



PEMERINTAH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG TIMUR

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

Website : bkpsdmd.tanjabtimgab.go.id
Alamat : Jl. Kihajar Dewantara Komplek
Perkantoran Bukit Menderang MUARA SABAK



KATA PENGANTAR

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025 dimaksudkan sebagai media pertanggungjawaban keberhasilan dan atau kegagalan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang terkait dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2025, yang sekaligus merupakan laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan mata rantai capaian kinerja dari tahun-tahun sebelumnya. Dengan diterbitkannya LKjIP Tahun 2025, diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 2025 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 Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun Anggaran 2025, 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 2026

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 2025	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	21
1. Realisasi dan Capaian Organisasi Tahun 2025	22
2. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan 2025	33
3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Terhadap RPJMD	34
4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 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 2025 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 keompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efesien;
- i. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan dalam bentuk laporan; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik secara lisan maupun tuiasan.

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;

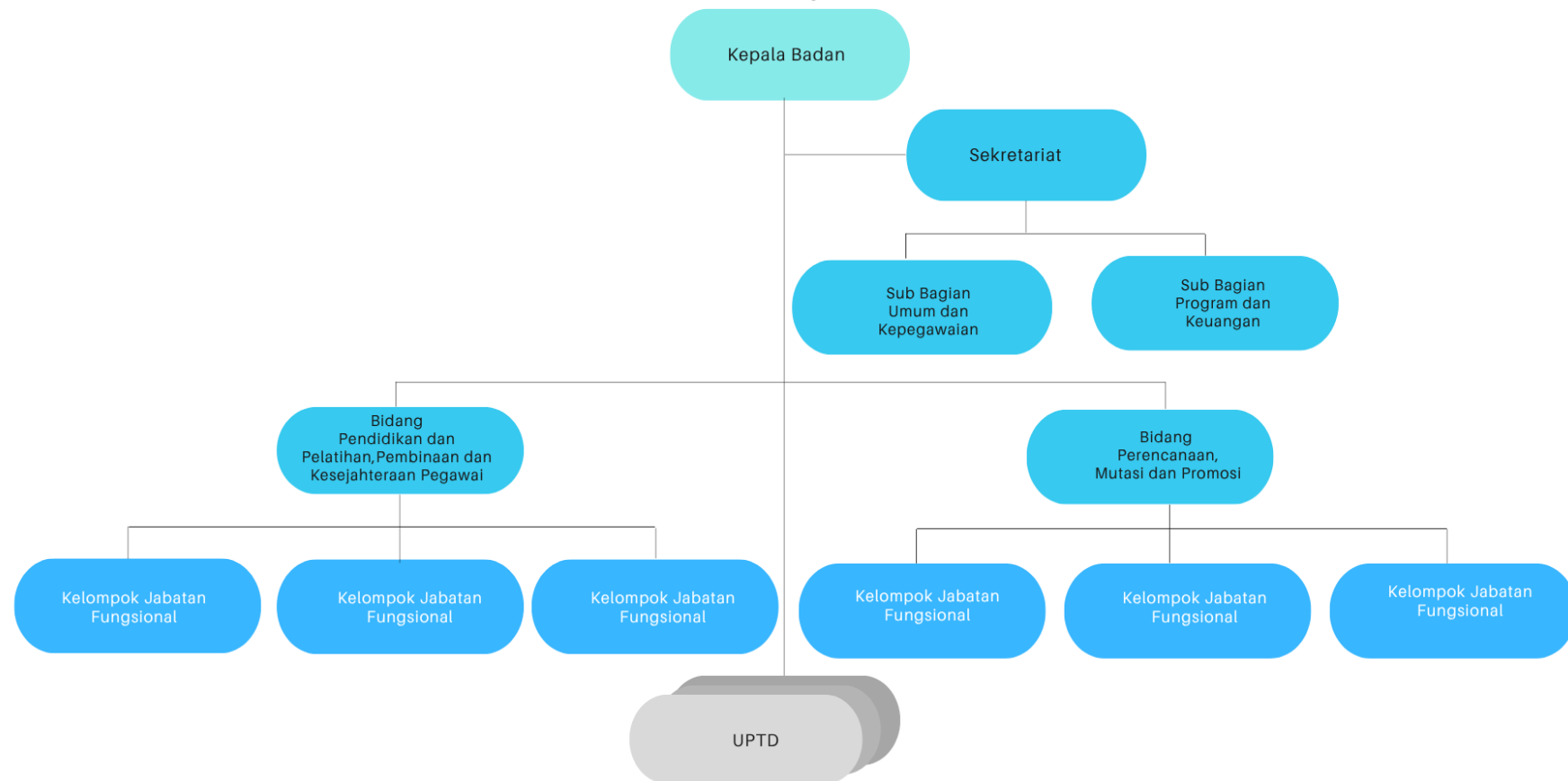
- c. menyiapkan bahan kebijakan, mengumpulkan data dan informasi berkaitan dengan Program Kegiatan Perencanaan, Mutasi dan Promosi;
- d. membagi tugas dan memberi petunjuk kepada kelompok jabatan fungsional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif 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. Merujuk kepada Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 11 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah, Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur digambarkan sebagai berikut :

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR**

Struktur Organisasi



Sumber : Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 11 Tahun 2022
tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah

1.3 SUMBER DAYA MANUSIA

Pegawai adalah orang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan. Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025 berjumlah 65 Orang yang terdiri dari 37 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 8 Orang PPPK Paruh Waktu dan 2 Orang Tenaga Kontrak. Kondisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Kondisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025

NO	JABATAN	GOL/RUANG (ORANG)							JUMLAH	JENJANG PENDIDIKAN									JUMLAH	DIKLAT PIM			JUMLAH	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		IV	III	II	I	IX	V	NON GOL		SD	SMP	SMA	D-1	D-2	D-3	S-1/D-4	S-2	S-3		II	III	IV		Laki-Laki	Perempuan	
1	JPT	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	1	1	-	1
2	ADMINISTRATOR	3	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3	-	1	1	2	2	1	3
3	PENGAWAS	0	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	0	2	-	2
4	FUNGSIONAL TERTENTU	3	11	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	7	7	-	14	-	-	3	3	12	2	14
5	PELAKSANA	8	20	3	-	2	2	-	35	-	-	8	-	-	4	20	3	-	35	0	7	0	7	24	11	35
6	PPPK PARUH WAKTU	-	-	-	-	-	-	8	8	0	0	2	-	-	-	6	-	-	8	-	-	-	0	1	7	8
7	TENAGA KONTRAK	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	0	-	-	-	0	-	-	2	-	-	-	0	2	-	2
JUMLAH		15	33	3	0	2	2	10	65	1	1	10	0	0	4	37	12	0	65	0	8	5	13	44	21	65

Sumber : Aplikasi SIMPEG, 2025

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja adalah aktivitas analisis dan pengambilan keputusan di depan 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 2025 (RKT) yang disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029.

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 Tanjung Jabung Timur 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.

Tanjung Jabung Timur memasuki fase transisi strategis periode 2025–2029, yang dipimpin oleh H j. Dillah Hikmah Sari, S.T. sebagai Bupati dan Muslimin Tanja, S.Th.I., M.Si. sebagai Wakil Bupati. Visi dan Misi pembangunan yang diusung Kabupaten Tanjung Jabung Timur tertuang dalam RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025-2029 sebagaimana dijabarkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Visi Misi RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur



Sumber : RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur 2025-2029

Visi Misi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025–2029 diharapkan mampu menciptakan arah pembangunan yang terpadu, konsisten, dan berkelanjutan. Target dan kebijakan yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur 2025-2029 menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2025-2029. Dalam konteks ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berperan penting dalam urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan mengusung ***Misi Ke-3 “Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing dan Tata Kelola Pemerintahan yang Kredibel dan Kondusif”***.

- **Tujuan dan Sasaran**

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan. Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merumuskan tujuan sebagai berikut :

“Terwujudnya Birokrasi Yang Efektif, Profesional, dan Akuntabel”

Sejalan dengan tujuan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur menetapkan sasaran yaitu:

- 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja ;***
- 2. Meningkatnya kesiapan penerapan Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit***

Untuk lebih jelas keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini :

Gambar 2.2

**KETERKAITAN VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR TAHUN 2025**

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN
• Membangun Bersama Rakyat Untuk Sejahtera dan Bahagia	• Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing dan Tata Kelola Pemerintahan yang Kredibel dan Kondusif	• Terwujudnya birokrasi yang efektif, profesional, dan akuntabel	• Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja • Meningkatnya kesiapan penerapan Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit

Sumber : Renstra BKPSDMD 2025-2029

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.

Dalam menentukan IKU, Perangkat Daerah memerlukan teknik merumuskan tujuan dan sasaran Renstra yang dilakukan dengan menjabarkan visi-misi ke dalam tujuan (dampak jangka menengah/5 tahun) dan sasaran (hasil/outcome spesifik), menggunakan metode SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Proses ini diawali dengan analisis isu strategis, selaras dengan RPJMD, dan disusun secara hierarkis (piramida strategis) dari tingkat dampak tertinggi ke sasaran operasional.

Berikut ditampilkan Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah dan Indikator Kinerja Utama Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Tabel 2.1

TEKNIK MERUMUSKAN TUJUAN DAN SASARAN RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR											
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.29.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah											
- Meningkatnya Birokrasi yang Bersih, Efektif, Profesional, dan Akuntabel	Terwujudnya birokrasi yang efektif, profesional, dan akuntabel		Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (Angka)	33,45	55,02	65,02	70,02	75,02	80,02	85,00	
			Nilai SAKIP (Angka)	62,38	65	67	70	72	75	80,5	
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja	NILAI SAKIP OPD (Angka)	73,56	74,00	74,50	75,00	75,50	76,00	76,50	
		Meningkatnya kesiapan penerapan Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit	Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK (Persen)	N/A	20	40	70	90	100	100	

Sumber : Tabel 3.3 SIPD Renstra, 2025

TABEL 2.2

INDIKATOR KINERJA UTAMA RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR										
NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03.5.04.0.00.29.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah									
2.	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Angka	33,45	55,02	65,02	70,02	75,02	80,02	85,00	
3.	Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK	%	0	20	40	70	90	100	100	
4.	NILAI SAKIP OPD	Angka	73,56	74,00	74,50	75,00	75,50	76,00	76,50	

Sumber : Tabel 4.5 SIPD Renstra, 2025

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 reviu 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 2.3

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025			
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH			
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR			
NO	Tujuan/Sasaran	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025
1.	Terwujudnya Birokrasi Yang Efektif, Profesional, dan Akuntabel	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	55,02
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	NILAI SAKIP OPD (Angka)	74,00
	Meningkatnya Kesiapan Penerapan Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit	Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK (Persen)	20
	Jumlah APBD Perubahan Tahun 2025 sebesar Rp10.917.139.133,00 terdiri dari :		
	1. Belanja Operasi sebesar Rp9.468.867.633,00		
	2. Belanja Modal sebesar Rp1.448.271.500,00		
PROGRAM DAN KEGIATAN			ANGGARAN
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Rp 8.645.423.832,00
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Rp 2.271.715.301,00
TOTAL ANGGARAN			Rp 10.917.139.133,00

Sumber : Formulir Perubahan Perjanjian Kinerja, 2025

2.4 Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025

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 2025 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.4
PERUBAHAN RENCANA AKSI KINERJA SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET				NO	AKSI/ KEGIATAN	RENCANA REALISASI (Rp.)												TARGET (OUTPUT /KELUARAN)	PENANGGUNG JAWAB	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
			TR1	TR2	TR3	TR4			TR1			TR2			TR3			TR4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	NILAI SAKIP OPD (Angka)	10%	20%	20%	35%																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										</

Sumber : Perubahan Rencana Aksi, 2025

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Tanjung Jabung Timur tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang sudah berjalan mulai dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) ataupun Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Penetapan Kinerja (PK) PD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. LKjIP pun tidak terlepas dari pelaksanaan pembangunan itu sendiri sebagai fungsi *actuating* dari berbagai piranti perencanaan yang sudah dibuat tersebut, hingga kemudian sampailah pada saat pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan yang mengerahkan seluruh sumber daya manajemen pendukungnya.

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja selama Tahun 2025 yang memuat realisasi kinerja dan capaian kinerja atas target-target kinerja yang diperjanjikan pada Tahun 2025. Realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai target kinerja tahun 2025 disajikan juga dalam Bab ini. Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan, yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Tahun 2025 merupakan tahun pertama dalam periode RENSTRA BKPSDMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur 2025-2029.

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 berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 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
4	51 % ≤ 65 %	Rendah	Hijau
5	≤ 50%	Sangat Rendah	Merah

Sumber : Tabel. T-E.1 Lampiran Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

- (1) Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.
- (2) Hasil Sedang Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.
- (3) Hasil Rendah dan Sangat Rendah Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian

belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

Pada Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki Indikator Kinerja Utama diperbaharui sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Berikut ini disajikan data pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2025.

Tabel 3.2
REALISASI DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Tanjung Jabung Timur

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TAHUN 2025				TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA 2029
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	KRITERIA	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	-9
5.03.5.04.0.00.29.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah								
1.	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Angka	33,45	55,02				80,02
2.	Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK	%	N/A	20	5	25	Sangat Rendah	100
3.	NILAI SAKIP OPD	Angka	73,66	74,00	70,66	95,49	Sangat Tinggi	76,00

Sumber : Pengukuran Kinerja BKPSDMD, 2025

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

3.1.1 CAPAIAN KINERJA INDEKS IMPLEMENTASI NSPK MANAJEMEN ASN

1. Analisis Capaian dan Realisasi Kinerja

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara dijelaskan definisi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Lebih lanjut dijelaskan Manfaat, Target dan Prinsip Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN sebagai berikut :

1. Manfaat Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN yaitu:
 - a. sebagai instrumen untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - b. sebagai dasar bagi Instansi Pemerintah untuk memastikan bahwa implementasi Manajemen ASN sudah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi masing-masing; dan
 - c. sebagai instrumen kontrol sosial Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat agar mampu menjalankan peran sesuai dengan NSPK Manajemen ASN.
2. Target penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN yaitu:
 - a. mengetahui penerapan Manajemen ASN di seluruh Instansi Pemerintah serta kesesuaiannya dengan NSPK Manajemen ASN;
 - b. mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN; dan
 - c. meningkatkan kualitas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

3. Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. layak, yaitu ketersediaan dokumen yang dipersyaratkan secara objektif dan riil berdasarkan standar kualitas penyelenggaraan NSPK manajemen ASN;
- b. koheren, yaitu elemen dan indikator yang bersumber pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan di bidang Manajemen ASN;
- c. akuntabel, yaitu memiliki tingkat kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan;
- d. sistematis, yaitu penilaian indeks yang dilakukan secara terstruktur agar sesuai dengan rencana yang tetap, secara menyeluruh, dan efisien;
- e. terukur, yaitu penilaian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan objektif; dan
- f. berkesinambungan, yaitu penilaian indeks dilakukan secara berkelanjutan.

Dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN ada 18 Elemen terdiri atas :

- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- b. pengadaan ASN;
- c. pengangkatan ASN;
- d. pangkat;
- e. mutasi;
- f. jabatan;
- g. pengembangan karier ASN;
- h. pola karier;
- i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- j. penghargaan;
- k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- l. perlindungan;
- m. penilaian kinerja;
- n. cuti;
- o. kode etik;
- p. disiplin;
- q. pemberhentian; dan
- r. pensiun.

Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator.

Tabel 3.3

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

- Faktor Pendukung
- Faktor Penghambat

3. Analisis Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

4. Analisis Efisiensi Anggaran

5. Rencana Tindak Lanjut

3.1.1 Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK

Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK (Persen) dimaksudkan sebagai ukuran sejauh mana instansi pemerintah telah memenuhi komponen Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) yang ditetapkan.

Manajemen talenta menjadi strategi besar untuk memastikan ASN ditempatkan sesuai potensi dan kinerjanya. Manajemen talenta menjadi agenda strategis dalam reformasi birokrasi nasional. Bonus demografi hanya akan menjadi peluang jika kita memiliki aparatur yang produktif. Karena itu, manajemen talenta adalah instrumen penting untuk menghadirkan pemimpin masa depan dan birokrasi yang berdaya saing.

Dalam Lampiran III Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah di jabarkan mekanisme penilaian kesiapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dan

mekanisme pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah yang di rumuskan dalam 5 pilar antara lain :

- 1) Pilar 1 Kelembagaan Manajemen Talenta
- 2) Pilar 2 Sistem Informasi Manajemen Talenta
- 3) Pilar 3 Membangun Desain Manajemen Talenta
- 4) Pilar 4 Implementasi Manajemen Talenta
- 5) Pilar 5 Budaya Manajemen Talenta

1. Analisis Capaian dan Realisasi Kinerja

Tabel 3.4
Analisis Capaian Kinerja
Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN
Sesuai NSPK Tahun 2025

SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TAHUN 2025				TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA 2029
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Kriteria	
2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatnya kesiapan penerapan Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit	Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK (Persen)	N/A	20	5	25	Sangat Rendah	100

Sumber : Pengukuran Kinerja BKPSDMD, 2025

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel tersebut, capaian kinerja berada pada kategori **Sangat Rendah** dengan nilai sebesar **25%**. Rendahnya capaian kinerja ini disebabkan oleh BKPSDMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang baru mulai

melaksanakan penerapan manajemen talenta ASN, sehingga tahun pelaporan merupakan tahun pertama pelaksanaan yang masih berada pada tahap persiapan. Pada tahap ini, masih terdapat sejumlah komponen yang belum terpenuhi dan memerlukan penyempurnaan, antara lain perumusan kelembagaan manajemen talenta ASN yang didukung oleh komitmen pimpinan daerah, penetapan unit pengelola, pembentukan tim manajemen talenta, serta penyusunan regulasi dan roadmap sebagai dasar penerapan sistem merit secara berkelanjutan.

Tabel 3.5
INSTRUMEN PENILAIAN KESIAPAN PENERAPAN
MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI
PILAR 1

PILAR 1 KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	KETERANGAN
1	Komitmen Pimpinan Instansi	Tersedianya dukungan pimpinan instansi dalam penyelenggaraan manajemen talenta yang dinyatakan melalui surat pernyataan yang telah ditandatangani	Surat Pernyataan Komitmen Pimpinan Instansi	sudah terpenuhi
2	Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	Tersedianya tim kerja yang mengelola manajemen talenta secara sistematis dan berkelanjutan yang ditetapkan secara formal dan operasional	Surat Keputusan Pembentukan Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	sudah terpenuhi
3	Komite Talenta	Adanya tim penilai/komite talenta yang memberikan rekomendasi pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan mobilitas talenta	Surat Keputusan Pembentukan Komite Talenta	sudah terpenuhi
4	Regulasi Penyelenggaraan Manajemen Talenta	Tersedianya regulasi yang ditetapkan pimpinan instansi sebagai dasar penyelenggaraan manajemen talenta	Regulasi internal manajemen talenta instansi	sudah terpenuhi

Sumber : Lampiran III Keputusan Kepala BKN Nomor 411, 2025

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor Pendukung

1. Dukungan dan Komitmen Pimpinan

- Komitmen pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah mendorong percepatan inisiasi dan penguatan manajemen talenta ASN.
- Arahan pimpinan menjadi dasar legitimasi pembentukan tim, penyusunan regulasi, dan pengambilan keputusan strategis terkait mobilitas talenta.

2. Pendampingan Intensif dari BKN

- Adanya pendampingan teknis dari BKN dalam penyusunan kebijakan, pemetaan talenta, serta penguatan sistem merit.
- Pendampingan BKN meningkatkan kesesuaian pelaksanaan manajemen talenta dengan NSPK.

Faktor Penghambat

1. Belum Meratanya Pemahaman Pimpinan dan ASN

- Pemahaman terkait konsep dan manfaat manajemen talenta ASN belum seragam di seluruh perangkat daerah.
- Hal ini berdampak pada tingkat komitmen dan konsistensi implementasi.

2. Keterbatasan Kapasitas SDM Pengelola

- Tim kerja manajemen talenta masih menghadapi keterbatasan kompetensi teknis, khususnya dalam penilaian potensi dan analisis talenta.

3. Regulasi Belum Terimplementasi Secara Menyeluruh

- Regulasi yang telah ditetapkan belum sepenuhnya diturunkan ke dalam SOP dan petunjuk teknis.

4. Ketergantungan pada Pendampingan Eksternal

- Intensitas pendampingan dari BKN belum selalu sebanding dengan kebutuhan daerah.
- Kemandirian daerah dalam mengelola manajemen talenta masih perlu diperkuat.

3. Analisis Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Persentase pemenuhan komponen Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama yang mulai diimplementasikan pada periode Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Dengan demikian, indikator ini belum memiliki data historis sebagai pembandingan capaian kinerja tahun sebelumnya. Capaian kinerja pada Tahun 2025 digunakan sebagai baseline awal dalam pengukuran kinerja Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK pada tahun-tahun selanjutnya.

Tabel 3.6

4. Analisis Efisiensi Anggaran

Tabel 3.7
Efisiensi Anggaran Sumber Daya

INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI
	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	
3	5	6	7	5	6	7	8
Persentase Pemenuhan Komponen Manajemen Talenta ASN Sesuai NSPK (Persen)	20	5	25	Rp 2.271.715.301,00	Rp 2.062.693.393,00	91	-66

Sumber : Pengukuran Kinerja , 2025

Persentase pemenuhan komponen Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar **(-66) poin**, dengan capaian kinerja sebesar **25%** dan capaian anggaran sebesar **91%**. Kondisi ini disebabkan oleh pelaksanaan Manajemen Talenta ASN yang masih berada pada tahap awal atau tahap persiapan, sehingga penggunaan anggaran lebih difokuskan pada kegiatan penunjang seperti penyusunan dokumen, koordinasi, sosialisasi, dan peningkatan kapasitas SDM. Namun, kegiatan tersebut belum sepenuhnya berdampak langsung terhadap pemenuhan seluruh komponen Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK pada tahun pelaporan. Akibatnya, meskipun realisasi anggaran relatif tinggi, capaian kinerja yang dihasilkan masih rendah, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat efisiensi penggunaan sumber daya.

5. Rencana Tindak Lanjut

Sebagai tindak lanjut atas rendahnya tingkat efisiensi penggunaan sumber daya, BKPSDMD Kabupaten Tanjung Jabung Timur akan melakukan penyesuaian strategi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN pada tahun berikutnya. Rencana tindak lanjut difokuskan pada penguatan perencanaan dan implementasi program agar selaras dengan pemenuhan komponen Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK. Langkah-langkah yang akan dilakukan meliputi:

- Penyusunan dan penetapan regulasi Manajemen Talenta ASN
- Pembentukan dan penguatan kelembagaan serta tim pengelola Manajemen Talenta ASN
- penyusunan roadmap implementasi sebagai pedoman pelaksanaan yang terarah dan berkelanjutan.
- Mengidentifikasi kebutuhan instrumen Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sesuai NSPK (data kinerja, kompetensi, potensi, dan riwayat karier).
- Melakukan pengumpulan dan pemutakhiran data ASN sebagai basis Sistem Informasi Manajemen Talenta.

3.1.2 CAPAIAN KINERJA NILAI SAKIP OPD

1. Analisis Capaian dan Realisasi Kinerja

Capaian kinerja untuk Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dengan Indikator NILAI SAKIP OPD dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Capaian Kinerja Nilai SAKIP OPD
Tahun 2025

SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TAHUN 2025				TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA 2029
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Kriteria	
2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai SAKIP OPD (Angka)	73,66	74	70,66	95,49	Sangat Tinggi	76,00

Sumber : Pengukuran Kinerja , 2025

Nilai Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2024, nilai tersebut (70,66) termasuk dalam kategori "BB" (Sangat Baik)

dengan pernyataan “Akuntabilitas Kinerja baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator “.

Implementasi SAKIP telah menurun dari Tahun 2024 sebesar (73,66) dan belum mencapai target 2025 sebesar (74) namun capaian kinerja menjangkau 95,49% dan ini dikategorikan Sangat Tinggi. Berikut ini Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

Tabel 3.9
Nilai AKIP OPD Tahun 2024

Komponen Yang Dinilai	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
a. Perencanaan Kinerja	30	5,40	6,30	10,5	22,20
b. Pengukuran Kinerja	30	3,60	5,40	10,5	19,50
c. Pelaporan Kinerja	15	1,80	3,15	6,00	10,50
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	4,00	5,25	8,75	18,00
Nilai Hasi Evaluasi	100	14,80	20,10	35,75	70,66
Tingkat Akuntabilitas Kinerja					BB

Sumber : Pengukuran Kinerja , 2025

a. Perencanaan Kinerja

Komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai **22,20 dari bobot 30** atau **74%**, yang menunjukkan bahwa perencanaan kinerja telah berjalan cukup baik namun belum sepenuhnya optimal. Kelemahan utama masih terdapat pada belum meratanya penetapan perencanaan kinerja di seluruh unit/satuan kerja dan

pegawai, serta belum optimalnya pemanfaatan rencana aksi kinerja sebagai alat pengendalian pencapaian kinerja. Selain itu, keterlambatan publikasi dokumen perencanaan kinerja juga mempengaruhi kualitas implementasi dan transparansi perencanaan.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan penguatan komitmen pimpinan dan unit kerja dalam menetapkan perencanaan kinerja secara menyeluruh hingga tingkat individu, serta penyusunan dan implementasi rencana aksi kinerja yang dinamis dan terukur sebagai tindak lanjut evaluasi kinerja. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan ketepatan waktu publikasi dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi SAKIP secara konsisten, agar perencanaan kinerja dapat berfungsi secara efektif sebagai dasar pelaksanaan program, penganggaran, dan pengendalian kinerja pada periode selanjutnya.

b. Pengukuran Kinerja.

Pada Komponen Pengukuran Kinerja, instansi memperoleh **nilai 19,50 dari bobot 30 (65%)**, menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja telah berjalan, namun belum optimal. Kelemahan utama terletak pada belum tersedianya pedoman teknis, pengukuran belum dilakukan secara berkala dan berjenjang, serta pimpinan dan unit kerja belum sepenuhnya terlibat dalam pemanfaatan hasil pengukuran.

Meskipun demikian, instansi telah memiliki definisi operasional kinerja yang jelas, SOP pengumpulan data, dan mulai memanfaatkan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja. Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyesuaian tunjangan, jabatan, kebijakan, aktivitas, dan anggaran, serta menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran.

Secara keseluruhan, capaian 65% menunjukkan mekanisme pengukuran kinerja telah tersedia, namun perlu penguatan regulasi teknis, peningkatan keterlibatan pimpinan, pengukuran berkala, dan pemahaman unit kerja, agar

pengukuran kinerja dapat lebih efektif dalam mendukung pengendalian dan peningkatan kinerja organisasi.

c. Pelaporan Kinerja.

Instansi memperoleh **nilai 10,50 dari bobot 15 (70%)**, yang menunjukkan bahwa pelaporan kinerja telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki. Kondisi pemenuhan dokumen pelaporan kinerja menunjukkan bahwa dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala, diformalkan, dan disampaikan tepat waktu. Namun, laporan belum direviu dan belum dipublikasikan, sehingga aksesibilitas dan transparansi informasi kinerja masih terbatas.

Kualitas pelaporan kinerja sebagian besar telah memenuhi standar, dengan informasi capaian kinerja, efisiensi penggunaan sumber daya, upaya perbaikan, serta rekomendasi perbaikan kinerja yang jelas. Namun, laporan belum menginformasikan perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maupun dengan level nasional/internasional (benchmark), sehingga analisis kinerja komparatif masih kurang.

Pemanfaatan pelaporan kinerja sudah baik, dimana laporan menjadi perhatian pimpinan, menjadi kepedulian pegawai, dan digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, evaluasi keberhasilan, perencanaan berikutnya, serta perubahan budaya kinerja. Meski demikian, publikasi dan review laporan perlu ditingkatkan agar manfaat laporan lebih optimal.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Instansi memperoleh **nilai 18,00 dari bobot 25 (72%)**, yang menunjukkan evaluasi internal telah dilaksanakan cukup baik dengan dampak positif terhadap perbaikan kinerja. Kondisi pemenuhan dokumen menunjukkan bahwa terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal, evaluasi telah dilaksanakan oleh APIP secara berjenjang di seluruh unit kerja.

Kualitas evaluasi cukup memadai, dengan pelaksanaan sesuai standar, dilakukan

oleh SDM yang kompeten, serta mencakup seluruh unit kerja. Namun, evaluasi belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), sehingga proses evaluasi masih konvensional dan kurang efisien.

Pemanfaatan hasil evaluasi sebagian besar telah digunakan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, serta implementasi SAKIP. Meski begitu, beberapa rekomendasi evaluasi belum seluruhnya ditindaklanjuti, sehingga ada ruang untuk penguatan tindak lanjut.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Penurunan pencapaian kinerja AKIP pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun 2024 dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pengelolaan sumber daya.

Faktor Pendukung:

- Dokumen perencanaan telah diformalkan dan selaras dengan target nasional/provinsi.
- Definisi operasional kinerja jelas dan SOP pengumpulan data tersedia.
- Pemanfaatan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja.
- Laporan menyajikan informasi capaian kinerja, efisiensi, upaya perbaikan, dan rekomendasi.
- Pemanfaatan laporan sudah menjadi perhatian pimpinan dan pegawai, digunakan untuk penyesuaian aktivitas dan anggaran.
- Hasil evaluasi sebagian besar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Faktor Penghambat

- belum optimalnya penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga sebagian indikator kinerja belum dapat dicapai secara maksimal.

- keterbatasan sumber daya, baik dari sisi anggaran maupun sumber daya manusia, turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan. Perubahan kebijakan dan penyesuaian prioritas program pada tahun berjalan juga berdampak pada keterlambatan pelaksanaan kegiatan serta penurunan tingkat capaian kinerja dibandingkan tahun sebelumnya.
- belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, sehingga permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan tidak dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap penurunan capaian kinerja AKIP pada tahun 2025, sehingga diperlukan upaya perbaikan melalui penguatan perencanaan, peningkatan kualitas pelaksanaan program, serta optimalisasi sistem pengendalian dan evaluasi kinerja pada periode berikutnya.

2. Analisis Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun 2024

INDIKATOR	TARGET			REALISASI			CAPAIAN KINERJA (%)			TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA 2029
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
Nilai SAKIP OPD (Angka)	BB	BB	74	73,56 (BB)	73,66 (BB)	70,66	100	100	95,49	76,00

Sumber : Perhitungan Kinerja, 2025

Hasil analisis perbandingan capaian kinerja menunjukkan bahwa pada Tahun 2025 capaian kinerja sebesar 70,66%, mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2023 sebesar 73,56% dan Tahun 2024 sebesar 73,66%. Jika dibandingkan dengan Tahun 2023, terjadi penurunan sebesar 2,90 poin, sedangkan dibandingkan tahun 2024 penurunan mencapai 3,00 poin.

Penurunan capaian kinerja pada Tahun 2025 ini mengindikasikan adanya penurunan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dibandingkan dua tahun

sebelumnya. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain perubahan kebijakan, keterbatasan sumber daya, maupun tantangan dalam pelaksanaan kegiatan. Meskipun demikian, capaian kinerja Tahun 2025 masih berada pada kategori Sangat Tinggi dan menjadi dasar penting untuk dilakukan evaluasi menyeluruh serta penyusunan langkah-langkah perbaikan yang lebih terarah, guna meningkatkan capaian kinerja pada periode selanjutnya.

3. Analisis Efisiensi Sumber Daya

Tabel 3.11
Efisiensi Sumber Daya

INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI
	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	
3	5	6	7	5	6	7	8
Nilai SAKIP OPD (Angka)	74	70,66	95,49	Rp 8.645.423.832,00	Rp 8.066.024.296,00	93,30	2,19

Sumber : Perhitungan kinerja, 2025

Tingkat efisiensi sumber daya memperoleh nilai 2,19 yang menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya telah dilaksanakan cukup efisien. Hal ini tercermin dari capaian kinerja sebesar 95,49% dengan realisasi anggaran sebesar 93,30%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar target kinerja dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang relatif terkendali. Perbedaan antara capaian kinerja dan realisasi anggaran mengindikasikan adanya upaya optimalisasi sumber daya dalam pelaksanaan program dan kegiatan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan efisiensi pada periode berikutnya.

4. Rencana Tindak Lanjut

Publikasi Dokumen Perencanaan Kinerja

Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja secara tepat waktu di media resmi, untuk meningkatkan transparansi dan kepastian

implementasi.

Monitoring dan Evaluasi Triwulan

Menyampaikan hasil monitoring, evaluasi, dan rencana aksi setiap triwulan (I, II, III, IV) kepada pimpinan dan unit terkait sebagai dasar pengendalian kinerja.

Dokumentasi Kegiatan Pengukuran Kinerja

Membuat jadwal notulen/berita acara, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja triwulan, untuk memastikan keteraturan dan akuntabilitas proses pengukuran.

Review Internal LKjIP

Melakukan revidi internal LKjIP sebelum disampaikan, agar kualitas informasi capaian kinerja lebih akurat dan terpercaya.

Publikasi LKjIP

Memublikasikan LKjIP di website resmi BKPSDMD untuk meningkatkan aksesibilitas dan transparansi kinerja.

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Evaluasi AKIP Internal

Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menggunakan teknologi informasi (aplikasi), agar proses lebih efisien, terdokumentasi, dan mudah dianalisis.

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 2025 sebagai berikut :

Tabel 3.12
Target , Realisasi Serta Capaian Anggaran dan Kinerja
Tahun 2025

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
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URU SAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Pelayanan Instansi	89 Poin	128 Poin	144	8.645.423.832	8.066.024.296	93	579.399.536	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	73.588.700	70.770.400	96	2.818.300	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	28.700.000	28.629.400	100	70.600	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	100	2.497.500	2.250.000	90	247.500	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	1 Dokumen	1 Dokumen	100	2.497.500	2.250.000	90	247.500	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	3.146.850	3.000.000	95	146.850	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	1 Dokumen	1 Dokumen	100	3.146.850	3.000.000	95	146.850	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	4 Laporan	4 Laporan	100	13.600.000	12.021.000	88	1.579.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.01.0009	Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	-	1 Laporan	1 Laporan	100	20.000.000	19.620.000	98	380.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Keuangan Daerah	100%	200%	200	5.636.745.584	5.166.747.017	92	469.998.567	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	44 Orang/Bulan	176 Orang/Bulan	400	5.271.636.809	4.836.789.818	92	434.846.991	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	55 Dokumen	55 Dokumen	100	354.108.775	319.957.200	90	34.151.575	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	1 Laporan	1 Laporan	100	11.000.000	9.999.999	91	1.000.001	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	98%	98	203.000.000	163.000.000	80	40.000.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05.0009	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	1 Paket	100	45.500.000	36.400.000	80	9.100.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.05.0003	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	24 Orang	23 Orang	96	157.500.000	126.600.000	80	30.900.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	100	655.178.048	631.423.073	96	23.754.975	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	170.137.000	168.527.000	99	1.610.000	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	1 Paket	1 Paket	100	275.662.698	265.378.460	96	10.284.238	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	1 Paket	1 Paket	100	73.988.350	73.806.350	100	182.000	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	31 Dokumen	100	6.000.000	5.400.000	90	600.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.01.2.06.0008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	1 Laporan	1 Laporan	100	39.390.000	29.040.000	74	10.350.000	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	1 Laporan	1 Laporan	100	90.000.000	89.271.263	99	728.737	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	554.121.500	551.305.300	99	2.816.200	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	14 Unit	14 Unit	100	554.121.500	551.305.300	99	2.816.200	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100	96.600.000	74.510.981	77	22.089.019	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	96.600.000	74.510.981	77	22.089.019	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%	100%	100	1.426.190.000	1.408.267.525	99	17.922.475	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Jabatan yang Dipelihara dan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan	1 Unit	1 Unit	100	46.000.000	45.136.800	98	863.200	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak	17 Unit	17 Unit	100	194.760.000	184.040.650	94	10.719.350	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	19 Unit	19 Unit	100	45.850.000	42.496.950	93	3.353.050	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	1.139.580.000	1.136.593.125	100	2.986.875	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Peningkatan SDM Aparatur Melalui Profesionalitas ASN	61,68 %	100%	162	2.271.715.301	2.062.693.393	91	209.021.908	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 %	101%	101	254.014.936	246.509.799	97	7.505.137	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	2 Dokumen	3 Dokumen	150	17.995.000	17.211.618	96	783.382	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	3 Dokumen	150	110.219.936	109.471.517	99	748.419	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	45.000.000	44.716.323	99	283.677	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	13.100.000	13.050.000	100	50.000	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	2.300 Dokumen	2.396 Dokumen	104	27.700.000	27.362.602	99	337.398	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	40.000.000	34.697.739	87	5.302.261	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	100%	141%	141	849.284.958	784.627.286	92	64.657.672	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	100 Dokumen	75 Dokumen	75	22.500.000	22.440.421	100	59.579	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan

5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	350 Dokumen	452 Dokumen	129	55.966.400	49.329.580	88	6.636.820	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	35 Dokumen	77 Dokumen	220	770.818.558	712.857.285	92	57.961.273	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100%	410%	410	1.066.485.407	935.042.020	88	131.443.387	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	15 Orang	151 Orang	1.007	45.976.290	44.832.329	98	1.143.961	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	969.627.808	660.316.916	68	309.310.892	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	25 Orang	31 Orang	124	50.881.309	49.950.317	98	930.992	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	135 %	135	101.930.000	96.514.288	95	5.415.712	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	100 Orang	120 Orang	120	18.100.000	15.500.700	86	2.599.300	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5 Orang	3 Orang	60	38.000.000	37.256.871	98	743.129	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	1 Laporan	100	28.030.000	26.612.750	95	1.417.250	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	5 Dokumen	13 Dokumen	260	17.800.000	17.143.967	96	656.033	Kegiatan sudah terlaksana	Sudah sesuai kebutuhan
TOTAL					100	10.917.139.133	10.128.717.689	93	788.421.444		

Tabel 3.12 menunjukkan realisasi anggaran dan realisasi capaian kinerja yang dicapai pada program, kegiatan dan sub kegiatan penunjang untuk masing-masing indikator kinerja Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025. Secara Rata-rata-rata, program dan kegiatan telah dilaksanakan sepenuhnya dengan capaian realisasi anggaran sebesar 89,51%. Capaian ini bukan berarti tidak mencapai target namun bisa diartikan bahwa capaian realisasi program dan kegiatan diiringi dengan 93%, mencerminkan efisiensi anggaran untuk dalam pencapaian target, sementara rata-rata capaian kinerja 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 menandakan pelaksanaan program dan kegiatan terlaksana dengan berlangsung sangat baik sehingga target kinerja dan target tercapai secara maksim

BAB IV**PENUTUP****A. KESIMPULAN**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan anggaran, serta sebagai sarana evaluasi kinerja, program, dan kegiatan selama satu tahun anggaran.

Laporan ini memuat gambaran tingkat keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah.

Keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun Anggaran 2025 diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), target indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebagaimana telah diubah dalam Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menunjukkan capaian sebagai berikut:
- b. Rata-rata capaian kinerja seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2025 mencapai 100% dengan kategori Sangat Tinggi, sedangkan realisasi anggaran belanja sebesar 93%. Hal ini menunjukkan bahwa BKPSDMD mampu melaksanakan program dan kegiatan secara optimal serta menerapkan efisiensi anggaran secara efektif.

A. 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 :

- Meningkatkan kompetensi aparatur melalui diklat teknis, fungsional, kepemimpinan, dan izin belajar.
- Melakukan review dan monitoring agar seluruh OPD mengingatkan ASN memperbarui data kompetensi melalui SiASN.
- Mengevaluasi penerapan e-kinerja ASN di perangkat daerah.
- Menata jabatan dan mengelola aparatur berbasis Manajemen Talenta untuk mendukung reformasi birokrasi.
- Memberikan sosialisasi dan pemahaman terkait peraturan kepegawaian kepada PNS.
- Meningkatkan penataan dan pelayanan urusan kepegawaian di lingkungan Pemkab Tanjung Jabung Timur.

Dalam mewujudkan sasaran kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur berupaya mencapai capaian maksimal sebagaimana diuraikan dalam BAB III Akuntabilitas Kinerja. Keberhasilan tersebut umumnya didukung oleh profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Demikian Laporan Kinerja Tahun 2025 ini disusun dengan penuh kesadaran atas keterbatasan yang ada, sehingga laporan ini belum sepenuhnya sempurna sebagaimana diharapkan.

Muara Sabak, Januari 2026

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