bagian Umum yang telah dirumuskan oleh Sekretaris dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. mengelola administrasi perkantoran serta pendistribusiannya;
- c. menghimpun arsip dan data informasi kepegawaian berdasarkan sifat arsip baik dalam bentuk digital maupun bentuk fisik dan pengusulan penghapusan arsip;
- d. mengelola Pelayanan Satu Pintu BKPSDMD;
- e. melaksanakan inventarisasi, pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan aset-aset dan urusan rumah tangga BKPSDMD;
- f. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada kelompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien;
- g. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan dalam bentuk laporan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik secara lisan maupun tulisan.

3. Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan Penyusunan Program dan Keuangan serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang meliputi;

- a. menyiapkan konsep peraturan, kebijakan teknis, laporan dan naskah dinas lainnya pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan yang telah dirumuskan oleh Sekretaris dengan berpedoman pada peraturan perundangundangan yang berlaku;
- b. menghimpun dan menyusun RPJMD serta program kerja tahunan BKPSDMD;

- c. menghimpun, menyusun dan memroses Rencana Kerja Anggaran menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDMD;
- d. mengadministrasikan perbendaharaan;
- e. memverifikasi dan melaksanakan pembukuan transaksi keuangan;
- f. menghimpun, mengelola dan menyusun Laporan Pertanggungjawaban Keuangan, LPPD, LAKIP dan Laporan Hasil Pemeriksaan;
- g. mendokumentasikan surat dan dokumen keuangan lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku; h. Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada kelompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien;
- i. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan dalam bentuk laporan; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik secara lisan maupun tulisan.

- 4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai** mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan urusan Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai serta pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku meliputi :
- a. menyusun konsep peraturan, kebijakan teknis, laporan dan naskah dinas lainnya pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. menyusun perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai ;
 - c. menyusun bahan kebijakan, mengumpulkan data dan informasi berkaitan dengan Program Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - d. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada kelompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien;
 - e. melaksanakan fungsi bimbingan, pembinaan, pengawasan dan evaluasi terhadap kelompok jabatan fungsional di Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;

- f. mengoordinasi kegiatan seluruh Subkoordinator di lingkup Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai secara kontinyu berdasarkan peraturan yang berlaku agar kegiatan berjalan dengan lancar;
- g. mengevaluasi pelaksanaan program kegiatan lingkup Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
- h. membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai bahan untuk penyusunan program selanjutnya.

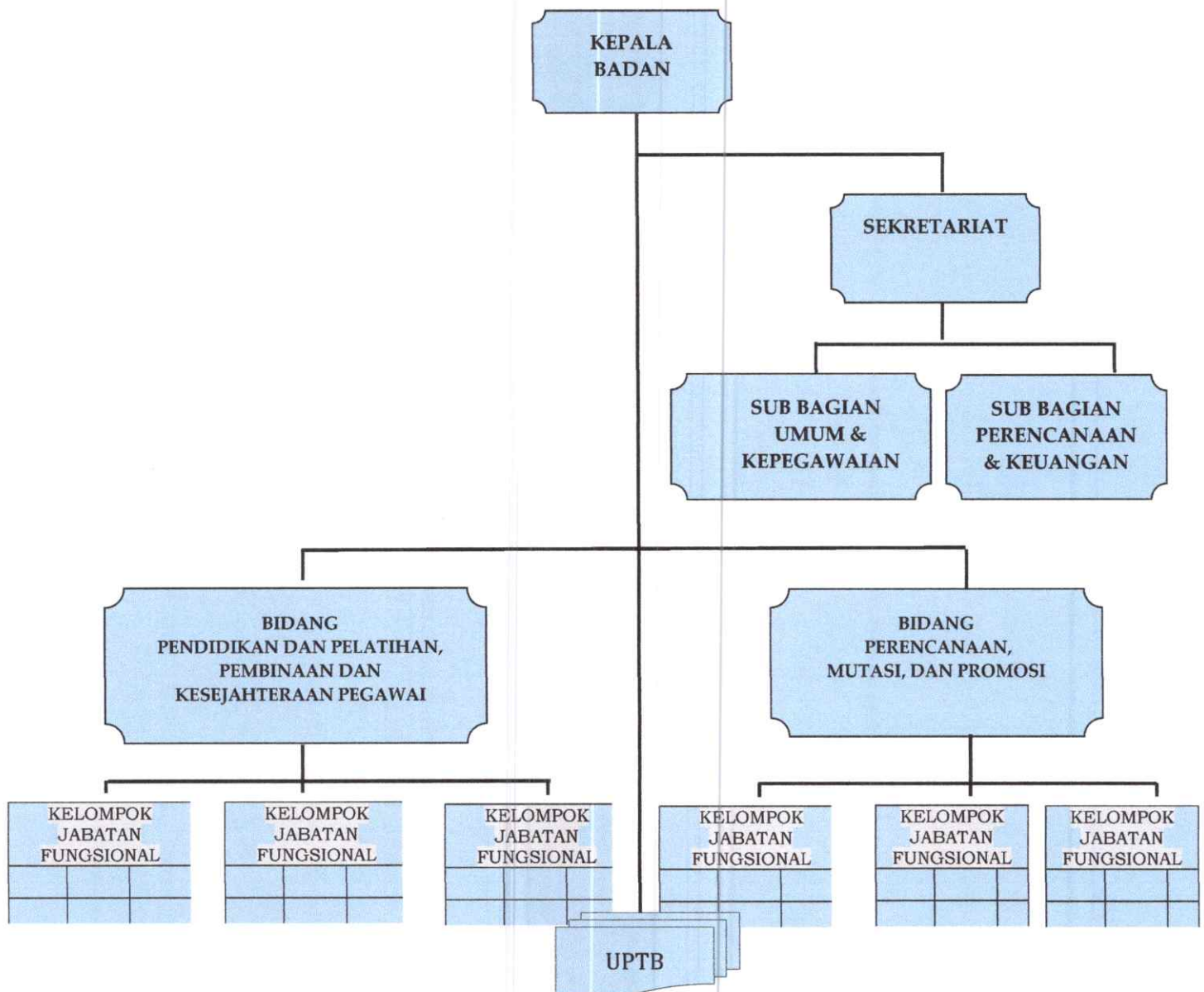
5. Bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan urusan bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi serta pelayanan teknis dan administrasi sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku meliputi :

- a. menyusun konsep peraturan, kebijakan teknis, laporan dan naskah dinas lainnya pada Bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi;
- b. menyusun kegiatan perencanaan kepegawaian, mutasi, pengembangan kompetensi, promosi jabatan, kepangkatan, evaluasi kinerja dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- c. menyiapkan bahan kebijakan, mengumpulkan data dan informasi berkaitan dengan Program Kegiatan Perencanaan, Mutasi dan Promosi;
- d. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada kelompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien;
- e. melaksanakan fungsi bimbingan, pembinaan, pengawasan dan evaluasi terhadap staf di Bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi;
- f. Mengoordinasi kegiatan seluruh Subkoordinator di lingkup Bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi secara kontinyu berdasarkan peraturan yang berlaku agar kegiatan berjalan dengan lancar;
- g. mengevaluasi pelaksanaan program kegiatan lingkup Bidang Perencanaan, Mutasi dan Promosi; dan
- h. membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai bahan untuk penyusunan program selanjutnya

1.2 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka pola pekerjaan dan kelompok tugas atau fungsi bagian – bagian organisasi yang akan dipakai untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur :

Gambar 1.1.
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Tanjung Jabung Timur



Sumber: Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah

1.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung sumber daya manusia yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Kondisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024

NO	JABATAN	GOL/RUANG (Orang)				JUMLAH	JENJANG PENDIDIKAN (Orang)						JUMLAH	DIKLAT PIM			JUMLAH
		IV	III	II	I	Non Gol	SD	SMP	SMA	D-3	S-1/D-4	S-2	S-3	II	III	IV	
1	JPT	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
2	Administrator	2	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	1	2	3
3	Pengawas	0	2	-	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	-	-	0
5	Fungsional Tertentu	2	6	-	-	-	-	-	9	4	4	4	-	-	-	3	3
6	Pelaksana	0	19	4	-	-	-	-	-	-	8	2	-	-	-	-	0
7	Tenaga Kontrak	0	-	-	-	13	2	1	6	-	4	-	-	-	-	-	0
JUMLAH		5	28	4	0	13	2	1	15	4	20	8	0	0	1	6	7

Sumber : Aplikasi SIMPEG, 2024

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja adalah aktivitas analisis dan pengambilan keputusan didepan untuk menetapkan tingkat kinerja yang diinginkan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, perencanaan kinerja adalah penetapan tingkat capaian kinerja yang dinyatakan dengan ukuran kinerja atau indikator kinerja dalam rangka mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan.

Rencana Kinerja disusun setiap tahunnya dengan mengacu pada rencana strategis yang telah ditetapkan. Adapun Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 (RKT) yang disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026.

Perencanaan kinerja merupakan proses yang menghasilkan butir-butir kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan atau antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lainnya. Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

2.1. VISI DAN MISI KEPALA DAERAH

Berdasarkan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pemerintahan daerah disebutkan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, serta Memperhatikan kondisi masyarakat Kabupaten saat ini, permasalahan dan tantangan yang dihadapi di masa depan, serta dengan memperhitungkan faktor strategis dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat, pemangku kepentingan, serta

Pemerintah Daerah. Adapun visi Kepala Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut :

Visi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021-2026 :

“Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat (MERAKYAT)”

Misi Kabupaten Tanjung Jabung Timur:

1. Mewujudkan masyarakat sejahtera yang bertumpu pada sektor pertanian dan perikanan;
2. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing;
3. Meningkatkan investasi Daerah yang kompetitif dan lestari; dan
4. Mewujudkan reformasi birokrasi guna meningkatkan pelayanan publik dalam tatanan kehidupan yang nyaman dan harmonis.

Adapun rincian tujuan dan sasaran sebagai berikut :

Tabel 2.1
Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran
Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2021-2026

Visi	: Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat (Merakyat)
Misi I	: Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Yang Bertumpu Pada Sektor Pertanian dan Perikanan
Tujuan	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi Sektor Pertanian dan Perikanan
	Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Sub Sektor Tanaman Pangan dan Hortikultura
	Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Sub Sektor Perkebunan
	Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Sub Sektor Peternakan
	Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Sub Sektor Perikanan
	Peningkatan Infrastruktur Penunjang Pertanian dan Perikanan
	Peningkatan Daya Saing Pertanian dan Perikanan

	Peningkatan Daya Saing UKM/IKM sektor Pertanian dan Perikanan
	Peningkatan Agrowisata dan Wisata Bahari
Misi II	: Membangun Sumberdaya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing
Tujuan	Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Sehat
	Peningkatan Pelayanan Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan (Puskesmas dan Pustu) dan Rumah Sakit
	Peningkatan Kualitas Perumahan dan Permukiman
Tujuan	Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Cerdas
	Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan Dasar
Tujuan	Menciptakan Tenaga Kerja yang Berdaya Saing
	Peningkatan angkatan kerja yang bekerja
Misi III	: Meningkatkan Investasi Daerah yang Kompetitif dan Lestari
Tujuan	Meningkatnya Nilai Investasi Daerah
	Peningkatan Pelayanan Perizinan mendukung Investasi Daerah
	Pengembangan Aksesibilitas dan Sarana Prasarana
	Peningkatan PAD
Tujuan	Meningkatnya Daya Serap Tenaga Kerja
	Penyediaan Lapangan Kerja Baru sektor pertanian
	Penyediaan akses Permodalan
Tujuan	Menjamin Keberlangsungan Pembangunan Berwawasan Lingkungan
	Pengelolaan Lingkungan Hidup
	Pengendalian Tata Ruang
Misi IV	: Mewujudkan Reformasi Birokrasi Guna Peningkatkan Pelayanan Publik dalam Tatahidupan Yang Nyaman dan Harmonis
Tujuan	Membangun birokrasi yang tangguh, terampil dan berintegritas
	Penataan Kelembagaan dan Organisasi
	Peningkatan SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan
	Peningkatan Pengawasan, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan

	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur
Tujuan	Menciptakan Kondisi Daerah yang Aman, Nyaman dan Harmonis
	Terciptanya kohesi sosial masyarakat
	Peningkatan rasa aman bagi semua lapisan masyarakat

Sumber : Renstra BKPSDMD 2021-2024

Berdasarkan uraian tujuan dan sasaran pemerintah daerah, serta tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur mendukung pada pencapaian Sasaran Peningkatan SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-Undangan.

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk menetapkan kinerja rencana tahunan dan melakukan evaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Adapun Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 2.2
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH

1. Tugas : 1. Membantu Bupati dalam Melaksanakan urusan pemerintah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.
2. Fungsi : 1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 2.3
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Formulasi	Target					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN		54	57	60	62	64	66
	1.	Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	$\frac{\sum \text{Jumlah Jenjang Pendidikan Pegawai} \times \text{Bobot Kualifikasi Pendidikan}}{\sum \text{Jumlah Seluruh Pegawai}}$	12,040	12,063	12,083	12,102	12,122	12,042
		Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	$\frac{\sum \text{Jumlah ASN yang telah Mengikuti Diklat} \times \text{Bobot Kompetensi}}{\sum \text{Jumlah Pegawai}}$	12,400	14,940	17,530	19,580	21,600	23,890
		Nilai Bobot Kompetensi ASN		25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
		Nilai Bobot Kinerja ASN		4,991	4,992	4,994	4,996	4,998	5,000
		Nilai Bobot Disiplin ASN							
2	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) Predikat Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Survey Pemenpan 14 Tahun 2017	78	81	84	88	89	90
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Penilaian Inspektorat	BB	BB	BB	BB	BB	BB
			Penilaian Bakeuda	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai

Sumber : Renstra BKPSDMD 2021-2026

2.3 Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Penyusunan perjanjian kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review instansi pemerintah yang termuat dalam PERMENPAN Nomor 53 tahun 2014, Perjanjian Kinerja (PK) merupakan lembar atau dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati/ Walikota sebagai pemberi amanah kepada pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program / kegiatan/sub kegiatan yang disertai indikator kinerja.

Melalui Perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan yang bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (Outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun – tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan dari penyusunan perjanjian kinerja :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dan pimpinan SKPD untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian

tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;

4. Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan /kemajuan kinerja SKPD;
5. Sebagai dasar penetapan sasaran kinerja pegawai.

Penyusunan Perjanjian kinerja :

1. Pihak yang menyusun perjanjian kinerja;
2. Pemerintah daerah yang menyusun perjanjian kinerja tingkat pemerintah yang ditanda tangani oleh Bupati ;
3. Pimpinan SKPD menyusun perjanjian kinerja kemudian ditandatangani oleh Bupati dan pimpinan SKPD;

Waktu Penyusunan :

Perjanjian Kinerja disusun setelah SKPD menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran disahkan.

Penggunaan sasaran dan indikator :

1. Perjanjian kinerja menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan hasil–hasil utama dan kondisi yang seharusnya tanpa mengesampingkan indikator lain yang relevan;
2. Untuk Pemerintah Daerah sasaran yang digunakan menggambarkan dampak dan outcome yang dihasilkan serta menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah dan Indikator lainnya yang relevan.

Tingkat Eselon II dan III sasaran yang digunakan menggambarkan outcome dan output pada bidangnya serta menggunakan Indikator Kinerja utama (IKU) SKPD dan Indikator lainnya yang relevan.

Tabel 2.4

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024			
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH			
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR			
NO	Tujuan/Sasaran	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN	62
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	12,102
		Nilai Bobot Kompetensi ASN	19,580
		Nilai Bobot Kinerja ASN	25,00
		Nilai Bobot Disiplin ASN	4,996
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	88
	Meningkatnya Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai
Jumlah APBD Perubahan Tahun 2024 sebesar Rp. 10.339.053.528 terdiri dari :			
1. Belanja Operasi sebesar Rp. 9.500.391.378			
2. Belanja Modal sebesar Rp. 838.662.150			
PROGRAM DAN KEGIATAN			ANGGARAN
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		8.182.591.920
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		2.156.461.608
TOTAL ANGGARAN			10.339.053.528

Sumber : Perubahan Perjanjian Kinerja, 2024

2.4 Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024

Rencana Aksi (Action Plan) yaitu suatu rencana kegiatan yang lebih terperinci untuk menterjemahkan strategi-strategi dan arahan pembangunan yang telah diindikasikan dalam rencana strategis, rencana zonasi dan rencana pengelolaan ke dalam program-program.

Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

PERUBAHAN RENCANA AKSI KINERJA SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR
TAHUN 2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANIUNG JABUNG TIMUR**

Sumber : Perubahan Rencana Aksi, 2024

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran capaian kinerja Tahun 2024 adalah bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas kinerja tahunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta 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 (LKjIP), setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progress kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakan.

Kerangka Pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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 (LKjIP). Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase pencapaian target indikator kinerja adalah semakin tinggi realisasi, capaian kinerjanya semakin baik dengan perhitungan:

$$\text{CAPAIAN} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	91% - 100%	Sangat Tinggi	Biru
2	76% - 90%	Tinggi	Merah Muda
3	66% - 75%	Sedang	Kuning Tua
4	51% - 65%	Rendah	Hijau
5	50%	Sangat Rendah	Merah

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

1. REALISASI DAN CAPAIAN ORGANISASI TAHUN 2024

Pada Tahun 2024, Capaian Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2024

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024				Target Akhir Periode Renstra 2026
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kriteria	
1.	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang- undangan	Indeks Profesionalitas ASN	62	66	106	Sangat Tinggi	66
		Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	12,102	13,121	108	Sangat Tinggi	12,142
		Nilai Bobot Kompetensi ASN	19,58	26,10	133	Sangat Tinggi	23,89
		Nilai Bobot Kinerja ASN	25,00	22,00	88	Tinggi	25,00
		Nilai Bobot Disiplin ASN	4,996	5,000	100	Sangat Tinggi	5,000
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	88	82,05	93	Sangat Tinggi	90
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	100	Sangat Tinggi	BB
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	100	Sangat Tinggi	Sesuai

Sumber : Hasil Perhitungan Capaian Kinerja, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat).

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Data IKM akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ini diperoleh dengan melaksanakan kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat Atas Pelayanan Publik. Survei IKM bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja unit pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas Pelayanan publik selanjutnya. Pada tahun 2024 ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur telah melakukan kegiatan survey (IKM) dengan mengambil responden dari masyarakat dan instansi penerima pelayanan publik. Melalui hasil survey ini yang dituangkan dalam laporan ini, nilai IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Nilai IKM BKPSDMD Tahun 2024

B.			
No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,189	79,73
U2	Prosedur pelayanan	3,203	80,07
U3	Waktu pelayanan	3,068	76,69
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,919	97,97
U5	Produk/hasil pelayanan	3,243	81,08
U6	Kemampuan dan Perilaku petugas	3,203	80,07
U7	Fasilitas pelayanan	3,230	80,74
U8	Maklumat pelayanan	3,270	81,76
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,243	81,08

Keterangan :

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

IKM PELAYANAN SKPD :	82,05
Mutu Pelayanan :	A

A (Sangat Baik)	: 81,26 - 100,00
B (Baik)	: 62,51 - 81,25
C (Kurang Baik)	: 43,76 - 62,50
D (Tidak Baik)	: 25,00 - 43,75

Sumber : Hasil Survey Layanan Kepegawaian BKPSDMD, 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 memuat 9 unsur pelayanan yang harus diukur, yaitu :

- a. Persyaratan Pelayanan
- b. Prosedur Pelayanan
- c. Waktu Pelayanan
- d. Biaya/Tarif
- e. Produk Pelayanan
- f. Kompetensi Pelaksana
- g. Perilaku Pelaksana
- h. Penangan Pengaduan, saran dan Masukan
- i. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan pengukuran terhadap kualitas 9 unsur pelayanan tersebut diperoleh hasil skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 dengan angka Indeks sebesar **(82,05)** maka kinerja unit pelayanan ini berada dalam **mutu pelayanan "B" dengan Kategori BAIK**, karena berada dalam nilai interval konversi Indeks Kepuasan Masyarakat 76,61-88,30. Dan mengalami peningkatan dari pada Tahun sebelumnya **(2023)** sebesar **(77,20)**.

Sebagaimana diketahui bahwa kategorisasi mutu pelayanan berdasarkan indeks adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kategorisasi Mutu Pelayanan

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 - 2,59	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK
2,60 - 3,06	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK
3,06 - 3,53	76,61 - 88,30	B	BAIK
3,53 - 4,00	88,31 - 100,00	A	SANGAT BAIK

Sumber : Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

2. Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2023, nilai tersebut **(73,66)** termasuk dalam kategori **"BB" (Sangat Baik)** dengan pernyataan : "Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan 37 Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator". Dan Implementasi SAKIP telah mengalami kenaikan nilai dari **Tahun 2022 (73,56)** termasuk dalam kategori **"BB" (Sangat Baik)**. Hasil Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Evaluasi AKIP BKPSDMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Tahun 2023

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%)	2 (30%)	3 (50%)	
		Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	5,4	7,2	9	21,6
Pengukuran Kinerja	30	4,8	7,2	12	24
Pelaporan Kinerja	15	2,1	2,7	5,25	10,05
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	4	5,25	8,75	18
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	16,3	22,35	35	73,66

Sumber : LHE AKIP BKPSDMD, 2023

3. Laporan Keuangan Sesuai (SAP)

Dalam hal penyamaan dan penyusunan Laporan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melakukan prosedur pelaporan Keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dengan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Hal ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan anggaran yang diperoleh, dengan kesesuaian penyajian laporan keuangan dengan standar akuntansi pemerintahan menjadi dasar diberikannya opini atas laporan keuangan.

4. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan

evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diperoleh dengan cara perhitungan berdasarkan peraturan BKN Nomor 08 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, begitu juga dengan perhitungan nilai PIP diperoleh dari rumus jumlah skor dari kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Nilai total PIP dikategorikan dalam beberapa tingkat, sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kategori Tingkat IP ASN

Nilai	Tingkat Profesionalitas
91-100	Sangat Tinggi
81-90	Tinggi
71-80	Sedang
61-70	Rendah
≤ 60	Sangat Rendah

Sumber : Peraturan BKN Nomor 08 2019

Perhitungan pengukuran indeks profesionalitas ASN di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 dengan capaian realisasi sebesar **(66)** termasuk dalam **Kategori Rendah** dalam range perhitungan nilai total PIP, dan terjadi peningkatan pencapaian yang cukup signifikan terhadap **Tahun sebelumnya (2023)**, dimana pencapaian sebesar **(45,033)**. Meningkatnya Nilai IP ASN karena dipengaruhi oleh Dimensi Kompetensi dan Pendidikan yang mengalami kenaikan secara signifikan, hal ini menunjukkan bahwa ASN di Lingkungan Pemkab Tanjung Jabung Timur semakin banyak mengalami peningkatan dalam pendidikan baik melalui tugas belajar ataupun izin belajar. Dalam hal dimensi kompetensi meningkat melalui pelatihan klasikal dan non klasikal.

Adapun penjabaran dimensi dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari:

1. Dimensi Pendidikan

Salah satu kriteria pengukuran tingkat Profesionalitas ASN adalah Kualifikasi Pendidikan digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS (Pegawai Negeri Sipil) dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah, dan diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan Pengukuran. Adapun tingkat kualifikasi pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7
Tingkat Kualifikasi Pendidikan
Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024

NO	JENIS PENDIDIKAN	BOBOT	JUMLAH PEGAWAI TAHUN 2024	INDEKS
1	S3	25	2	0,01
2	S2	20	204	1,12
3	S1/D4	15	2.384	9,81
4	D3	10	549	1,51
5	D1/D2/SLTA	5	489	0,67
6	DIBAWAH SLTA	0	17	0,00
JUMLAH			3.645	13,121

Sumber : Aplikasi Simpeg dan Hasil Perhitungan Indeks Pendidikan, 2024

2. Dimensi Kompetensi

Penilaian Kompetensi ASN digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi ASN yang pernah diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan ASN dan Penilaian tersebut diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran yang dilakukan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran riwayat pengembangan kompetensi ASN tersebut terdiri dari Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Magang/ Kursus/sejenisnya.

Adapun pengukuran Kompetensi yang dilakukan pengukuran pada Tahun 2024 berdasarkan diklat kepemimpinan bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Indeks Kompetensi Struktural Pimpinan Tinggi 2024

NO	JENIS DIKLAT	BOBOT	JUMLAH JABATAN PIMPINAN TINGGI	JUMLAH YANG TELAH MENGIKUTI S/D TAHUN 2024	INDEKS
1	Kepemimpinan TK.II	15	37	7	2,84
2	Fungsional	0		-	0,00
3	Teknis 20 JP	15		35	14,19
4	Seminar/Workshop/Sejeninya	10		26	7,03
JUMLAH		40			24,05

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi Struktural Pimpinan Tinggi, 2024

Tabel 3.9
Indeks Kompetensi Struktural Administrator Tahun 2024

NO	JENIS DIKLAT	BOBOT	JUMLAH JABATAN ADMINISTRATOR	JUMLAH YANG TELAH MENGIKUTI S/D TAHUN 2024	INDEKS
1	Kepemimpinan TK.III	15	163	20	1,84
2	Fungsional	0		-	0,00
3	Teknis 20 JP	15		163	15,00
4	Seminar/Workshop/Sejeninya	10		163	10,00
JUMLAH		40			26,84

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi Struktural Administrator, 2024

Tabel 3.10
Indeks Kompetensi Struktural Pengawas Tahun 2024

NO	JENIS DIKLAT	BOBOT	JUMLAH JABATAN PENGAWAS	JUMLAH YANG TELAH MENGIKUTI S/D TAHUN 2024	INDEKS
1	Kepemimpinan TK.IV	15	222	28	2
2	Fungsional	0		-	0,00
3	Teknis 20 JP	15		222	15,00
4	Seminar/Workshop/Sejenisnya	10		222	10,00
JUMLAH		40			26,89

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi Struktural Pengawas, 2024

Tabel 3.11
Indeks Kompetensi Struktural Pelaksana Tahun 2024

NO	JENIS DIKLAT	BOBOT	JUMLAH JABATAN PELAKSANA	JUMLAH YANG TELAH MENGIKUTI S/D TAHUN 2024	INDEKS
1	Kepemimpinan TK.IV	0	860	-	-
2	Fungsional	0		-	0,00
3	Teknis 20 JP	22,5		81	2,12
4	Seminar/Workshop/Sejeninya	17,5		860	17,50
JUMLAH		40			19,62

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi Struktural Pelaksana, 2024

Tabel 3.12
Indeks Kompetensi Fungsional Tahun 2024

NO	JENIS DIKLAT	BOBOT	JUMLAH JABATAN FUNGSIONAL	JUMLAH YANG TELAH MENGIKUTI S/D TAHUN 2024	INDEKS
1	Kepemimpinan TK.IV	0	2.363	-	-
2	Fungsional	15		1.375	8,73
3	Teknis 20 JP	15		2.267	14,39
4	Seminar/Workshop/Sejeninya	10		2.363	10,00
JUMLAH		40			33,12

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi Fungsional, 2024

JUMLAH	3.645	130,52
INDEKS KOMPETENSI (Persen)		26,10

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kompetensi ASN, 2024

3. Dimensi Kinerja

Nilai Bobot Kinerja ASN digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Tabel 3.13
Indeks Kinerja ASN Tahun 2024

NO	NILAI KINERJA	BOBOT	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI TAHUN 2024	INDEKS
1	Sangat Baik	30	3.645	496	4,08
2	Baik	25		2.612	17,91
3	Cukup	15		-	-
4	Kurang	5		-	-
5	Sangat Kurang	1		-	-
JUMLAH				3.108	22,00

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Kinerja ASN, 2024

4. Dimensi Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:

- Hukuman Disiplin Ringan
- Hukuman Disiplin Sedang
- Hukuman Disiplin Berat

Tabel 3.14
Indeks Disiplin ASN Tahun 2024

NO	JENIS PENJATUHAN DISIPLIN	BOBOT	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI TAHUN 2024	INDEKS
1	TIDAK PERNAH	5	3.645	3.645	5,000
2	Tingkat Ringan	3		-	-
3	Tingkat Sedang	2		-	-
4	Tingkat Berat	1		-	-
JUMLAH				3.645	5,000

Sumber : Hasil Perhitungan Indeks Disiplin ASN, 2024

2. PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2023 DAN 2024

Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2023 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023
Dengan Capaian Kinerja Tahun 2024

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
			2023	2024	2023	2024	2023	2024
1.	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN	60	62	45,033	66	75,06	106
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	12,083	12,102	12,934	13,121	107	108
		Nilai Bobot Kompetensi ASN	17,530	19,580	5,63	26,10	32,11	133
		Nilai Bobot Kinerja ASN	25,00	25,00	21,47	22,01	85,88	88
		Nilai Bobot Disiplin ASN	4,994	4,996	4,999	5,000	100	100
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	84	88	77,20	82,05	95,30	93
	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	BB	BB	100	100
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	100	100

Sumber : Hasil Perhitungan Capaian Kinerja, 2023 & 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pengukuran Kinerja Tahun 2023-2024 menunjukkan trend peningkatan kinerja. Adapun perbandingan tujuan/sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Strategis 1 “Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan” dengan Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” menunjukkan peningkatan realisasi yang signifikan dibandingkan data Tahun 2023, juga mengalami trend capaian dibanding data capaian Tahun 2023. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur berkomitmen untuk menjadikan ASN di Kabupaten Tanjung Jabung Timur lebih profesional.

2. Sasaran Strategis 1 “Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas” dengan Indikator Kinerja Bobot Pendidikan ASN, Bobot Disiplin ASN dan Bobot Kinerja ASN mengalami trend peningkatan capaian dari Tahun 2023, dan Bobot ASN mengalami trend peningkatan capaian yg sangat signifikan yaitu dari capaian 32,11% mencapai 133% untuk Tahun 2024.
3. Tujuan Strategis 2 “Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur ” dengan Indikator Kinerja Nilai IKM mengalami tren peningkatan realisasi dan capaian dari Tahun 2023, sedangkan untuk indikator Nilai AKIP dan Laporan Keuangan masih sama seperti Tahun 2023 dengan capaian 100%.
4. Sasaran Strategis 2 “Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur” memiliki indikator kinerja yang sama dengan Tujuan Strategis 2.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap RPJMD

Capaian kinerja berdasarkan target kinerja terhadap RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024. Berikut Tabel Capaian Kinerja terhadap RPJMD.

Tabel 3.16
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Terhadap RPJMD

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target Akhir Periode Renstra 2026	Tingkat Kemajuan (%)
1.	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN	66	66	100
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	13,121	12,142	108
		Nilai Bobot Kompetensi ASN	26,10	23,89	109
		Nilai Bobot Kinerja ASN	22,00	25,00	88
		Nilai Bobot Disiplin ASN	5,000	5,000	100
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	82,05	90	91
	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	100
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	100

Sumber : Data Realisasi Tahun 2024 dan Renstra BKPSDMD 2021-2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2024 realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur telah berhasil mencapai target Tahun 2024 bahkan telah mencapai target akhir Periode Renstra 2026. Kemudian dapat dijelaskan pula bahwa Tahun 2024 merupakan tahun keempat pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai terhadap target Renstra akan tetapi akan tercapai di akhir masa Renstra yaitu pada Tahun 2026.

4. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN STANDAR NASIONAL/PROVINSI

Adapun Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan Standar BKD Provinsi Jambi diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.17
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
dengan Standar Nasional/ Provinsi

NO	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024		
			BKPSDMD Tanjung Jabung Timur		BKD Provinsi Jambi
			Target	Realisasi	Target
1.	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Indeks Profesionalitas ASN	62	66	80.00
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	88	82,05	86.00
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	BB
		Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	-

Sumber: Renstra BKD Provinsi Jambi, 2021-2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 (Dua) sasaran strategis dan 3 (Tiga) Indikator kinerja yang sama antara BKPSDMD Tanjung Jabung Timur dan BKD Provinsi Jambi. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa realisasi untuk Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dengan nilai 82,05, BKPSDMD Tanjung Jabung Timur belum mencapai target Tahun 2024 baik terhadap target BKPSDMD sendiri maupun BKD Provinsi Jambi.

Untuk Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja, BKPSDMD Tanjung Jabung Timur telah mencapai target Tahun 2024 dan untuk Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan nilai 66, BKPSDMD Tanjung Jabung Timur telah melampaui target Tahun 2024 namun masih jauh dari target BKD Provinsi Jambi.

5. ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

Dari hasil perhitungan realisasi dan capaian kinerja Tahun 2024, dapat dianalisa keberhasilan/kegagalan dan solusi, dapat dilihat pada tabel diatas :

Tabel 3.18
Analisis Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tingkat Keberhasilan	Upaya Peningkatan Yang Ada
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN	62	66	106	Sangat berhasil	Telah dilakukan
Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	12,102	13,121	108	Sangat berhasil	Telah dilakukan
	Nilai Bobot Kompetensi ASN	19,58	26,10	133	Sangat berhasil	Telah dilakukan
	Nilai Bobot Kinerja ASN	25,00	22,00	88	Perlu ditingkatkan	Telah dilakukan
	Nilai Bobot Disiplin ASN	4,996	5,000	100	Sangat berhasil	Telah dilakukan
Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	88	82,05	93	Sangat berhasil	Telah dilakukan
Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	100	Sangat berhasil	Telah dilakukan
	Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	100	Sangat berhasil	Telah dilakukan

Sumber : Hasil Perhitungan Capaian Kinerja , 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan serta alternatif solusi yang telah/akan dilakukan sebagai berikut :

- Tujuan 1 : Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan pada indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian 106% telah melampaui target.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Tingginya kesadaran ASN di lingkungan Pemkab Tanjung Jabung Timur

dalam melakukan update data kepegawaian di SIMPEG dan SI-ASN.

- b) Tingginya minat ASN di Lingkungan Pemkab Tanjung Jabung Timur untuk mengikuti Diklat Pengembangan Kompetensi (Teknis/Fungsional).

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

- a) Melakukan sinkronisasi dan verifikasi data kepegawaian di setiap masing-
- b) masing perangkat daerah di lingkungan Pemkab Tanjung Jabung Timur secara berkala.

- 2. Sasaran 1 : Peningkatan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi dan profesional dalam tugas pada indikator Bobot Pendidikan dengan capaian 108% telah melampaui target, Bobot Kompetensi dengan capaian 133% telah melampaui target, Bobot kinerja 88% belum mencapai target dan Bobot Disiplin 100% telah mencapai target.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Semakin tingginya kesadaran ASN Pemkab Tanjung Jabung Timur dalam meningkatkan pendidikan baik melalui izin belajar maupun tugas belajar;
- b) Tingginya kesadaran ASN dalam melakukan update data kepegawaian di SIMPEG dan SI-ASN ;
- c) Tingginya kesadaran ASN dalam meningkatkan kinerja individu sehingga hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan rencana kerja dan target yang akan dicapai sehingga target organisasi tercapai dengan baik;
- d) Tingginya kesadaran ASN dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022.

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

- a) Memfasilitasi ASN yang ingiin mengikuti izin belajar dan tugas belajar dengan mengeluarkan Surat Izin;
- c) Melakukan Monitoring dan sinkronisasi data pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi;
- d) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan secara berkala;
- e) Melakukan sosialisasi dan pembinaan kepada pegawai terkait aturan

disiplin pegawai.

3. Tujuan 2 : Peningkatan pelayanan publik dan budaya kerja aparatur indikator Nilai IKM dengan capaian 93% belum mencapai target, Nilai AKIP dengan capaian 100% sudah mencapai target dan Laporan Keuangan Sesuai SAP dengan capaian 100% sudah mencapai target.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Tingginya kesadaran ASN BKPSDMD dalam menjalankan prosedur pelayanan dan pengaduan sesuai dengan SOP;
- b) Tingginya kesadaran ASN sebagai mengampu kegiatan untuk melaksanakan kegiatan sesuai target dan tepat sasaran;
- c) Data-data terkait keuangan sudah terintegrasi dengan aplikasi SiPD sehingga memudahkan dalam menyusun laporan.

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

- a) Melakukan evaluasi baik dalam hal prosedur pelayanan maupun ketepatan waktu dalam kegiatan pelayanan publik;
 - b) Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi terhadap pencapaian Kinerja secara berkala untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik;
 - c) Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi terhadap Laporan Keuangan secara berkala untuk mewujudkan Laporan Keuangan Sesuai SAP.
4. Sasaran 2 : Peningkatan pelayanan publik dan budaya kerja aparatur mempunyai indikator yang sama dengan Tujuan 2, sehingga hasil analisa faktor keberhasilan dan solusi juga sama dengan Tujuan 2.

6. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.19
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO	Tujuan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
1.	Meningkatnya SDM Aparatur dan Penataan Peraturan Perundang-undangan	Indeks Profesionalitas ASN	62	66	106	2.156.461.608	1.505.371.716	70	36
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki Kompetensi dan Profesional Dalam Tugas	Nilai Bobot Kualifikasi Pendidikan ASN	12,102	13,121	108	2.156.461.608	1.505.371.716	70	38
		Nilai Bobot Kompetensi ASN	19,58	26,10	133	2.156.461.608	1.505.371.716	70	63
		Nilai Bobot Kinerja ASN	25,00	22,00	88	2.156.461.608	1.505.371.716	70	18
		Nilai Bobot Disiplin ASN	4,996	5,000	100	2.156.461.608	1.505.371.716	70	30
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	88	82,05	93	8.182.591.920	7.760.329.681	95	-2
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	BB	BB	100	8.182.591.920	7.760.329.681	95	5
	Peningkatan Pelayanan Publik dan Budaya Kerja Aparatur	Laporan Keuangan Sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	100	8.182.591.920	7.760.329.681	95	5

Sumber : Evaluasi Renja, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tujuan 1 pada Indikator Indeks Profesionalitas ASN telah berhasil melakukan efisiensi anggaran sebesar 36% dengan capaian kegiatan melebihi capaian anggaran. Sementara Sasaran 1 dengan 4 indikator juga telah berhasil melakukan efisiensi anggaran.
2. Tujuan dan Sasaran 2 dengan indikator yang sama yakni Nilai IKM tidak berhasil melakukan efisiensi anggaran namun pada indikator Nilai AKIP dan Laporan Keuangan telah berhasil melakukan efisiensi anggaran sebesar 5%.

7. INSTRUMEN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan , Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memanfaatkan beberapa aplikasi kepegawaian, antara lain :

1. **Aplikasi SIMPEG**, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian. Aplikasi ini dapat membantu berbagai proses administrasi kepegawaian, seperti pengisian, pengolahan, dan pemusatan data.
2. **Aplikasi SiASN BKN**, merupakan Platform Digital Manajemen Aparatur Sipil Negara. Berbagai kebutuhan layanan dalam 1 genggaman pada ekosistem SiASN mulai dari perencanaan kebutuhan, sistem seleksi, peningkatan kapasitas, kinerja, mutasi sampai pemberhentian. ASN juga dapat melakukan pembaharuan datanya masing masing serta monitoring progres melalui layanan perorangan ASN.
3. **Aplikasi SSCASN Admin**, adalah aplikasi yang digunakan oleh admin instansi untuk mengelola proses seleksi CPNS dan ASN, termasuk penginputan data, pengumuman, dan lainnya, yang dikelola oleh BKN.
4. **Aplikasi Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN**, aplikasi untuk menyampaikan usulan formasi P3K dan CPNS.
5. **Aplikasi I-MUT**, untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pelaksanaan mutasi ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), baik definitif atau pejabat yang mengisi kekosongan jabatan. Aplikasi I-MUT dapat meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang mutasi.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Berikut ini Tabel Target, Realisasi serta Capaian Anggaran dan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.20
Target , Realisasi Serta Capaian Anggaran dan Kinerja
Tahun 2024

Nomor Rekening	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome)/Kegiatan (output)	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Target Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian Anggaran (%)	Sisa Anggaran (Rp)	Permasalahan	Upaya Mengatasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5.3.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Pelayanan Instansi	88 Poin	100 Poin	126	Rp8.182.591.920,00	Rp7.760.329.681,00	95	Rp422.262.239,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01	PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	Persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Perangkat Daerah	100 %	100 %	100	Rp70.140.000,00	Rp64.996.720,00	93	Rp5.143.280,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	100	Rp31.000.000,00	Rp30.886.720,00	100	Rp113.280,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	137	Rp2.000.000,00	Rp2.000.000,00	100	Rp0,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0003	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	135	Rp2.000.000,00	Rp2.000.000,00	100	Rp0,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0004	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	100	Rp2.000.000,00	Rp2.000.000,00	100	Rp0,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.01.2.01.0005	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	100	Rp2.000.000,00	Rp1.992.000,00	100	Rp8.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4 Laporan	106	Rp31.140.000,00	Rp26.118.000,00	84	Rp5.022.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.02	ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	Persentase Penyelesaian Administrasi Keuangan Daerah	100 %	100	Rp5.539.802.808,00	Rp 5.183.714.591,00	94	Rp344.603.417,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	12 Orang/Bulan	100	Rp 4.906.718.633,00	Rp 4.555.542.191,00	93	Rp 339.691.642,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	52 Dokumen	100	Rp628.709.175,00	Rp624.097.400,00	99	Rp4.611.775,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2 Laporan	100	Rp4.375.000,00	Rp4.075.000,00	93	Rp300.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05	ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH	Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100 %	137	Rp227.500.000,00	Rp212.679.411,00	93	Rp14.820.589,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	100	Rp45.500.000,00	Rp35.000.000,00	77	Rp10.500.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05.0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	15 Orang	173	Rp182.000.000,00	Rp177.679.411,00	98	Rp4.320.589,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 %	135 %	135	Rp840.350.062,00	Rp817.323.797,00	97	Rp23.026.265,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	100	Rp140.278.040,00	Rp140.103.040,00	100	Rp175.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	2 Paket	1 Paket	100	Rp475.885.822,00	Rp463.447.300,00	97	Rp12.438.522,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	3 Paket	1 Paket	100	Rp106.156.200,00	Rp104.980.500,00	99	Rp1.175.700,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	30 Dokumen	70 Dokumen	233	Rp5.000.000,00	Rp5.000.000,00	100	Rp0,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0008	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	8 Laporan	8 Laporan	100	Rp18.030.000,00	Rp16.141.750,00	90	Rp1.888.250,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24 Laporan	43 Laporan	179	Rp95.000.000,00	Rp87.651.207,00	92	Rp7.348.793,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.07	PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah	100 %	100 %	100	Rp363.726.150,00	Rp353.564.000,00	97	Rp10.162.150,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional yang disediakan	2 Unit	2 Unit	100	Rp283.726.150,00	Rp282.340.000,00	100	Rp1.386.150,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.07.0002	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	14 Unit	14 Unit	100	Rp80.000.000,00	Rp71.224.000,00	89	Rp8.776.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.01.2.08	PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100 %	100 %	100	Rp90.600.000,00	Rp78.395.912,00	87	Rp12.204.088,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100	Rp90.600.000,00	Rp78.395.912,00	87	Rp12.204.088,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09	PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah	100 %	106 %	106	Rp1.050.472.900,00	Rp1.038.170.450,00	99	Rp12.302.450,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	3 Unit	3 Unit	100	Rp42.240.000,00	Rp40.576.400,00	96	Rp1.663.600,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	13 Unit	13 Unit	100	Rp241.680.000,00	Rp236.522.050,00	98	Rp5.157.950,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	36 Unit	44 Unit	122	Rp69.552.900,00	Rp68.863.000,00	99	Rp689.900,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3 Unit	3 Unit	100	Rp697.000.000,00	Rp692.209.000,00	99	Rp4.791.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.3.02	Program Kepegawaian Daerah	Peningkatan SDM Aparatur Melalui Profesionalitas ASN	61,68%	100%	197	Rp2.156.461.608,00	Rp1.505.371.716,00	70	Rp651.089.892,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100 %	79,76%	80	Rp835.453.339,00	Rp517.027.263,00	62	Rp318.426.076,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100	Rp6.500.000,00	Rp6.049.800,00	93	Rp450.200,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	2 Dokumen	100	Rp584.175.739,00	Rp318.031.681,00	54	Rp266.144.058,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5 Dokumen	5 Dokumen	100	Rp83.977.600,00	Rp83.773.736,00	100	Rp203.864,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	100	Rp23.600.000,00	Rp9.040.000,00	38	Rp14.560.000,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	2500 Dokumen	1964 Dokumen	78,56	Rp72.700.000,00	Rp62.833.743,00	86	Rp9.866.257,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	1 Laporan	100	Rp64.500.000,00	Rp37.298.303,00	58	Rp27.201.697,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	100 %	118 %	118	Rp404.353.472,00	Rp328.349.200,00	81	Rp76.004.272,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100 Dokumen	62 Dokumen	62	Rp41.988.800,00	Rp31.442.194,00	75	Rp10.546.606,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	350 Dokumen	676 Dokumen	193	Rp86.988.800,00	Rp79.020.249,00	91	Rp7.968.551,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen	3 Dokumen	100	Rp275.375.872,00	Rp217.886.757,00	79	Rp57.489.115,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	194 %	194	Rp729.724.797,00	Rp500.598.494,00	69	Rp229.126.303,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	35 Orang	150 Orang	429	Rp80.980.105,00	Rp53.012.067,00	65	Rp27.968.038,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03.0005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	3 Dokumen	3 Dokumen	100	Rp562.897.192,00	Rp377.201.313,00	67	Rp185.695.879,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	75 Orang	41 Orang	55	Rp85.847.500,00	Rp70.385.114,00	82	Rp15.462.386,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	94%	94	Rp186.930.000,00	Rp159.396.759,00	85	Rp27.533.241,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	104 Orang	140 Orang	135	Rp38.100.000,00	Rp36.989.137,00	97	Rp1.110.863,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	37 Orang	37 Orang	100	Rp68.000.000,00	Rp66.555.922,00	98	Rp1.444.078,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	2 Laporan	100	Rp50.530.000,00	Rp40.351.700,00	80	Rp10.178.300,00	kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Percepaian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Percepaian Pegawai yang Dilayani	5 Dokumen	2 Dokumen	40	Rp30.300.000,00	Rp15.500.000,00	51	Rp14.800.000,00	Capaian Kinerja rendah karena tingkat pelayanan proses izin percepaian sedikit namun kegiatan terlaksana	Akan dievaluasi kembali target kegiatan sehingga antara target dan kinerja berbanding lurus.
JUMLAH										Rp1.084.837.431,00	

Sumber : Evaluasi Renja, 2024

Tabel 3.20 menunjukkan realisasi anggaran dan realisasi kinerja yang dicapai pada program/kegiatan penunjang untuk masing-masing indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024. Secara rata-rata, program dan kegiatan telah dilaksanakan sepenuhnya dengan capaian anggaran sebesar 89,51%. Capaian ini bukan berarti tidak mencapai target namun bisa diartikan bahwa capaian realisasi program dan kegiatan diiringi dengan efisiensi anggaran untuk mencapai target maksimal tanpa mengurangi esensi target capaian indikator kinerja.

Sementara rata-rata capaian kinerja dari seluruh program dan kegiatan sebesar 100%, ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan terlaksana dengan sangat baik sehingga target kinerja tercapai maksimal.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024 ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan dibidang kepegawaian daerah.

Adapun beberapa keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun Anggaran 2024 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisa pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dari seluruh target indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah diubah menjadi Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 terdapat 2 (Dua) target belum tercapai secara maksimal yaitu Nilai Bobot Kinerja ASN dengan realisasi 22,00 sementara target sebesar 25,00 dan indikator Nilai IKM dengan realisasi 82,05 sementara target sebesar 88. Dan target lainnya tercapai secara maksimal.
- b. Rata-rata capaian kinerja dari seluruh program dan kegiatan Tahun 2024 mencapai 100% dengan realisasi anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur mencapai 89,51 artinya berhasil melakukan efisiensi anggaran

dan kegiatan terlaksana secara maksimal.

B. SARAN

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan penambahan kuantitas diklat teknis, diklat fungsional, diklat kepemimpinan dan pemberian ijin belajar;
1. Mereviuw dan melakukan monitoring secara berkala agar seluruh OPD dapat mengingatkan ASN di lingkupnya agar memperbaharui data pengembangan kompetensi ASN melalui aplikasi SiASN;
2. Mengevaluasi penerapan e-kinerja ASN di masing-masing perangkat daerah;
3. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur berdasarkan Manajemen Talenta sehingga dapat mendukung roadmap reformasi birokrasi;
4. Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada PNS terkait peraturan kepegawaian;
5. Penataan dan peningkatan pelayanan urusan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dalam mewujudkan sasaran kinerja tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur telah berusaha untuk mendapatkan keberhasilan capaian yang maksimal sesuai yang diuraikan dalam BAB III Akuntabilitas Kinerja. Keberhasilan pencapaian sasaran yang ada pada umumnya berkat dukungan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Demikian Laporan Kinerja Tahun 2024 ini disusun, namun demikian disadari sepenuhnya bahwa ada keterbatasan sehingga Laporan Kinerja ini masih belum sempurna sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai upaya dalam rangka meminimalisasi kendala yang ada, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Kabupaten Tanjung Jabung Timur terus berupaya mengoptimalkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada, serta mengoptimalkan koordinasi dengan instansi yang terkait dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul dimasa yang akan datang.

Muara Sabak, Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah

Kabupaten Tanjung Jabung Timur,



ANGGA HARISUMARTHA, S.STP, MH

Pembina TK.I (IV/b)

NIP. 19860315 200412 1 001