



BKPSDM

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2025



**PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dapat disusun tepat waktu sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pencapaian kinerja sasaran, program, maupun kegiatan. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengacu pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga penyajian pelaporan yang disusun disesuaikan dengan sistematika pelaporan yang telah diatur sesuai dengan regulasi tersebut.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini menyajikan sejauh mana capaian realisasi keuangan yang terserap sesuai dengan target anggaran serta capaian kinerja yang terlaksana sesuai dengan porsi anggaran yang telah ditentukan. Selain itu, penjelasan mengenai kendala dan hambatan yang dihadapi serta solusi dan tindak lanjut yang dilakukan untuk mencapai target kinerja pada periode berikutnya sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

Dalam penyusunan laporan ini, kami menyadari masih terdapat banyak sekali kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam perbaikan dan penyempurnaan pembuatan laporan berikutnya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat dan dapat menjadi acuan dalam pembuatan laporan pada periode anggaran berikutnya, sekaligus menjadi tolak ukur peningkatan kinerja bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

Kotabaru, 29 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru



Anang Muhammad Zen, S.T., M.T., CGCAE
Rembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19730916 200312 1 002



DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB - I PENDAHULUAN	1
1.1 Dasar Hukum	1
1.1.1 Dasar Hukum Penyusunan LKJiP.....	1
1.1.2 Dasar Hukum Pembentukan SKPD.....	3
1.2 Gambaran Umum.....	3
1.2.1 Struktur Organisasi.....	3
1.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	5
1.2.3 Jumlah Pegawai , Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan, Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional	7
1.2.4 Kondisi Sarana dan Prasarana	9
BAB - II PERENCANAAN KINERJA	14
BAB - III AKUNTABILITAS KINERJA	24
BAB - IV PENUTUP	63
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 DASAR HUKUM

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas program dan kegiatan pembangunan agar mampu eksis, unggul, dan mampu memberikan kontribusi serta peran nyata dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah daerah maka instansi pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru berpedoman pada peraturan yang berlaku dalam menyusun laporan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagai berikut :

1.1.1. Dasar Hukum Penyusunan LKJIP

1. Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara.
3. Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 tentang standard Akutansi Pemerintah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah.
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Keputusan Kepala LAN Nomor 589/IX/6/Y/99 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
8. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas instansi pemerintah.
9. Instruksi Presiden nomor 5 tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi.
10. Surat Edaran Menteri PAN Nomor SE-31/M.PAN/XII/2004 tentang penetapan kinerja.
11. KepMenPAN No.135 Tahun 2004 tentang pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja.



12. Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan Instansi Pemerintah.
13. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan, organisasi dan tata kerja Kementerian Negara Republik Indonesia.
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2009 tentang organisasi dan tata kerja kementerian Negara perdayaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi.
15. Peraturan Menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Nomor 13 tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2010.
16. Permenpan dan Reformasi Birokrasi No.29 Tahun 2010 tanggal 31 Desember 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Lakip.
17. Pepres No 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
19. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 21 tambahan lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 11 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru tahun 2024 Nomor 11)
21. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabru Nomor 81 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 82).

1.1.2. Dasar Hukum Pembentukan SKPD

Dalam rangka untuk meningkatkan pelaksanaan program dan kegiatan SKPD yang mampu memberikan kontribusi serta peran nyata dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kotabaru berpedoman pada peraturan yang ada antara lain:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 18) Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 20 tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah kabupaten kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 20);
2. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 186).

1.2 GAMBARAN UMUM

1.2.1. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten kotabaru Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 18) Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 8 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru tahun 2019 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru nomor 4); dan Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang

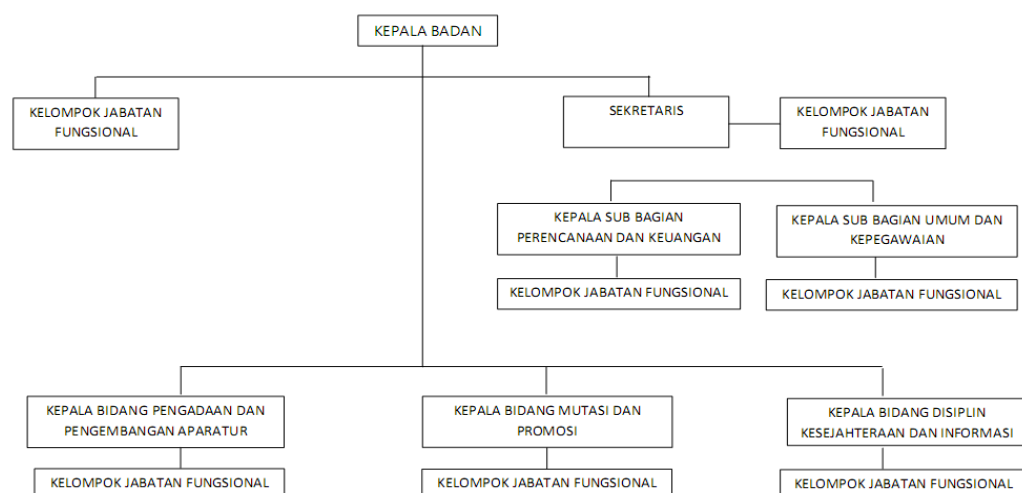
tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Perangkat Daerah.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 2) Sekretariat terdiri dari :
 - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 3) Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur terdiri dari:
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 4) Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari :
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 5) Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Informasi terdiri dari :
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional;

Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Kotabaru lebih jelas sebagaimana berikut ini :

STRUKTUR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Diambil dari Perbub No. 185 Tahun 2022

1.2.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut ;

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tipe B melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- 3) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian daerah;
 - b. penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang manajemen kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 - c. pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - d. pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - e. penetapan tunjangan, kesejahteraan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - f. pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai;
 - g. pengolahan, penyajian data dan informasi kepegawaian;
 - h. pengelolaan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia
 - i. pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD;



- j. pengelolaan kesekretariatan; dan
- k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

SEKRETARIAT

Sekretariat mempunyai tugas pokok merencanakan, menyelia dan memeriksa tugas-tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan perencanaan program, pengelolaan keuangan, serta pengelolaan umum dan kepegawaian.

BIDANG PENGADAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR

Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur mempunyai tugas pokok merencanakan, menyelia dan memeriksa tugas-tugas di bidang pengadaan dan pengembangan aparatur yang meliputi formasi dan pengadaan, diklat teknis fungsional dan penjenjangan serta pengembangan kompetensi.

BIDANG MUTASI DAN PROMOSI

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas pokok merencanakan, menyelia dan memeriksa tugas-tugas di bidang mutasi dan promosi yang meliputi mutasi, kepangkatan, jabatan administrasi dan JPT.

BIDANG DISIPLIN, KESEJAHTERAAN DAN INFORMASI

Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Informasi mempunyai tugas pokok merencanakan, menyelia dan memeriksa tugas di bidang disiplin, kesejahteraan dan informasi yang meliputi pembinaan disiplin, melaksanakan proses administrasi penjatuhan hukuman disiplin, penilaian kinerja pegawai, peningkatan kesejahteraan pegawai, fasilitasi lembaga profesi ASN, pengolahan data dan informasi kepegawaian.

1.2.3 Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan, Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional.

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru keadaan sampai dengan Desember 2025 sebanyak 59 orang terdiri dari 37 orang berstatus PNS, 7 orang berstatus CPNS, 9 orang berstatus PPPK, 6 orang berstatus PPPK Paruh Waktu yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3.1
Jumlah PNS, PPPK dan Non PNS
Berdasarkan Pendidikan Formal dan Jenis Kelamin Tahun 2025

No	Tingkat Pendidikan	PNS - CPNS			PPPK			NON PNS			Total
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	
1.	Pasca Sarjana (S2)	3	4	7	-	-	-	-	-	-	7
2.	Sarjana (S1)	12	13	26	3	2	5	1	-	1	31
3.	Diploma IV (DIV)	3	1	4	-	-	-	-	-	-	4
4.	Diploma III (DIII)	2	2	4	-	-	-	1	-	1	5
5.	SLTA	3	-	3	1	3	4	2	2	4	11
6.	SLTP	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
7.	SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		24	20	44	4	5	9	4	2	6	59

Tabel 1.3.2
Jumlah PNS, PPPK dan Non PNS BKPSDM
Berdasarkan Jabatan / Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2025

No	Jabatan	PNS - CPNS			PPPK			NON PNS			Total
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	
1.	Eselon II a	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2.	Eselon II b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Eselon III a	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4.	Eselon III b	2	1	3	-	-	-	-	-	-	3
5.	Eselon IV a	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
6.	Eselon IV b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Fungsional	8	10	13	2	2	4	-	-	-	13
8.	Pelaksana	11	8	30	2	3	5	-	-	-	21
9.	Non PNS	-	-	-	-	-	-	4	2	6	7
Jumlah		24	20	44	4	5	9	4	2	6	59

Tabel 1.3.3
Jumlah PNS, PPPK dan Non PNS
Berdasarkan Tingkat Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2025

No	Tingkat Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Golongan I			
	I / a	-	-	-
	I / b	-	-	-
	I / c	1	-	1
	I / d	-	-	-
2	Golongan II			
	II / a	-	-	-
	II / b	-	-	-
	II / c	-	1	1
	II / d	3	-	3
3	Golongan III			
	III / a	7	7	14
	III / b	4	4	8
	III / c	3	3	6
	III / d	3	3	6
4	Golongan IV			
	IV / a	2	2	4
	IV / b	1	-	1
	IV / c	-	-	-
	IV / d	-	-	-
5	Golongan PPPK			
	VII	-	-	-
	IX	2	4	4
	X	-	-	-
		2	3	5
6	Non PNS	4	2	6
	Jumlah	32	26	59

1.2.3.4 Kondisi Sarana dan Prasarana

kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025 berada dalam keadaan baik dan memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sarana utama berupa gedung kantor dan tanah bangunan dalam kondisi baik sehingga mampu menunjang aktivitas perkantoran, pelayanan administrasi kepegawaian, serta penyelenggaraan kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara optimal dan mampu mendukung pencapaian kinerja BKPSDM secara efektif dan efisien.

Tabel 1.4
Kondisi Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025

No.	Nama Barang	Spesifikasi Nama Barang	Jumlah	Satuan	Keterangan Kondisi Barang
1	Bangunan Gedung Kantor Pemerintah	Gedung kantor	1	Buah	Baik
2	Tanah bangunan Kantor Pemerintah	Tanah Gedung kantor	1	M3	Baik
3	Micro Bus (Penumpang 15 S/D 29 Orang)	Micro Bus (Penumpang 15 S/D 29 Orang)	1	unit	Baik
4	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	1	unit	Baik
5	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	1	unit	Baik
6	Sepeda Motor	Sepeda Motor	1	unit	Rusak Berat
7	Lemari Kayu	Lemari Kayu	2	unit	Baik
8	Brandkas	Brandkas	1	unit	Baik
9	Lemari Kaca	Lemari Kaca	5	unit	Baik
10	Mesin Absensi	Mesin Absensi	58	unit	Baik
11	LCD Projector/Infocus	LCD Projector/Infocus	3	unit	Baik
12	Alat Sidik Jari	Alat Sidik Jari	2	unit	Baik
13	Papan Nama Instansi	Papan Nama Instansi	1	unit	Baik
14	Alat Kantor Lainnya Lain-Lain	Alat Kantor Lainnya Lain-Lain	60	unit	Baik
15	Meja Kerja Besi/Metal	Meja Kerja Besi/Metal	2	unit	Baik
16	Meja Kerja Besi/Metal	karpas	1	unit	Baik
17	Meja Kerja Besi/Metal	Meja Kerja Besi/Metal	4	unit	Baik
18	Meja Kerja Kayu	Meja Kerja Kayu	3	unit	Baik
19	Meja Kerja Kayu	Kursi Kerja	1	unit	Baik
20	Meja Kerja Kayu	Meja Komputer Ruang CAT	56	unit	Baik
21	Kursi Besi/Metal	Kursi Besi/Metal	20	unit	Baik
22	Kursi Kayu	Kursi Kayu	4	unit	Baik
23	Meja Rapat	Meja Rapat	2	unit	Baik
24	Tempat Tidur Kayu	Tempat Tidur Kayu	1	unit	Baik
25	Meja Resepsionis	Meja Resepsionis	1	unit	Baik
26	Kursi Rapat	Kursi Rapat	68	unit	Baik
27	Kursi Tamu	Kursi Tamu	5	unit	Baik



No.	Nama Barang	Spesifikasi Nama Barang	Jumlah	Satuan	Keterangan Kondisi
28	Bangku Tunggu	Bangku Tunggu	2	unit	Baik
29	Kursi Lipat	Kursi Lipat	14	unit	Baik
30	Meja Komputer	Meja Komputer	24	unit	Baik
31	Sofa	Sofa	1	unit	Baik
32	Meubelair Lain-Lain	Meubelair Lain-Lain	57	unit	Baik
33	Jam Mekanis	Jam Mekanis	1	unit	Baik
34	Jam Elektronik	Jam Elektronik	1	unit	Baik
35	Lemari Es	Lemari Es	4	unit	Baik
36	A.C. Window	A.C. Window	3	unit	Baik
37	A.C. Split	A.C. Split	19	unit	Baik
38	Kipas Angin	Kipas Angin	10	unit	Baik
39	Alat Pendingin Lain-Lain	Alat Pendingin Lain-Lain	3	unit	Baik
40	Rice Cooker (Alat Dapur)	Rice Cooker (Alat Dapur)	3	unit	Baik
41	Rice Warmer	Rice Warmer	1	unit	Baik
42	Tabung Gas	Tabung Gas	1	unit	Baik
43	Mesin Giling Bumbu	Mesin Giling Bumbu	1	unit	Baik
44	Alat Dapur Lain-Lain	Alat Dapur Lain-Lain	7	unit	Baik
45	Televisi	Televisi	6	unit	Baik
46	Sound System	Sound System	2	unit	Baik
47	Camera Video	Camera Video	1	unit	Baik
48	Tangga Aluminium	Tangga Aluminium	1	unit	Baik
49	Kaca Hias	Kaca Hias	1	unit	Baik
50	Dispenser	Dispenser	9	unit	Baik
51	Karpet	Karpet	1	unit	Baik
52	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home use) Lain-Lain	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home use) Lain-Lain	12	unit	Baik
53	Meja Kerja Pejabat Eselon II	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	unit	Baik
54	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	11	unit	Baik
55	Meja Kerja Pejabat Lain-Lain	Meja Kerja Pejabat Lain-Lain	39	unit	Baik
56	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	7	unit	Baik
57	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	10	unit	Baik
58	Kursi Kerja Pejabat Lain-Lain	Kursi Kerja Pejabat Lain-Lain	30	unit	Baik
59	Lemari Buku Untuk Perpustakaan	Lemari Buku Untuk Perpustakaan	1	unit	Baik
60	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	3	unit	Baik
61	Buffet Kaca	Buffet Kaca	5	unit	Baik
62	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-Lain	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-Lain	6	unit	Baik
63	Microphone/Wireless MIC	Microphone/Wireless MIC	10	unit	Baik
64	Digital LED Running Text	Digital LED Running Text	2	unit	Baik
65	Camera Digital	Camera Digital	1	unit	Baik
66	Peralatan Studio Video Dan Film Lain-Lain	Peralatan Studio Video Dan Film Lain-Lain	4	unit	Baik
67	Alat Studio Lain-lain	Alat Studio Lain-lain	5	unit	Baik
68	Local Area Network (LAN)	Local Area Network (LAN)	4	unit	Baik
69	Komputer Unit/Jaringan Lain-Lain	Komputer Unit/Jaringan Lain-Lain	7	unit	Baik
70	P.C Unit	P.C Unit	60	unit	Baik
71	Lap Top	Lap Top	41	unit	Baik
72	Personal Komputer Lain-Lain	Personal Komputer Lain-Lain	2	unit	Baik
73	Komputer Unit Lainnya	Komputer Unit Lainnya Lain-	57	unit	Baik



No.	Nama Barang	Spesifikasi Nama Barang	Jumlah	Satuan	Keterangan Kondisi
	Lain-lain	lain			
74	Hard Disk	Hard Disk	4	unit	Baik
75	Peralatan Komputer Mainframe Lain-Lain	Peralatan Komputer Mainframe Lain-Lain	4	unit	Baik
76	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Printer (Peralatan Personal Komputer)	8	unit	Baik
77	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	1	unit	Baik
78	Keyboard (Peralatan Personal Komputer)	Keyboard (Peralatan Personal Komputer)	11	unit	Baik
79	External/ Portable Hardisk	External/ Portable Hardisk	4	unit	Baik
80	Peralatan Personal Komputer Lain-Lain	Peralatan Personal Komputer Lain-Lain	74	unit	Baik
81	Server	Server	2	unit	Baik
82	Router	Router	2	unit	Baik
83	Hub	Hub	1	unit	Baik
84	Wireless Access Point	Wireless Access Point	5	unit	Baik
85	Peralatan Jaringan Lain-Lain	Peralatan Jaringan Lain-Lain	29	unit	Baik
86	Peralatan Komputer Lainnya Lain-lain	Peralatan Komputer Lainnya Lain-lain	76	unit	Baik
87	Elektronik/Electric Lain-lain	Elektronik/Electric Lain-lain	1	unit	Baik
88	SDD SEAGATE IRONWOLF	SSD	1	unit	Baik
89	SDD SEAGATE MFI Internal	SSD	1	unit	Baik
90	Mikrotik CCR2116-12G-4S	SSD	1	unit	Baik
91	ZOAN ST160-R521-Z2-RS12	Server	1	unit	Baik
92	Pemotong Kertas	Penghancur kertas	4	Buah	Baik
93	Apar / Alat Pemadam Kebakaran	Apar	2	Buah	Baik
94	TV Smart	TV 55 In	4	unit	Baik
95	Karpet Ambal	Karpet	10	Lembar	Baik
96	Gorden	Horden	2	Set	Baik
97	Kursi Kerja /Putar	Kursi rapat	20	Buah	Baik
98	Meja Kerja Kayu	Meja Staf	60	Buah	Baik
99	Sofa	Kursi Tamu	1	Set	Baik
100	Stabilizer Gimbal Kamera	Stabilizer Kamera	1	Buah	Baik
101	Kamera CCTV	CCTV	1	unit	Baik
102	Kamera	Kamera	1	unit	Baik
103	UPS	UPS	31	unit	Baik
104	PC All In One	Komputer	20	unit	Baik
105	Scanner Otomatis F4	Peralatan Komputer	12	unit	Baik
106	Printer	Peralatan Komputer	25	unit	Baik

E. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Permasalahan dan Isu Strtegis perangkat daerah merupakan suatu hal yang sangat berkaitan, karena setiap permasalahan yang muncul akan melahirkan Isu Strategis yang perlu ditangani melalui Kebijakan / Strategi.

Permasalahan yang dihadapi dalam pelayanan Manajemen Perangkat Daerah yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya berdasarkan tugas dan fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilihat dari hasil evaluasi rencana kerja 5 (lima) tahun diantaranya :

1. Belum tersusunnya perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi
2. Belum Terpenuhinya Formasi berdasarkan kebutuhan Organisasi
3. Belum Maksimalnya Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi
4. Belum maksimalnya Kinerja ASN dan penanganan Disiplin ASN;

Dalam penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran, didasarkan isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru, sehingga visi, misi, program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam hal mewujudkan visi dan misi

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam meningkatkan efektifitas kelembagaan pemerintahan dan manajemen aparatur yang efektif dan professional yaitu : Pengkajian dan perumusan sistem rekrutmen dan promosi aparatur dengan cara penetapan standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi aparatur dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur serta pembinaan dan pengembangan kepegawaian berbasis teknologi informasi.



Adapun yang menjadi Isu Strategis BKPSDM saat ini yaitu :

1. Belum Maksimalnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dalam hal Penguatan Kompetensi ASN untuk menghadapi era digital dan pelayanan prima
2. Belum optimalnya Pengisian Formasi, dalam hal Peningkatan Kualitas rekrutmen CPNS dan PPPK berbasis kebutuhan rill
3. Belum Optimalnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi, dalam hal Penerapan system Merit dalam Manajemen ASN dan penataan distribusi ASN yang adil dan proporsional
4. Belum Optimalnya kesadaran dan kepatuhan ASN terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian dalam hal Peningkatan Kinerja ASN dan Penghargaan berbasis prestasi
5. ranspormasi Digital Layanan Kepegawaian yang belum Optimal
6. Pengelolaan pension dan regenerasi ASN agar tidak terjadi loss of competence
7. Penguatan Kapasitas kelembagaan BKPSDM sebagai motor pengelolaan SDM Aparatur
8. Sinergi dengan instansi Pusat (BKN, Kemenpan RB, LAN) dalam kebijakan kepegawaian
9. Peningkatan integritas dan Akuntabilitas manajemen ASN untuk mencegah KKN.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru telah menandatangani Perjanjian Kinerja untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

A. Rencana Strategis

Untuk Visi Kepala Daerah Pemerintah Kabupaten Kotabaru yaitu **Mewujudkan “KOTABARU HEBAT (HARMONIS, ENERGIK, BERSATU, AMANAH, DAN TANGGUH), MAJU, DAN BERKELANJUTAN”**.

Sedangkan Misi Kepala Daerah adalah Sebagai berikut :

1. Membangun daya saing sumber daya manusia yang berkarakter unggul dan kreatif.
2. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas untuk kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan
- 3. Memperkuat reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan**
4. Membangun infrastruktur daerah yang merata dan berkeadilan untuk ketahanan wilayah dan lingkungan berkelanjutan

Misi Kepala Daerah yang berkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kedalam Misi yang ke 3 (tiga) yaitu Memperkuat Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan dengan sasaran RPJMD pada Sasaran 3 (Tiga) yaitu Terwujudnya Digitalisasi Pemerintah Untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik yang kemudian dijabarkan lagi pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

B. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran dan operasionalisasi atas pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Tujuan ini disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Pemerintah Daerah. Penetapan tujuan dan sasaran (goals and objective) yang ingin dicapai perlu ditetapkan untuk dijadikan dasar pijakan dalam merumuskan alternatif kebijakan yang diperlukan.

Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran pencapaian dari tujuan. Sasaran Puslitbangwas merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat menjamin suksesnya pelaksanaan jangka menengah yang bersifat menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi.

Tujuan dan sasaran merupakan hasil perumusan capaian strategis yang menunjukkan tingkat kinerja pembangunan tertinggi sebagai dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Pernyataan tujuan yang telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan kedalam sasaran. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perbidang. Sesuai dengan Visi dan Misi Bupati maka tujuan dan sasaran yang akan tercapai melalui indikator-indikator yang harus dicapai oleh perangkat daerah sebagai tolak ukur keberhasilan suatu SKPD. Untuk Pelayanan Perangkat Daerah dalam rangka pencapaian Tujuan dan Sasaran dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Tahun 2021-2025 Sebelum Perubahan

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET INDIKATOR KINERJA PADA TAHUN					SATUAN
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	
1	2	5	6	9	9	6	7	8	9
1	Meningkatkan Kinerja ASN	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Kompetensi	60	70	75	80	85	persen
			Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	-	20	25	30	35	persen
		Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	100	90	95	100	100	persen
2	Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80	85	85	90	90	persen

Tabel 2.2.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Tahun 2025-2029 Setelah Perubahan

NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	BASELINE 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(4)	(5)		(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik	Peningkatan Profesionalitas ASN			69.96	70	70	72	74	75	80	
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	20.4	35	35	35	35	35	35	
		Meningkatnya Kinerja ASN melalui	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	76.47	85	85	85	85	85	85	
		Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja "baik"	96.93	100	100	100	100	100	100	

C. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama/Indikator yang menjadi alat ukur keberhasilan dari Sasaran strategis, Program, Kegiatan maupun Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2025 Sebelum Perubahan

NO	KINERJA UTAMA		INDIKATOR	FORMULASI	Capaian Awal 2021	Target				
	Tujuan	Sasaran				2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Kinerja ASN		Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Persentase Nilai Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) baik	100	100	100	100	100	100
1		Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	a. Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Jumlah Jabatan Struktural yang terisi sesuai kompetensi / jumlah jabatan struktural yang terisi x 100%	60	70	75	80	85	90
			b. Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi / Jumlah ASN x 100%	60	20	25	30	35	40
2		Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Persentase ASN yang berdisiplin	Jumlah ASN yang disiplin / jumlah ASN x 100%	100	90	95	100	100	100
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel		Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	90	70	75	80	90	90
1		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai persepsi per unsur pelayanan / Nilai Unsur yang Teirisi x Nilai Penimbang	90	85	90	90	90	90

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 Setelah Perubahan

NO.	KINERJA UTAMA		INDIKATOR	FORMULASI	BASELINE 2024	TARGET					
	Tujuan	Sasaran				2025	2026	2027	2028	2029	30
1	Peningkatan Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	bobot dari kualifikasi (25%) + kompetensi (30%) + kinerja (30%) + Disiplin (15%)	69,96	70	70	72	74	75	80
1.		Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi / Jumlah ASN x 100%	20,4	35	36	36	37	38	38
2.		Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai Kompetensi	Jumlah Jabatan Struktural terisi sesuai kompetensi / jumlah formasi jabatan struktural x 100%	76,47	85	86	86	87	88	88
			Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja baik	Jumlah SKP ASN yang bernilai Baik / Jumlah ASN) x 100	96,93	97	97,5	97,5	97,5	98	98

D. Perjanjian Kinerja

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

Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Sebelum Perubahan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Kompetensi	35 Persen
		Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	85 Persen
2.	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Tingkat kedisiplinan ASN	100 Persen
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	90 Persen

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 37.324.924.280	
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.129.770.144	
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 11.114.377.100	
Total		Rp. 50.992.531.367	

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Sesudah Perubahan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	35 Persen
2.	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Kompetensi	85 Persen
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja baik	97 Persen

No.	Program	Anggaran
1.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.129.770.144
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 11.114.377.100



E. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Uraian	Belanja	Target Capaian Kinerja	
			Target	Satuan
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN			
	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	14,212,901,700	35	%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11,114,377,100		
	Ketersediaan Talent Pool			
	Ketersediaan Perencanaan Pelatihan			
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Manajerial			
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis			
	Persentase ASN yang mengikuti Assesment Kompetensi		5	%
	Jumlah Dokumen Perencanaan Pelatihan		1	Dokumen
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial		30	%
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis		2.5	%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	11,114,377,100		
	Tersedianya Dokumen Perencanaan Pelatihan			
	Pelaksanaan Kompetensi Manajerial			
	persentase Data dukung penyusunan Dokumen Perencanaan Pelatihan		100	%
	Jumlah ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial		40	Orang
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	567,821,500		
	Tersusunnya kebijakan teknis pengembangan kompetensi			
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun		1	Dokumen
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			
	Terselenggaranya diklat pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	10,546,555,600		
	Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum			
	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		6	Laporan
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,098,524,600		



No	Uraian	Belanja	Target Capaian Kinerja	
			Target	Satuan
	Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai formasi			
	Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan			
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi		85	%
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan		2.5	%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	592,085,600		
	Ketersediaan perencanaan kebutuhan ASN			
	Persentase jumlah ASN sesuai dengan formasi yang telah disusun		85	%
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	2,056,950		
	Tersedianya dokumen perumusan kebijakan pengadaan ASN			
	Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN		1	Dokumen
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	35,394,850		
	Tersedianya dokumen usulan perencanaan kebutuhan pegawai			
	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN		1	Dokumen
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	554,633,800		
	Tertelaksananya seleksi pengadaan ASN			
	Jumlah seleksi pengadaan PNS dan PPPK		1	Dokumen
	Pengembangan Kompetensi ASN	2,506,439,000		
	Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan			
	jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan		70	Orang
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	2,506,439,000		
	Tersedianya pengelolaan Pendidikan Lanjutan			
	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan		49	Orang
2.	Meningkatnya Kinerja ASN Melalui penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	3,031,245,544		
	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi		85	%
	Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik		97	%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,031,245,544		
	Meningkatnya ASN yang menjabat sesuai kualifikasi dan kompetensi			
	Meningkatnya Kepatuhan penyampaian SKP ASN			
	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian			
	Persentase ASN yang menduduki Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi		72	%
	Persentase Informasi Kepegawaian yang berkualitas		90	%
	Persentase SKP ASN yang terverifikasi		90	%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	815,056,570		
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi			
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir pegawai			
	Meningkatnya kualitas layanan pemberhentian dan usul pensiun			
	Meningkatnya disiplin ASN			
	Meningkatnya kepatuhan ASN dalam pelaporan kinerja			
	Meningkatnya kalitas data informasi kepegawaian			



No	Uraian	Belanja	Target Capaian Kinerja	
			Target	Satuan
	Meningkatnya kualitas sistem informasi kepegawaian			
	Persentase ASN yang mendapatkan layanan Pemberhentian dan usul Pensiun		100	%
	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang berkualitas		83	%
	Persentase data kepegawaian yang berkualitas		90	%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	186,323,550		
	Tervalidasinya pemberhentian dan usul pensiun ASN			
	Jumlah Dokumen hasil kegiatan koordinasi dan pelaksanaan administrasi pemberhentian		100	Dokumen
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	603,855,920		
	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian daerah			
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian		1	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	24,877,100		Dokumen
	Tertaksananya Pengelolaan Data Kepegawaian			
	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan data Kepegawaian		1	
	Mutasi dan Promosi ASN	838,699,150		
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi			
	Persentase mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi		75	%
	Pengelolaan Mutasi ASN	26,171,150		
	Tertaksananya Mutasi ASN			
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi pelaksana dan mutasi ASN antar daerah		1	Dokumen
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	346,388,000		
	Tertaksananya Kenaikan Pangkat ASN secara berkala			
	Jumlah kenaikan pangkat ASN		1	Dokumen
	Pengelolaan Promosi ASN	466,140,000		
	Tersedianya Jabatan administrasi dan JPT sesuai kebutuhan			
	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN		1	Dokumen
	Pengembangan Kompetensi ASN	92,742,000		
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir			
	Persentase ASN yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karier		70	%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	92,742,000		
	Tersedianya Jabatan Fungsional sesuai kebutuhan			
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Pengembangan Karir		1000	Orang
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,284,747,824		
	Meningkatnya Disiplin ASN			
	Meningkatnya Kepatuhan ASN dalam Pelaporan kinerja			
	Persentase ASN yang menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu		98	%
	Persentase tingkat kedisiplinan ASN		98	%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,005,362,374		
	Tervalidasinya Penilaian Kinerja ASN			
	Jumlah dokumen hasil penyusunan penilaian dan evaluasi kinerja ASN		3	Dokumen
	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	72,369,700		



No	Uraian	Belanja	Target Capaian Kinerja	
			Target	Satuan
	Tertindakannya Pemberian Tanda Jasa Pegawai			
	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa		300	Orang
	Pembinaan Disiplin ASN	87,442,100		
	Tegaknya Disiplin Pegawai			
	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan		1095	Orang
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	119,573,650		
	Tertindakannya pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin			
	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin		10	Laporan

KATEGORISASI PENCAPAIAN KINERJA BERDASARKAN CAPAIAN RATA- RATA ATAS INDIKATOR KINERJA

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian
I	Lebih dari 91%	Sangat Tinggi
II	76 % sampai 90 %	Tinggi
III	66 % sampai 75 %	Sedang
IV	51 % sampai 65%	Rendah
V	Kurang dari 50 %	Sangat Rendah

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk menerapkan sistem akuntabilitas kinerja berlandaskan pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 berdasarkan agenda rencana strategis (RENSTRA) tahun 2025-2029 tahun pertama yang penjabarannya termuat dalam agenda rencana kerja (RENJA) tahun 2025 yang telah ditetapkan dalam program/ kegiatan tahun anggaran 2025. Berdasarkan pada penetapan kinerja tahun 2025 dan indikator kinerja yang tercantum dalam RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tahun 2025-2029, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengukur capaian keberhasilan pembangunan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Sebelum Perubahan dibandingkan dengan
Target Perjanjian Kinerja

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025			Kategori
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatkan Kinerja ASN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	%	100	99	99	Sangat Tinggi
1	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	%	85	85	100	Sangat Tinggi
		Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensinya	%	35	38,83	110,94	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	%	100	99	99	Sangat Tinggi



No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025			Kategori
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja	
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	96,28	106,98	Sangat Tinggi
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	96,28	106,98	Sangat Tinggi

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Setelah Perubahan dibandingkan dengan
Target Perjanjian Kinerja

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025			Kategori
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Peningkatan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	70	77,28	110,04	Sangat Tinggi
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	35	38,83	110,94	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	%	85	85	100	Sangat Tinggi
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	%	97	99	102,06	Sangat Tinggi

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Sebelum Perubahan dibandingkan dengan Tahun Sebelumnya

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2024			Target 2025			Realisasi Mengalami Peningkatan dari Tahun sebelumnya sebesar	Realisasi Mengalami Penurunan dari Tahun sebelumnya sebesar
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatkan Kinerja ASN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	%	100	96,93	96,93	100	99	99	2,07	-
1	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan	%	80	76,47	95,58	85	85	100	8,53	-



No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2024			Target 2025			Realisasi Mengalami Peningkatan dari Tahun sebelumnya sebesar	Realisasi Mengalami Penurunan dari Tahun sebelumnya sebesar
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
	Kompetensi	kompetensi									
		Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	%	30	20,40	68	35	38,83	110,94	18,43	-
2	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	%	100	96,93	96,93	100	99	99	2,07	-
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	89,93	99,92	90	96,28	106,98	6,35	
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	89,93	99,92	90	96,28	106,98	6,35	-

Tabel 3.4
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Setelah Perubahan dibandingkan dengan Tahun Sebelumnya

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2024			Target 2025			Realisasi Mengalami Peningkatan dari Tahun sebelumnya sebesar	Realisasi Mengalami Penurunan dari Tahun sebelumnya sebesar
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Peningkatan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN		-	-	-	70	77,28	110,04	110,04	-
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	-	-	-	35	38,83	110,94	38,83	-
2	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	%	80	76,47	95,58	85	85	100	8,53	-
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	%	-	-	-	97	99	102,06	99	-

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Sebelum Perubahan dibandingkan dengan Target
dalam Pembangunan Jangka Menengah (RENSTRA)

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025		
				Target Akhir Renstra 2029	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan Kinerja ASN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	%	100	99	99
1	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	%	88	85	96,59
		Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	%	38	38,83	102,18
2	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	%	98	99	101,02
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	96,28	106,98
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	90	96,28	106,98

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 Setelah Perubahan dibandingkan dengan Target
dalam Pembangunan Jangka Menengah (RENSTRA)

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025		
				Target Akhir Renstra 2029	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Peningkatan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	<i>Indeks</i>	75	77,28	103,04
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	38	38,83	102,18
2	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	%	88	85	96,59
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	%	98	99	101,02

Tabel 3.7
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan Penurunan Kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan (Sebelum Perubahan)

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FAKTOR KEBERHASILAN	FAKTOR KEGAGALAN	TINDAK LANJUT
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan Kinerja ASN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan SKP yang selaras dengan Perjanjian Kinerja dan Renstra - Penerapan E-Kinerja/SKP berbasis digital 		<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi penyusunan SKP
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - ASN yang mengikuti uji kompetensi/ memiliki sertifikat kompetensi 	Pengisian Jabatan Struktural menyesuaikan Jadwal Pelantikan	Pengajuan pengisian dilakukan sesuai dengan Prosedur pada aplikasi i-mut BKN
		Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan - Ketersediaan Perencanaan pelatihan - Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi manajerial - Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi teknis 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih terdapat ASN yang sulit menyesuaikan antara jadwal pengembangan kompetensi dengan urgensi pekerjaan. - Masih banyaknya ASN yang melakukan penyesuaian setelah diangkat, sehingga belum melaksanakan pengembangan kompetensi 	Mengarahkan ASN untuk ikut pengembangan kompetensi di tahun 2026, baik melalui jalur tatap muka maupun daring
2.	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Tingkat Disiplin ASN	Adanya kegiatan peningkatan system kinerja ASN dengan instrument pendukung aplikasi absensi yaitu aplikasi masook	Kurangnya kesadaran dan komitmen sebagian ASN terhadap aturan disiplin pegawai.	Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur Layanan yang Jelas dan transparan - Koordinasi Internal yang baik - Kecepatan dan ketepatan pelayanan - Sikap pelayanan yang ramah dan komunikatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan pengaduan dan saran masyarakat yang masih perlu ditingkatkan 	<ul style="list-style-type: none"> - Memperkuat mekanisme pengaduan masyarakat dan tindak lanjutnya sebagai bagian dari perbaikan berkelanjutan - Mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FAKTOR KEBERHASILAN	FAKTOR KEGAGALAN	TINDAK LANJUT
3.	Meningkatnya kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur Layanan yang Jelas dan transparan - Koordinasi Internal yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian masih belum memahami persyaratan secara lengkap, sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian berkas 	<ul style="list-style-type: none"> - Mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten

Tabel 3.8
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang telah dilakukan (Setelah Perubahan)

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FAKTOR KEBERHASILAN	FAKTOR KEGAGALAN	TINDAK LANJUT
1	2	3	4	5	6
1	Peningkatan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kualifikasi pendidikan dan kompetensi ASN melalui diklat/bimtek - Penempatan pegawai sesuai kompetensi, - Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, serta dukungan pimpinan dan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih terdapat ASN dengan kualifikasi belum sesuai jabatan - keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi - penempatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN sesuai kebutuhan jabatan, - mengoptimalkan penempatan berbasis kompetensi dan sistem merit, - meningkatkan perencanaan dan alokasi pengembangan SDM aparatur.
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan - Ketersediaan Perencanaan pelatihan - Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi manajerial - Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi teknis 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih terdapat ASN yang sulit menyesuaikan antara jadwal pengembangan kompetensi dengan urgensi pekerjaan. - Masih banyaknya ASN yang melakukan penyesuaian setelah diangkat, sehingga belum melaksanakan pengembangan kompetensi 	Mengarahkan ASN untuk ikut pengembangan kompetensi di tahun 2026, baik melalui jalur tatap muka maupun daring

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FAKTOR KEBERHASILAN	FAKTOR KEGAGALAN	TINDAK LANJUT
2	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	- ASN yang mengikuti uji kompetensi/ memiliki sertifikat kompetensi	Pengisian Jabatan Struktural menyesuaikan Jadwal Pelantikan	Pengajuan pengisian dilakukan sesuai dengan Prosedur pada aplikasi i-mut BKN
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	- ASN bekerja sesuai dengan perjanjian kerjanya yang di buat pada awal tahun - Adanya reward dan punishment - Ekspektasi pimpinan yang objektif	Penilaian SKP dilaporkan 1 tahun sekali, yakni setiap awal tahun berikutnya	Bagi Pegawai ASN yang tidak membuat dan melaporkan kinerja pegawai maka tambahan penghasilannya tidak diberikan

Tabel 3.9
Analisis efisiensi pengguna sumber daya dikaitkan dengan hasil (kinerja) IKU sebelum Perubahan yang telah dicapai

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	85	85	1,148,273,100	947,662,018	82.53	102.99
		Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	35	38.83	28,633,147,700	23,497,177,854	82.06	47.32
2	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik	100	99	2,005,205,044	1,834,720,659	91.50	108.20
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	90	96.28	31,195,114,475	24,981,039,792	80.08	120.23

Pelaksanaan program pembangunan pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan capaian yang bervariasi, dengan beberapa indikator melampaui target yang telah ditetapkan.

1. Sasaran: Tersedianya ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi

Pada indikator **Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi**, target sebesar 85% berhasil dicapai sebesar 85%. Dengan pagu anggaran Rp 1.148.273.100 dan realisasi Rp 947.662.018, tingkat penyerapan anggaran sebesar 82,53%. Tingkat efisiensi sebesar 102,99% menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang lebih hemat dari rencana, melalui optimalisasi proses mutasi, promosi, serta pemanfaatan data kepegawaian yang terintegrasi.

Pada indikator **Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya**, realisasi mencapai 38,83% melampaui target 35%. Penyerapan anggaran sebesar 82,06% dari pagu Rp 28.633.147.700 dan realisasi 23.497.177.854 menghasilkan tingkat efisiensi 47,32%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN dapat dilakukan secara efektif melalui penyesuaian metode pelatihan, prioritas peserta, serta pemanfaatan pelatihan daring atau blended learning sehingga menghasilkan capaian tinggi dengan biaya relatif lebih rendah.

2. Sasaran: Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN

Pada indikator **Persentase ASN minimal berprestasi kinerja Baik**, target 100% terealisasi sebesar 99%. Dengan penyerapan anggaran 91,50% dari pagu Rp 2.005.205.044, tingkat efisiensi mencapai 108,20%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun target hampir tercapai, penggunaan anggaran masih cukup efisien. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis elektronik dan monitoring yang berkelanjutan berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan.

3. Sasaran: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada indikator **Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian**, realisasi sebesar 96,28 melampaui target 90. Penyerapan anggaran sebesar 80,08% dari pagu Rp 31.195.114.475 dan realisasi Rp 24.981.039.792 menghasilkan tingkat efisiensi tertinggi yaitu 120,23%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan dapat dicapai secara optimal melalui efisiensi belanja operasional, pemanfaatan sarana prasarana yang ada, serta

optimalisasi layanan berbasis teknologi informasi tanpa memerlukan tambahan anggaran yang besar.

Secara umum, penggunaan sumber daya anggaran pada masing-masing sasaran strategis sebelum perubahan menunjukkan tingkat efisiensi yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya capaian kinerja dibandingkan target, meskipun penyerapan anggaran tidak mencapai 100 persen.

Tabel 3.10
Analisis efisiensi pengguna sumber daya dikaitkan dengan hasil (kinerja) IKU setelah perubahan yang telah dicapai

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	35	38,83	28,633,147,700	23,497,177,854	82.06	47.32
2	Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	85	85	1,148,273,100	947,662,018	82.53	102.99
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	97	99	2,005,205,044	1,834,720,659	91.50	108.20

Pelaksanaan program pembangunan pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan capaian yang bervariasi, dengan beberapa indikator melampaui target yang telah ditetapkan.

1. Sasaran: Meningkatnya Kompetensi ASN

Pada indikator **Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya**, target sebesar 35% terealisasi sebesar 38,83% atau melampaui target. Dengan pagu anggaran Rp 28.633.147.700 dan realisasi Rp 23.497.177.854, tingkat penyerapan anggaran sebesar 82,06%. Tingkat efisiensi sebesar 47,32% menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN dapat dicapai secara efektif

dengan penggunaan anggaran yang lebih hemat dari rencana. Hal ini dimungkinkan melalui penyesuaian metode pengembangan kompetensi, optimalisasi pelatihan berbasis kebutuhan prioritas, serta pemanfaatan metode pembelajaran daring atau kombinasi (blended learning).

2. Sasaran: Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang Sesuai dengan Kompetensi

Pada indikator **Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi**, target 85% berhasil dicapai sebesar 85%. Dengan pagu anggaran Rp 1.148.273.100 dan realisasi Rp 947.662.018, penyerapan anggaran sebesar 82,53% dengan tingkat efisiensi 102,99%. Hal ini menunjukkan bahwa proses penempatan ASN telah dilaksanakan secara efektif melalui optimalisasi sistem manajemen talenta, pemanfaatan data kepegawaian, serta koordinasi antar perangkat daerah tanpa memerlukan seluruh anggaran yang direncanakan.

Pada indikator **Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik**, realisasi mencapai 99% melampaui target 97%. Dengan penyerapan anggaran sebesar 91,50% dari pagu Rp 2.005.205.044 dan realisasi Rp 1.834.720.659, tingkat efisiensi mencapai 108,20%. Capaian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN dapat dilakukan secara optimal melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih terukur, monitoring berkala, serta pembinaan disiplin pegawai yang berkelanjutan.

Secara umum, penggunaan sumber daya anggaran pada masing-masing sasaran strategis setelah perubahan menunjukkan tingkat efisiensi yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya capaian kinerja dibandingkan target, meskipun penyerapan anggaran tidak mencapai 100 persen.



Tabel 3.11
Analisis Efisiensi Pengguna Sumber Daya dikaitkan dengan hasil Kinerja Sasaran, Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang telah dicapai (Sebelum Perubahan)

No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Kompetensi	1,117,764,700	930,692,882	83.26%				
	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi				85	85	100.00%	120.10%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,117,764,700	930,692,882	83.26%				
	Meningkatnya ASN yang menjabat sesuai kualifikasi dan kompetensi							
	Meningkatnya Kepatuhan penyampaian SKP ASN							
	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian							
	Persentase ASN yang menduduki Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi				72	66.42	92.25%	110.79%
	Persentase Informasi Kepegawaian yang berkualitas				90	90	100.00%	120.10%
	Persentase SKP ASN yang terverifikasi				90	90	100.00%	120.10%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	186,323,550	185,916,321	99.78%				
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi							
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir pegawai							
	Meningkatnya kualitas layanan pemberhentian dan usul pensiun							
	Persentase ASN yang mendapatkan layanan Pemberhentian dan usul Pensiun				100	161	161.00%	161.35%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	186,323,550	185,916,321	99.78%				
	Tervalidasinya pemberhentian dan usul pensiun ASN							
	Jumlah Dokumen hasil kegiatan koordinasi dan pelaksanaan administrasi pemberhentian				100	100	100.00%	100.22%
	Mutasi dan Promosi ASN	838,699,150	652,055,108	77.75%				
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi							
	Persentase mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi				75	85	113.33%	145.77%



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Pengelolaan Mutasi ASN	26,171,150	2,817,500	10.77%				
	Terlaksananya Mutasi ASN							
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi pelaksana dan mutasi ASN antar daerah				1	1	100.00%	928.88%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	346,388,000	286,993,651	82.85%				
	Terlaksananya Kenaikan Pangkat ASN secara berkala							
	Jumlah kenaikan pangkat ASN				1	1	100.00%	120.70%
	Pengelolaan Promosi ASN	466,140,000	362,243,957	77.71%				
	Tersedianya Jabatan administrasi dan JPT sesuai kebutuhan							
	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN				1	1	100.00%	128.68%
	Pengembangan Kompetensi ASN	92,742,000	92,721,453	99.98%				
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir							
	Persentase ASN yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karier				70	66.42	94.89%	94.91%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	92,742,000	92,721,453	99.98%				
	Tersedianya Jabatan Fungsional sesuai kebutuhan							
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Pengembangan Karir				1000	532	53.20%	53.21%
	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Kompetensi	14,212,901,700	8,912,242,976	62.71%				
	Persentase ASN yang memenuhi Standar kompetensi				35	38.83	110.94%	176.93
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11,114,377,100	7,650,728,288	68.84%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Ketersediaan Talent Pool							
	Ketersediaan Perencanaan Peletihan							
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Manajerial							
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis							
	Persentase ASN yang mengikuti Assesment Kompetensi				5	7	140.00%	203.38%
	Jumlah Dokumen Perencanaan Pelatihan				1	0	0.00%	0.00%
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial				30	25	83.33%	121.06%
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis				2.5	1.92	76.80%	111.57%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	11,114,377,100	7,650,728,288	68.84%				
	Tersedianya Dokumen Perencanaan Pelatihan							
	Pelaksanaan Kompetensi Manajerial							
	persentase Data dukung penyusunan Dokumen Perencanaan Pelatihan				100	0	0.00%	0.00%
	Jumlah ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial				40	37	92.50%	134.38%
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	567,821,500	377,927,410	66.56%				
	Tersusunnya kebijakan teknis pengembangan kompetensi							
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun				1	1	100.00%	150.25%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan							
	Terselenggaranya diklat pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	10,546,555,600	7,272,800,878	68.96%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum							
	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				6	6	100.00%	145.01%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,098,524,600	1,261,514,688	40.71%				
	Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai formasi							
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi				85	100	117.65%	288.96%
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan				2.5	2	80.00%	196.50%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	592,085,600	520,667,566	87.94%				
	Ketersediaan perencanaan kebutuhan ASN							
	Persentase jumlah ASN sesuai dengan formasi yang telah disusun				85	73.9	86.94%	98.87%
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	2,056,950	1,918,000	93.24%				
	Tersedianya dokumen perumusan kebijakan pengadaan ASN							
	Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN				1	1	100.00%	107.24%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	35,394,850	30,916,000	87.35%				
	Tersedianya dokumen usulan perencanaan kebutuhan pegawai							
	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN				1	1	100.00%	114.49%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	554,633,800	487,833,566	87.96%				
	Terlaksananya seleksi pengadaan ASN							
	Jumlah seleksi pengadaan PNS dan PPPK				1	1	100.00%	113.69%
	Pengembangan Kompetensi ASN	2,506,439,000	740,847,122	29.56%				
	Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan				70	57	81.43%	275.49%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	2,506,439,000	740,847,122	29.56%				
	Tersedianya pengelolaan Pendidikan Lanjutan							
	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan				49	49	100.00%	338.32%
	Meningkatnya disiplin ASN	1,913,480,844	1,747,156,459	91.31%				
	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN				97	99	102.06%	111.78%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,913,480,844	1,747,156,459	91.31%				
	Meningkatnya Kepatuhan penyampaian SKP ASN							
	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian							
	Persentase Informasi Kepegawaian yang berkualitas				90	90	100.00%	109.52%
	Persentase SKP ASN yang terverifikasi				90	90	100.00%	109.52%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	628,733,020	616,533,860	98.06%				
	Meningkatnya disiplin ASN							
	Meningkatnya kepatuhan ASN dalam pelaporan kinerja							
	Meningkatnya kalitas data informasi kepegawaian							
	Meningkatnya kualitas sistem informasi kepegawaian							
	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang berkualitas				83	83	100.00%	101.98%
	Persentase data kepegawaian yang berkualitas				90	90	100.00%	101.98%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	603,855,920	597,213,360	98.90%				
	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian daerah							
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian				1	1	100.00%	101.11%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	24,877,100	19,320,500	77.66%				
	Terlaksananya Pengelolaan Data Kepegawaian							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian				1	1	100.00%	128.76%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,284,747,824	1,130,622,599	88.00%				
	Meningkatnya Disiplin ASN							
	Meningkatnya Kepatuhan ASN dalam Pelaporan kinerja							
	Persentase ASN yang menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu				98	99	101.02%	114.79%
	Persentase tingkat kedisiplinan ASN				98	97.3	99.29%	112.82%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,005,362,374	955,530,278	95.04%				
	Tervalidasinya Penilaian Kinerja ASN							
	Jumlah dokumen hasil penyusunan penilaian dan evaluasi kinerja ASN				3	3	100.00%	105.22%
	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	72,369,700	42,517,140	58.75%				
	Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa Pegawai							
	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa				300	244	81.33%	138.44%
	Pembinaan Disiplin ASN	87,442,100	39,211,000	44.84%				
	Tegaknya Disiplin Pegawai							
	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan				1095	780	71.23%	158.85%
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	119,573,650	93,364,181	78.08%				
	Terlaksananya pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin							
	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin				10	10	100.00%	128.07%
	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	33,258,965,175	26,677,528,213	80.21%				
	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian				90	96.98	107.76%	134.34%
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	33,258,965,175	26,677,528,213	80.21%				
	Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah							
	Persentase layanan dukungan administrasi kesekretariatan yang sesuai SOP				100	100	100.00%	124.67%



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	615,717,600	526,039,366	85.44%				
	Meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan							
	Persentase Penyelesaian Dokumen Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu				83	83	100.00%	117.05%
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	289,700,000	280,725,000	96.90%				
	Tersedianya Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya							
	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan				228	228	100.00%	103.20%
	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	30,508,400	16,969,136	55.62%				
	Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang Pensiun							
	Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan				7	3	42.86%	77.05%
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	91,724,200	87,564,200	95.46%				
	Terlaksananya Sosialisasi Perundang-undangan							
	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan				300	300	100.00%	104.75%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	203,785,000	140,781,030	69.08%				
	Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan							
	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan				20	19	95.00%	137.52%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,448,133,100	1,170,449,055	80.82%				
	Meningkatnya layanan administrasi umum							
	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah				83	83	100.00%	123.72%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	22,456,000	22,456,000	100.00%				
	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor							
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan				1	1	100.00%	100.00%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	115,702,000	115,672,300	99.97%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor							
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan				1	1	100.00%	100.03%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	575,771,000	432,434,400	75.11%				
	Tersedianya bahan logistik kantor							
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan				1	1	100.00%	133.15%
	Penyediaan Barang Cetakan dan Pengadaan	58,054,850	40,114,750	69.10%				
	Tersedianya barang cetakan dan pengadaan							
	Jumlah Paket barang cetakan dan pengadaan yang disediakan				1	1	100.00%	144.72%
	Penyediaan Bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	7,560,000	4,640,000	61.38%				
	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan							
	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan				1	1	100.00%	162.93%
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	23,677,000	17,566,000	74.19%				
	Tersedianya fasilitas kunjungan tamu							
	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu				1	1	100.00%	134.79%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	634,753,750	527,407,105	83.09%				
	Terlaksananya penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD							
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				1	1	100.00%	120.35%
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	10,158,500	10,158,500	100.00%				
	Terlaksananya penatausahaan arsip dinamis SKPD							
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				1	1	100.00%	100.00%
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1,142,037,000	1,079,065,953	94.49%				
	Meningkatnya layanan Pengadaan Barang Milik Daerah							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintah daerah tepat waktu				83	83	100.00%	105.84%
	Pengadaan Mebel	219,480,000	215,688,007	98.27%				
	Tersedianya Mebel sesuai kebutuhan							
	Jumlah Paket Mebel yang disediakan				89	89	100.00%	101.76%
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	767,441,000	712,740,006	92.87%				
	tersedianya peralatan dan mesin lainnya							
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan				77	77	100.00%	107.67%
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	155,116,000	150,637,940	97.11%				
	Tersedianya Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya							
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan				29	29	100.00%	102.97%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	17,058,385,000	15,423,000,526	90.41%				
	Meningkatnya layanan Jasa Penunjang							
	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				100	100	100.00%	110.60%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	37,700,000	35,254,200	93.51%				
	Terlaksananya Pelayanan Surat Menyurat							
	Jumlah Laporan Penyediaan Surat Menyurat				12	12	100.00%	106.94%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	94,000,000	61,964,326	65.92%				
	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik							
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan				12	12	100.00%	151.70%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	16,926,685,000	15,325,782,000	90.54%				
	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor							
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan				12	12	100.00%	110.45%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	355,366,850	205,522,202	57.83%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Meningkatnya layanan pemeliharaan barang milik daerah							
	Persentase barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang terpelihara				100	100	100.00%	172.9%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	252,886,850	163,822,195	64.78%				
	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinan							
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya				6	6	100.00%	154%
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	-	-	0.00%				
	Terlaksannaya pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya							
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi				0	0	0.00%	0.00%
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	29,280,000	7,210,000	24.62%				
	Terlaksananya pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya							
	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				45	30	66.67%	270.74%
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	73,200,000	34,490,007	47.12%				
	Terlaksananya pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya							
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi				61	28	45.90%	97.42%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	196,328,148	173,350,848	88.30%				
	Meningkatnya kualitas perencanaan perangkat daerah							
	Persentase Penyelesaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tepat Waktu				100	100	100.00%	113.25%
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	43,106,150	41,275,650	95.75%				
	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				10	10	100.00%	104.43%
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	6,182,748	4,697,748	75.98%				
	Tersedianya Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD							
	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD				1	1	100.00%	131.61%
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	10,380,000	7,550,000	72.74%				
	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD							
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				1	1	100.00%	137.48%
	Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	6,715,650	4,385,650	65.30%				
	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD							
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD				1	1	100.00%	153.13%
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	11,438,200	9,248,000	80.85%				
	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian daerah							
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD				1	1	100.00%	123.68%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	74,520,300	67,572,800	90.68%				
	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Iktiar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktiar Realisasi Kinerja SKPD							
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD				32	32	100.00%	110.28%
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	43,985,100	38,621,000	87.80%				
	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah							
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				7	7	100.00%	113.89%



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12,442,997,477	8,100,100,263	65.10%				
	Meningkatnya Kepuasan terhadap layanan administrasi keuangan							
	Persentase Pembayaran gaji dan tunjangan ASN dan Penyelesaian laporan keuangan tepat waktu				100	100	100.00%	1.536153513
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	11,830,175,177	7,553,658,463	63.85%				
	Terlaksananya Gaji dan Tunjangan ASN							
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN				26	26	100.00%	156.62%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	540,261,500	475,841,500	88.08%				
	Tersedianya Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN							
	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				12	12	100.00%	113.54%
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	41,000,950	40,900,950	99.76%				
	Tersedianya Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/ verifikasi Keuangan SKPD							
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/ verifikasi Keuangan SKPD				12	12	100.00%	100.24%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	6,867,400	5,647,400	82.23%				
	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun							
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun				2	2	100.00%	121.60%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	22,833,250	22,803,250	99.87%				
	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD							
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD				18	18	100.00%	100.13%
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1,859,200	1,248,700	67.16%				
	Tersedianya dokumen pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran				1	1	100.00%	148.89%
	TOTAL	50,503,112,419	38,267,620,530	75.77%			99.39%	131.17%

Pagu anggaran tahun berjalan ditetapkan sebesar **Rp50.503.112.419**. Dari jumlah tersebut, realisasi keuangan mencapai **Rp38.267.620.530** atau sebesar **75,77%** dari total pagu anggaran. Capaian ini menunjukkan bahwa sebagian besar program dan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, meskipun masih terdapat beberapa kegiatan yang belum terserap secara optimal hingga akhir tahun anggaran. Rendahnya tingkat penyerapan pada sebagian kegiatan antara lain disebabkan oleh efisiensi pelaksanaan, perubahan kebutuhan prioritas, serta adanya kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan secara penuh karena faktor administratif dan teknis.

Di sisi lain, tingkat pencapaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu sebesar **99,39%**, yang mencerminkan bahwa hampir seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan lebih berorientasi pada hasil (outcome) dibandingkan semata-mata pada besaran penyerapan anggaran. Dengan demikian, meskipun realisasi keuangan belum mencapai 100%, output dan manfaat yang dihasilkan tetap optimal.

Selain itu, tingkat efisiensi tercatat sebesar **131,17**, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja yang diperoleh jauh melampaui proporsi anggaran yang digunakan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan telah dilakukan secara efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya yang tepat, pengendalian biaya yang baik, serta pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal. Efisiensi tersebut juga mencerminkan adanya perencanaan yang realistis, pelaksanaan yang terukur, serta koordinasi yang baik antar unit kerja.



Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa perangkat daerah mampu mengoptimalkan pelaksanaan program dan kegiatan tanpa harus menghabiskan seluruh anggaran yang dialokasikan. Hal ini menjadi indikator bahwa prinsip value for money telah diterapkan, yaitu tercapainya hasil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun tetap berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berjalan telah berlangsung secara **efektif, efisien, transparan, dan akuntabel**, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis perangkat daerah dan tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Tabel 3.12
Analisis Efisiensi Pengguna Sumber Daya dikaitkan dengan hasil Kinerja Sasaran, Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang telah dicapai (Setelah Perubahan)

No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Meningkatnya Kompetensi ASN	14,212,901,700	8,912,242,976	62.71%				
	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya				35	38.83	110.94%	176.93
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11,114,377,100	7,650,728,288	68.84%				
	Ketersediaan Talent Pool							
	Ketersediaan Perencanaan Peletihan							
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Manajerial							
	Meningkatnya ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Persentase ASN yang mengikuti Assesment Kompetensi				5	7	140.00%	203.38%
	Jumlah Dokumen Perencanaan Pelatihan				1	0	0.00%	0.00%
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial				30	25	83.33%	121.06%
	Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis				2.5	1.92	76.80%	111.57%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	11,114,377,100	7,650,728,288	68.84%				
	Tersedianya Dokumen Perencanaan Pelatihan							
	Pelaksanaan Kompetensi Manajerial							
	persentase Data dukung penyusunan Dokumen Perencanaan Pelatihan				100	0	0.00%	0.00%
	Jumlah ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial				40	37	92.50%	134.38%
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	567,821,500	377,927,410	66.56%				
	Tersusunnya kebijakan teknis pengembangan kompetensi							
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun				1	1	100.00%	150.25%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan							
	Terselenggaranya diklat pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	10,546,555,600	7,272,800,878	68.96%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum							
	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				6	6	100.00%	145.01%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,098,524,600	1,261,514,688	40.71%				
	Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai formasi							
	Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan							
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi				85	100	117.65%	288.96%
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan				2.5	2	80.00%	196.50%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	592,085,600	520,667,566	87.94%				
	Ketersediaan perencanaan kebutuhan ASN							
	Persentase jumlah ASN sesuai dengan formasi yang telah disusun				85	73.9	86.94%	98.87%
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	2,056,950	1,918,000	93.24%				
	Tersedianya dokumen perumusan kebijakan pengadaan ASN							
	Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN				1	1	100.00%	107.24%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	35,394,850	30,916,000	87.35%				
	Tersedianya dokumen usulan perencanaan kebutuhan pegawai							
	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN				1	1	100.00%	114.49%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	554,633,800	487,833,566	87.96%				
	Terlaksananya seleksi pengadaan ASN							
	Jumlah seleksi pengadaan PNS dan PPPK				1	1	100.00%	113.69%
	Pengembangan Kompetensi ASN	2,506,439,000	740,847,122	29.56%				



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan							
	jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan				70	57	81.43%	275.49%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	2,506,439,000	740,847,122	29.56%				
	Tersedianya pengelolaan Pendidikan Lanjutan							
	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan				49	49	100.00%	338.32%
	Meningkatnya Kinerja ASN Melalui penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	3,031,245,544	2,677,849,341	88.34%				
	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi				85	85	100.00%	113.20%
	Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik				97	99	102.06%	115.53%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3,031,245,544	2,677,849,341	88.34%				
	Meningkatnya ASN yang menjabat sesuai kualifikasi dan kompetensi							
	Meningkatnya Kepatuhan penyampaian SKP ASN							
	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian							
	Persentase ASN yang menduduki Jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi				72	66.42	92.25%	104.42%
	Persentase Informasi Kepegawaian yang berkualitas				90	90	100.00%	113.20%
	Persentase SKP ASN yang terverifikasi				90	90	100.00%	113.20%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	815,056,570	802,450,181	98.45%				
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi							
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir pegawai							
	Meningkatnya kualitas layanan pemberhentian dan usul pensiun							
	Meningkatnya disiplin ASN							
	Meningkatnya kepatuhan ASN dalam pelaporan kinerja							
	Meningkatnya kalitas data informasi kepegawaian							
	Meningkatnya kualitas sistem informasi kepegawaian							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Persentase ASN yang mendapatkan layanan Pemberhentian dan usul Pensiun				100	161	161.00%	163.53%
	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang berkualitas				83	83	100.00%	101.57%
	Persentase data kepegawaian yang berkualitas				90	90	100.00%	101.57%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	186,323,550	185,916,321	99.78%				
	Tervalidasinya pemberhentian dan usul pensiun ASN							
	Jumlah Dokumen hasil kegiatan koordinasi dan pelaksanaan administrasi pemberhentian				100	100	100.00%	100.22%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	603,855,920	597,213,360	98.90%				
	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian daerah							
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian				1	1	100.00%	101.11%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	24,877,100	19,320,500	77.66%				
	Terlaksananya Pengelolaan Data Kepegawaian							
	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian				1	1	100.00%	128.76%
	Mutasi dan Promosi ASN	838,699,150	652,055,108	77.75%				
	Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi							
	Persentase mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi				75	85	113.33%	145.77%
	Pengelolaan Mutasi ASN	26,171,150	2,817,500	10.77%				
	Terlaksananya Mutasi ASN							
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi pelaksana dan mutasi ASN antar daerah				1	1	100.00%	928.88%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	346,388,000	286,993,651	82.85%				
	Terlaksananya Kenaikan Pangkat ASN secara berkala							
	Jumlah kenaikan pangkat ASN				1	1	100.00%	120.70%



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Pengelolaan Promosi ASN	466,140,000	362,243,957	77.71%				
	Tersedianya Jabatan administrasi dan JPT sesuai kebutuhan							
	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN				1	1	100.00%	128.68%
	Pengembangan Kompetensi ASN	92,742,000	92,721,453	99.98%				
	Meningkatnya kualitas pengembangan karir							
	Persentase ASN yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karier				70	66.42	94.89%	94.91%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	92,742,000	92,721,453	99.98%				
	Tersedianya Jabatan Fungsional sesuai kebutuhan							
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Pengembangan Karir				1000	532	53.20%	53.21%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,284,747,824	1,130,622,599	88.00%				
	Meningkatnya Disiplin ASN							
	Meningkatnya Kepatuhan ASN dalam Pelaporan kinerja							
	Persentase ASN yang menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu				98	99	101.02%	114.79%
	Persentase tingkat kedisiplinan ASN				98	97.3	99.29%	112.82%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1,005,362,374	955,530,278	95.04%				
	Tervalidasinya Penilaian Kinerja ASN							
	Jumlah dokumen hasil penyusunan penilaian dan evaluasi kinerja ASN				3	3	100.00%	105.22%
	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	72,369,700	42,517,140	58.75%				
	Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa Pegawai							
	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa				300	244	81.33%	138.44%
	Pembinaan Disiplin ASN	87,442,100	39,211,000	44.84%				
	Tegaknya Disiplin Pegawai							



No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja			Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	%
	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan				1095	780	71.23%	158.85%
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	119,573,650	93,364,181	78.08%				
	Terlaksananya pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin							
	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin				10	10	100.00%	128.07%
	TOTAL	17.244.147.244	11.590.092.317	67.21%			98.48%	146.52%

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan setelah perubahan anggaran, penggunaan sumber daya menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi yang baik. Total pagu anggaran yang dialokasikan sebesar **Rp17.244.147.244** dengan realisasi sebesar **Rp11.590.092.317** atau **67,21%**. Meskipun tingkat penyerapan anggaran belum mencapai 100%, capaian kinerja yang dihasilkan sangat tinggi yaitu sebesar **98,48%**, sehingga tingkat efisiensi tercatat sebesar **146,52%**.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar target sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan dapat direalisasikan secara optimal dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari yang direncanakan. Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah dilakukan secara tepat sasaran, terukur, serta didukung oleh perencanaan yang realistis dan pengendalian pelaksanaan yang baik.

Pada sasaran peningkatan kompetensi ASN, realisasi anggaran yang tidak terserap sepenuhnya tidak berdampak signifikan terhadap capaian kinerja. Bahkan beberapa indikator kinerja mampu melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi pelaksanaan kegiatan, pola koordinasi, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan sarana pendukung telah berjalan secara efektif.



Demikian pula pada sasaran peningkatan kinerja ASN melalui penempatan sesuai kompetensi, capaian indikator utama dapat direalisasikan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan, mutasi, promosi, serta evaluasi kinerja ASN telah dilaksanakan secara sistematis dan berbasis kompetensi.

Secara keseluruhan, tingginya capaian kinerja dibandingkan dengan realisasi anggaran mengindikasikan bahwa prinsip pengelolaan keuangan berbasis kinerja telah diterapkan dengan baik. Perangkat daerah mampu menghasilkan output dan outcome yang maksimal tanpa harus menghabiskan seluruh anggaran yang dialokasikan. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan setelah perubahan dapat dinilai efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja (Sebelum Perubahan) diuraikan sebagai berikut :

Tujuan 1 : Meningkatnya Kinerja ASN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan tujuan untuk meningkatkan kinerja ASN sebagai upaya mewujudkan aparatur yang produktif, profesional, dan berorientasi pada hasil. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator kinerja yang mencerminkan tingkat pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta kontribusi ASN dalam mendukung pencapaian target organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Tabel 3.8
Analisis Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
(Sebelum Perubahan)

No	Indikator	Satuan	Tahun 2024	Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
			Capaian	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	%	96,93	100	99	99		

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2025 yaitu sebesar 99% dibandingkan target 100% yaitu 99% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mencapai 100%. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 2,07 Poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 96,93%

Indikator Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat kinerja ASN berdasarkan pencapaian target kerja individu yang telah ditetapkan setiap tahun. Indikator ini mencerminkan kualitas perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, hasil kerja, serta perilaku kerja ASN dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Nilai SKP menjadi tolok ukur utama dalam menilai produktivitas, akuntabilitas, dan profesionalitas ASN. Semakin tinggi nilai SKP yang dicapai, semakin baik pula kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perangkat daerah secara keseluruhan.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SKP yang selaras dengan Perjanjian Kinerja dan Renstra
2. Penerapan E-Kinerja/SKP berbasis digital

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi penyusunan SKP

Sasaran 1 : Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi**Tabel 3.8****Analisis Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi (Sebelum Perubahan)**

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	78,57	78,16	76,47	85	85	100	88	96,59

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 yaitu sebesar 85% dibandingkan target 85% yaitu 100.% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi mencapai 100%. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 8,53 Poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 76,47%

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 85% dibandingkan target akhir RPJMD 88% sebesar 96,59% yaitu masih kurang dari target yang diharapkan.

Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara kompetensi ASN dengan jabatan yang diduduki, sebagai bagian dari penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Capaian indikator ini mencerminkan kualitas pengelolaan penempatan ASN serta efektivitas kebijakan mutasi dan promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru.

Capaian Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan persyaratan jabatan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa proses penataan dan penempatan ASN telah mengacu pada prinsip kesesuaian antara kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan anggaran kegiatan
2. Dukungan pimpinan terhadap penempatan berbasis kompetensi
3. ASN yang mengikuti uji kompetensi/ memiliki sertifikat kompetensi

Adapun salah faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Pengisian Jabatan Struktural menyesuaikan Jadwal Pelantikan.

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Pengajuan pengisian dilakukan sesuai dengan Prosedur pada aplikasi i-mut BKN.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Pemulangan Pegawai yang Pensiun dengan Anggaran sebesar Rp. 30.508.400 terealisasi sebesar Rp 16.969.136 atau 55.62% dengan target Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan sebanyak 7 Orang, dan Realisasi Target 3 Orang atau 42,86%

1. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan Anggaran sebesar Rp. 186.323.550 terealisasi sebesar Rp 185.916.321 atau 99,78% dengan target Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebanyak 100 Dokumen, dan Realisasi Target 100 Dokumen atau 100%

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Pengelolaan Mutasi ASN dengan Anggaran sebesar Rp 26.171.150 terealisasi sebesar Rp 2.817.500 atau 10,77% dengan Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan Anggaran sebesar Rp 346.388.000 terealisasi sebesar Rp 286.993.651 atau 82,85% dengan target Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 81,33%.
3. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan Anggaran sebesar Rp 466.140.000 terealisasi sebesar Rp 362.243.957 atau 77,71% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 97,64%

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

1. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan Anggaran sebesar Rp. 92.742.000 terealisasi sebesar Rp 362.243.957 atau 99,98% dengan target Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir sebanyak 1000 Orang, dan Realisasi Target 532 Orang atau 53,20%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



Tabel 3.13

Analisis Capaian Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi (Sebelum Perubahan)

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	28,61	14,13	20,40	35	38,83	110,94	38	102,18

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya Tahun 2025 yaitu sebesar 38,83% dibandingkan target 35% yaitu 110,94% atau masuk kategori capaian Sangat Rendah

Pada tahun 2025, realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi mencapai 110,94%. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 8,53 Poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 18,43%

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 38,83% dibandingkan target akhir RPJMD (38%) sebesar 102,18% yaitu belum melebihi target yang diharapkan, hasil ini menjadi dasar penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun langkah-langkah perbaikan dan strategi peningkatan pengembangan kompetensi ASN pada tahun-tahun berikutnya.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan
2. Ketersediaan Perencanaan pelatihan
3. Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi manajerial
4. Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi teknis

Adapun faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat ASN yang sulit menyesuaikan antara jadwal pengembangan kompetensi dengan urgensi pekerjaan.
2. Masih banyaknya ASN yang melakukan penyesuaian setelah diangkat, sehingga belum melaksanakan pengembangan kompetensi

Beberapa langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Mengarahkan ASN untuk ikut pengembangan kompetensi di tahun 2026, baik melalui jalur tatap muka maupun daring.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional dengan Anggaran sebesar Rp. 567.821.500 terealisasi sebesar Rp 93.364.181 atau 66,56% dengan target Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Terselenggaranya diklat pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan dengan Anggaran sebesar Rp. 10.546.555.600 terealisasi sebesar Rp 7.272.800.878 atau 68,96% dengan target Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebanyak 6 Laporan, dan Realisasi Target 6 Laporan atau 100%

2. Program Kepegawaian Daerah

2. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 2.056.950 terealisasi sebesar Rp 1.918.000 atau 93,24% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%.

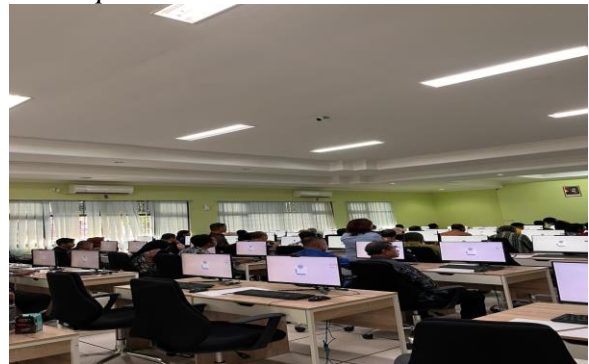
2. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 35.394.850 terealisasi sebesar Rp 30.916.000 atau 87,35% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan Anggaran sebesar Rp. 554.633.800 terealisasi sebesar Rp 487.833.566 atau 87,96% dengan target Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 2.506.439.000 terealisasi sebesar Rp 740.847.122 atau 29,56% dengan target Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan sebanyak 49 Orang, dan Realisasi Target 49 Orang atau 100%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Pelaksanaan Ujian Dinas Tk. I dan II dan UPKP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



Sasaran 2 : Meningkatnya Disiplin ASN

Tabel 3.10
Analisis Capaian Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN
(Sebelum Perubahan)

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	92,45	92,27	96,93	100	99	102,06	98	101,02

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN Tahun 2025 yaitu sebesar 99% dibandingkan target 97% yaitu 102,06% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN mencapai 99%. Angka ini mengalami kenaikan sebesar 2,07 poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 92,27%.

Pencapaian Realisasi Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 99% dibandingkan target akhir RPJMD (98%) sebesar 101,02% yaitu sudah melebihi dari target yang diharapkan.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah adanya kegiatan peningkatan Sistem Kinerja ASN dengan penyiapan instrumen pendukung aplikasi absensi elektronik faceprint gawai berupa aplikasi masook.

Faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Kurangnya kesadaran dan komitmen sebagian ASN terhadap aturan disiplin pegawai, sedangkan Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan dengan Anggaran sebesar Rp. 91.724.200 terealisasi sebesar Rp 87.564.200 atau 96,46% dengan target Jumlah Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan yang diselenggarakan sebanyak 300 Orang, dan Realisasi Target 300 Orang atau 100%

2. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan Anggaran sebesar Rp. 603.588.920 terealisasi sebesar Rp 597.213.360 atau 98,90% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dengan Anggaran sebesar Rp. 35.394.850 terealisasi sebesar Rp 19.320.500 atau 77,66% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

2. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Anggaran sebesar Rp 1.005.362.374 terealisasi sebesar Rp 955.530.278 atau 95,04% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sebanyak 10 Laporan, dan Realisasi Target 10 Laporan atau 100%.

2. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dengan Anggaran sebesar Rp 72.369.700 terealisasi sebesar Rp 42.517.140 atau 58,75% dengan target Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan sebanyak 300 Orang, dan Realisasi Target 244 Orang atau 81,33%.
3. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan Anggaran sebesar Rp 87.442.100 terealisasi sebesar Rp 39.211.000 atau 44,84% dengan target Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan sebanyak 1095 Orang, dan Realisasi Target 780 Orang atau 71,23%
4. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan Anggaran sebesar Rp 119.573.650 terealisasi sebesar Rp 93.364.181 atau 78,08% dengan target Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN sebanyak 10 Laporan, dan Realisasi Target 10 Laporan atau 100%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Sosialisasi Impelentasi Digitalisasi Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



Tujuan 2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel

Tabel 3.8

**Analisis Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
(Sebelum Perubahan)**

No	Indikator	Satuan	Tahun 2024	Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
			Capaian	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	76,47	85	85	100	88	96,59

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 yaitu sebesar 85% dibandingkan target 85% yaitu 100.% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi mencapai 100%. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 8,53 Poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 76,47%

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 85% dibandingkan target akhir RPJMD 88% sebesar 96,59% yaitu masih kurang dari target yang diharapkan.

Indikator Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat mutu penyelenggaraan layanan kepegawaian kepada ASN. Indikator ini mencerminkan aspek ketepatan waktu, kecepatan proses, keakuratan dokumen, transparansi prosedur, serta akuntabilitas dalam setiap tahapan pelayanan administrasi kepegawaian.

Melalui indikator ini, dapat diketahui sejauh mana pelayanan yang diberikan telah memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan dan mampu memberikan kepastian serta kemudahan bagi ASN. Peningkatan nilai indikator ini menunjukkan adanya perbaikan sistem, tata kelola, serta komitmen organisasi

dalam memberikan pelayanan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Prosedur Layanan yang Jelas dan transparan
2. Koordinasi Internal yang baik
3. Kecepatan dan ketepatan pelayanan
4. Sikap pelayanan yang ramah dan komunikatif

Adapun salah faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Pengelolaan pengaduan dan saran masyarakat yang masih perlu ditingkatkan.

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah

1. Memperkuat mekanisme pengaduan masyarakat dan tindak lanjutnya sebagai bagian dari perbaikan berkelanjutan
2. Mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten

Sasaran 3 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Tabel 3.10
Capaian Analisis Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian
(Sebelum Perubahan)

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	82,65	80,48	89,93	90	96,28	106,97	90	106,97

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian Tahun 2025 yaitu sebesar 96,28% dibandingkan target 90% yaitu 106,97% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian mencapai 96,28%. Angka ini mengalami kenaikan sebesar 6,35 poin dibandingkan dengan tahun 2023 yang mencapai sebesar 89,93%.

Pencapaian realisasi Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 96,28% dibandingkan target akhir RPJMD (90%) sebesar 106,97% yaitu sudah melebihi target yang diharapkan.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Prosedur Layanan yang Jelas dan transparan
2. Koordinasi Internal yang baik
3. Kecepatan dan ketepatan pelayanan
4. Sikap pelayanan yang ramah dan komunikatif

Adapun faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Sebagian masih belum memahami persyaratan secara lengkap, sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian berkas. Sedangkan Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja yakni Mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten

Dalam rangka Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya dengan Anggaran sebesar Rp. 289.700.000 terealisasi sebesar Rp 280.725.000 atau 96,90% dengan target Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya sebanyak 228 Paket, dan Realisasi Target 228 Paket atau 100%
2. Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan sebesar Rp. 203.785.000 terealisasi sebesar Rp 140.781.030 atau 69,08% dengan Jumlah Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan sebanyak 20 Orang, dan Realisasi Target 19 Orang atau 95%

2. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor dengan Anggaran sebesar Rp. 22.456.000 terealisasi sebesar Rp 22.456.000 atau 100% dengan target Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan sebanyak 6 Paket, dan Realisasi Target 6 Paket atau 100%
2. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan Anggaran sebesar Rp. 115.702.000 terealisasi sebesar Rp 115.672.300 atau 99,97% dengan target Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan sebanyak 12 Paket, dan Realisasi Target 12 Paket atau 100%
3. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dengan Anggaran sebesar Rp. 575.771.000 terealisasi sebesar Rp 432.434.400 atau 75,11% dengan target Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan sebanyak 25.864 Paket, dan Realisasi Target 24.211 Paket atau 93,61%

4. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dengan Anggaran sebesar Rp. 58.054.850 terealisasi sebesar Rp 40.114.750 atau 69,10% dengan target Jumlah paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan sebanyak 12 Paket, dan Realisasi Target 9 Paket atau 78,48%
 5. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan dengan Anggaran sebesar Rp. 7.560.000 terealisasi sebesar Rp 4.640.000 atau 61,38% dengan target Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan sebanyak 48 Dokumen, dan Realisasi Target 34 Dokumen atau 70,83%
 6. Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu dengan Anggaran sebesar Rp. 23.677.000 terealisasi sebesar Rp 17.566.000 atau 74,19% dengan target Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu sebanyak 12 Laporan, dan Realisasi Target 11 Laporan atau 91,67%
 7. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 634.753.750 terealisasi sebesar Rp 527.407.105 atau 83,09% dengan target Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD sebanyak 1.500 Laporan, dan Realisasi Target 1.300 Laporan atau 86,67%
 8. Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 10.158.500 terealisasi sebesar Rp 10.158.500 atau 100% dengan target Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD sebanyak 2.000 Dokumen, dan Realisasi Target 2.000 Dokumen atau 100%
- 3. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**
1. Sub Kegiatan Pengadaan Mebel dengan Anggaran sebesar Rp. 219.480.000 terealisasi sebesar Rp 215.688.007 atau 98,27% dengan target Jumlah Paket Mebel yang disediakan sebanyak 89 Unit, dan Realisasi Target 89 Unit atau 100%

2. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan Anggaran sebesar Rp. 767.441.000 terealisasi sebesar Rp 712.740.006 atau 92,87% dengan target Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan sebanyak 77 Unit, dan Realisasi Target 77 Unit atau 100%
3. Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya dengan Anggaran sebesar Rp. 155.116.000 terealisasi sebesar Rp 150.637.940 atau 97,11% dengan target Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan sebanyak 29 Unit dan Realisasi Target 29 Unit atau 100%

4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dengan Anggaran sebesar Rp. 37.700.000 terealisasi sebesar Rp 35.254.200 atau 93,51% dengan target Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebanyak 12 Laporan, dan Realisasi Target 12 Laporan atau 100%
2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dengan Anggaran sebesar Rp. 94.000.000 terealisasi sebesar Rp 61.964.326 atau 65,92% dengan target Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan sebanyak 12 Laporan, dan Realisasi Target 12 Laporan atau 100%
3. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor dengan Anggaran sebesar Rp. 16.926.685.000 terealisasi sebesar Rp 15.325.782.000 atau 90,54% dengan target Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan sebanyak 12 Laporan dan Realisasi Target 12 Laporan atau 100%

5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dengan Anggaran sebesar Rp. 252.886.850 terealisasi sebesar Rp 163.822.195 atau 64,78% dengan target Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya sebanyak 6 Unit, dan Realisasi Target 6 Unit atau 100%
2. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya dengan Anggaran sebesar Rp. 29.280.000 terealisasi sebesar Rp 7.210.000 atau 24,62% dengan target Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan yang dipelihara/ direhabilitasi sebanyak 45 Unit, dan Realisasi Target 30 Unit atau 66,67%
3. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya dengan Anggaran sebesar Rp. 73.200.000 terealisasi sebesar Rp 34.490.007 atau 47,12% dengan target Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi sebanyak 61 Unit dan Realisasi Target 28 Unit atau 45,90%

6. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan Anggaran sebesar Rp. 43.106.150 terealisasi sebesar Rp 41.275.650 atau 95,75% dengan target Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah sebanyak 10 Dokumen, dan Realisasi Target 10 Dokumen atau 100%

2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 6.182.748 terealisasi sebesar Rp 4.697.748 atau 75,98% dengan target Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 10.380.000 terealisasi sebesar Rp 7.550.000 atau 72,74% dengan target Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
4. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 6.715.650 terealisasi sebesar Rp 4.385.650 atau 65,30% dengan target Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
5. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 11.438.200 terealisasi sebesar Rp 9.248.000 atau 80,85% dengan target Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
6. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 74.520.300 terealisasi sebesar Rp 67.572.800 atau 90,68% dengan target Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

7. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan Anggaran sebesar Rp. 4.985.100 terealisasi sebesar Rp 38.621.000 atau 87,80% dengan target Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

7. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 11.830.175.177 terealisasi sebesar Rp 7.553.658.463 atau 63,85% dengan target umlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN sebanyak 26 Bulan, dan Realisasi Target 26 Bulan atau 100%
2. Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 540.261.500 terealisasi sebesar Rp 475.841.500 atau 88,08% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN sebanyak 12 Dokumen, dan Realisasi Target 12 Dokumen atau 100%
3. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 41.000.950 terealisasi sebesar Rp 40.900.950 atau 99,76% dengan target Jumlah Dokumen Penatausahaan Keuangan SKPD sebanyak 12 Dokumen, dan Realisasi Target 12 Dokumen atau 100%
4. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 6.867.400 terealisasi sebesar Rp 5.647.400 atau 83,23% dengan target Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD sebanyak 2 Laporan, dan Realisasi Target 2 Laporan atau 100%
5. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dengan Anggaran sebesar Rp. 22.833.250 terealisasi sebesar Rp 22.803.250 atau 99,87% dengan target Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD sebanyak 18 Laporan, dan Realisasi Target 18 Laporan atau 100%

6. Sub Kegiatan Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran dengan Anggaran sebesar Rp. 1.859.200 terealisasi sebesar Rp 1.248.700 atau 67,16% dengan target Jumlah Dokumen Laporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Pelayanan Kepegawaian Satu Pintu BKPSDM



Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja (Setelah Perubahan) diuraikan sebagai berikut :

Tujuan 1 : Peningkatan Profesionalitas ASN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan tujuan Peningkatan Profesionalitas ASN sebagai upaya mewujudkan aparatur yang kompeten, berintegritas, dan berkinerja tinggi dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif. Pencapaian tujuan ini diukur melalui **Indeks Profesionalitas ASN**, yang menggambarkan tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN secara terukur dan berkelanjutan.

Tabel 3.8
Analisis Indeks Profesionalitas ASN
(Setelah Perubahan)

No	Indikator	Satuan	Tahun 2024	Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
			Capaian	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	-	70	77,28	110,04	75	103,04

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 yaitu sebesar 77,28% dibandingkan target 70% yaitu 110,04% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Indeks Profesionalitas ASN mencapai 110,04%. Capaian kinerja ini tidak dapat diperbandingkan secara langsung dengan capaian Tahun 2024, karena pada Tahun 2025 terjadi perubahan indikator sasaran kinerja. Pada Tahun 2024, indikator yang digunakan adalah *Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)*, sedangkan pada Tahun 2025 indikator sasaran disesuaikan menjadi Indeks Profesionalitas ASN

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 77,28% dibandingkan target akhir RPJMD 75% sebesar 103,04% yaitu masih kurang dari target yang diharapkan.

Capaian ini mengindikasikan bahwa berbagai kebijakan dan program peningkatan profesionalitas ASN, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi pendidikan, penerapan sistem merit, serta penguatan manajemen kinerja, telah berjalan secara efektif. Ke depan, upaya yang perlu dilakukan adalah menjaga konsistensi kualitas profesionalitas ASN, melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan, serta mendorong peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi agar capaian yang telah melampaui target dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualifikasi pendidikan dan kompetensi ASN melalui diklat/bimtek
2. Penempatan pegawai sesuai kompetensi,
3. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, serta dukungan pimpinan dan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian.

Faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah :

1. ASN dengan kualifikasi belum sesuai jabatan
2. Keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi
3. Penempatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah :

1. Mendorong peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN sesuai kebutuhan jabatan
2. Mengoptimalkan penempatan berbasis kompetensi dan sistem merit
3. Meningkatkan perencanaan dan alokasi pengembangan SDM aparatur.

Sasaran 1 : Meningkatnya Kompetensi ASN

Tabel 3.13
Analisis Capaian Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya
(Setelah Perubahan)

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	-	-	-	35	38,83	110,94	38	102,18

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya Tahun 2025 yaitu sebesar 38,83% dibandingkan target 35% yaitu 110,94% atau masuk kategori capaian Sangat Rendah

Pada tahun 2025, Persentase ASN yang di tingkatkan kompetensinya mencapai 110,94%. Capaian kinerja ini tidak dapat diperbandingkan secara langsung dengan capaian Tahun 2024, karena pada Tahun 2025 terjadi perubahan indikator sasaran kinerja. Pada Tahun 2024, indikator yang digunakan adalah Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi, sedangkan pada Tahun 2025 indikator sasaran disesuaikan menjadi Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.

Perubahan indikator sasaran tersebut dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebijakan pengembangan kompetensi ASN, yang tidak hanya menekankan pada pemenuhan standar kompetensi, tetapi juga pada proses peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara klasikal maupun nonklasikal. Dengan demikian, indikator Tahun 2025 dinilai lebih menggambarkan upaya aktif pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia aparatur.

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 16% dibandingkan target akhir RPJMD (38%) sebesar 42,10% yaitu masih relative rendah dari target yang diharapkan, hasil ini menjadi dasar penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun langkah-langkah perbaikan dan strategi peningkatan pengembangan kompetensi ASN pada tahun-tahun berikutnya.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan
2. Ketersediaan Perencanaan pelatihan
3. Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi manajerial
4. Meningkatnya ASN yang mengikuti kompetensi teknis

Adapun faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat ASN yang sulit menyesuaikan antara jadwal pengembangan kompetensi dengan urgensi pekerjaan.
2. Masih banyaknya ASN yang melakukan penyesuaian setelah diangkat, sehingga belum melaksanakan pengembangan kompetensi

Beberapa langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Mengarahkan ASN untuk ikut pengembangan kompetensi di tahun 2026, baik melalui jalur tatap muka maupun daring.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional dengan Anggaran sebesar Rp. 567.821.500 terealisasi sebesar Rp 93.364.181 atau 66,56% dengan target Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Terselenggaranya diklat pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan dengan Anggaran sebesar Rp. 10.546.555.600 terealisasi sebesar Rp 7.272.800.878 atau 68,96% dengan target Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebanyak 6 Laporan, dan Realisasi Target 6 Laporan atau 100%

2. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 2.056.950 terealisasi sebesar Rp 1.918.000 atau 93,24% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 35.394.850 terealisasi sebesar Rp 30.916.000 atau 87,35% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan Anggaran sebesar Rp. 554.633.800 terealisasi sebesar Rp 487.833.566 atau 87,96% dengan target Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan Anggaran sebesar Rp. 2.506.439.000 terealisasi sebesar Rp 740.847.122 atau 29,56% dengan target Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan sebanyak 49 Orang, dan Realisasi Target 49 Orang atau 100%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Pelaksanaan Asessment CACT di BKN Kanreg VIII Banjarbaru untuk Gol.III/c & III/d



Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan II Angkatan I – 22 Tahap Klasikal di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



*Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)
Angkatan II Tahun 2025*



Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan V dan VI Tahun 2025



*Seleksi Kompetensi PPPK Tahap II Tahun 2025
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Formasi Tahun 2024*



Sasaran 2 : Meningkatnya Kinerja ASN melalui Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi**Tabel 3.8****Analisis Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi (Setelah Perubahan)**

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	-	-	76,47	85	85	100	88	96,59

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 yaitu sebesar 85% dibandingkan target 85% yaitu 100.% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi mencapai 100%. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 8,53 Poin dibandingkan dengan tahun 2024 yang mencapai sebesar 76,47%

Pencapaian Realisasi Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 85% dibandingkan target akhir RPJMD 88% sebesar 96,59% yaitu masih kurang dari target yang diharapkan.

Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara kompetensi ASN dengan jabatan yang diduduki, sebagai bagian dari penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Capaian indikator ini mencerminkan kualitas pengelolaan penempatan ASN serta efektivitas kebijakan mutasi dan promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru.

Capaian Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan persyaratan jabatan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa proses penataan dan penempatan ASN telah mengacu pada prinsip kesesuaian antara kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan anggaran kegiatan
2. Dukungan pimpinan terhadap penempatan berbasis kompetensi
3. ASN yang mengikuti uji kompetensi/ memiliki sertifikat kompetensi

Adapun salah faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Pengisian Jabatan Struktural menyesuaikan Jadwal Pelantikan.

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja adalah Pengajuan pengisian dilakukan sesuai dengan Prosedur pada aplikasi i-mut BKN.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Pemulangan Pegawai yang Pensiun dengan Anggaran sebesar Rp. 30.508.400 terealisasi sebesar Rp 16.969.136 atau 55.62% dengan target Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan sebanyak 7 Orang, dan Realisasi Target 3 Orang atau 42,86%

2. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan Anggaran sebesar Rp. 186.323.550 terealisasi sebesar Rp 185.916.321 atau 99,78% dengan target Jumlah Dokumen Kegiatan

Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebanyak 100 Dokumen, dan Realisasi Target 100 Dokumen atau 100%

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Pengelolaan Mutasi ASN dengan Anggaran sebesar Rp 26.171.150 terealisasi sebesar Rp 2.817.500 atau 10,77% dengan Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan Anggaran sebesar Rp 346.388.000 terealisasi sebesar Rp 286.993.651 atau 82,85% dengan target Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 81,33%.
3. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan Anggaran sebesar Rp 466.140.000 terealisasi sebesar Rp 362.243.957 atau 77,71% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 97,64%

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

1. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan Anggaran sebesar Rp. 92.742.000 terealisasi sebesar Rp 362.243.957 atau 99,98% dengan target Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir sebanyak 1000 Orang, dan Realisasi Target 532 Orang atau 53,20%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Seleksi terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Sekretaris Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025



Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pejabat Administrator/Pengawas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025



Penilaian Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemkab Kotabaru Tahun Anggaran. 2025



Tabel 3.10
Analisis Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik
(Setelah Perubahan)

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi			Tahun 2025			Target Akhir RPJMD 2029	Capaian Realisasi 2025 terhadap 2029
		2022	2023	2024	Target	Realisasi **	Capaian		
1.	Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	-	-	-	97	99	102,06	98	101,02

Sumber : BKPSDM

Pencapaian Realisasi Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik Tahun 2025 yaitu sebesar 99% dibandingkan target 97% yaitu 102,06% atau masuk kategori capaian Sangat Tinggi.

Pada tahun 2025, Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik mencapai 99%. Capaian ini tidak dapat di perbandingkan secara langsung dengan capaian Tahun 2024, Karena pada Tahun 2025 adanya perubahan indikator sasaran kinerja. Pada Tahun 2024, indikator yang digunakan adalah Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN, sedangkan pada Tahun 2025 indikator sasaran kinerja disesuaikan menjadi Persentase ASN minimal berpredikat kinerja “Baik”.

Perubahan indikator sasaran tersebut dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebijakan penerapan sistem manajemen kinerja ASN, yang menekankan pengukuran kinerja ASN secara lebih komprehensif, tidak hanya pada aspek kedisiplinan, tetapi juga pada pencapaian kinerja individu secara menyeluruh. Dengan demikian, indikator Tahun 2025 dinilai lebih representatif dalam menggambarkan kinerja ASN dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

Pencapaian Realisasi Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik Tahun 2025 terealisasi dengan angka sebesar 99% dibandingkan target akhir RPJMD (98%) sebesar 101,02% yaitu sudah melebihi dari target yang diharapkan.

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. ASN bekerja sesuai dengan perjanjian kerjanya yang dibuat pada awal tahun
2. Adanya Reward dan Punsihment
3. Ekspektasi pimpinan yang objektif

Adapun faktor penyebab kurang maksimalnya pencapaian kinerja adalah Penilaian SKP dilaporkan 1 Tahun sekali, yakni setiap awal tahun berikutnya.

Langkah kedepan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja yakni Bagi Pegawai ASN yang tidak membuat dan melaporkan kinerja pegawai maka tambahan penghasilannya tidak diberikan.

Dalam rangka Peningkatan Persentase ASN minimal berprestasi Kinerja Baik pada pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru didukung melalui beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan dengan Anggaran sebesar Rp. 91.724.200 terealisasi sebesar Rp 87.564.200 atau 96,46% dengan target Jumlah Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan yang diselenggarakan sebanyak 300 Orang, dan Realisasi Target 300 Orang atau 100%

2. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan Anggaran sebesar Rp. 603.588.920 terealisasi sebesar Rp 597.213.360 atau 98,90% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%
2. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dengan Anggaran sebesar Rp. 35.394.850 terealisasi sebesar Rp 19.320.500 atau 77,66% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian sebanyak 1 Dokumen, dan Realisasi Target 1 Dokumen atau 100%

2. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Anggaran sebesar Rp 1.005.362.374 terealisasi sebesar Rp 955.530.278 atau 95,04% dengan target Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sebanyak 10 Laporan, dan Realisasi Target 10 Laporan atau 100%
2. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dengan Anggaran sebesar Rp 72.369.700 terealisasi sebesar Rp 42.517.140 atau 58,75% dengan target Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan sebanyak 300 Orang, dan Realisasi Target 244 Orang atau 81,33%.
3. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan Anggaran sebesar Rp 87.442.100 terealisasi sebesar Rp 39.211.000 atau 44,84% dengan target Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan sebanyak 1095 Orang, dan Realisasi Target 780 Orang atau 71,23%
4. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan Anggaran sebesar Rp 119.573.650 terealisasi sebesar Rp 93.364.181 atau 78,08% dengan target Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN sebanyak 10 Laporan, dan Realisasi Target 10 Laporan atau 100%

Dokumentasi Kegiatan Pendukung

Asistensi Pelaporan SKP Tahun 2025 dan Penyusunan SKP Tahun 2026 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru



*Sosialisasi Impelentasi Digitalisasi Manajemen ASN
di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru*



*Pembinaan Disiplin ASN (Tausiah/Ceramah Agama)
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru*



*Penghargaan Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya Tahun 2025
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru*

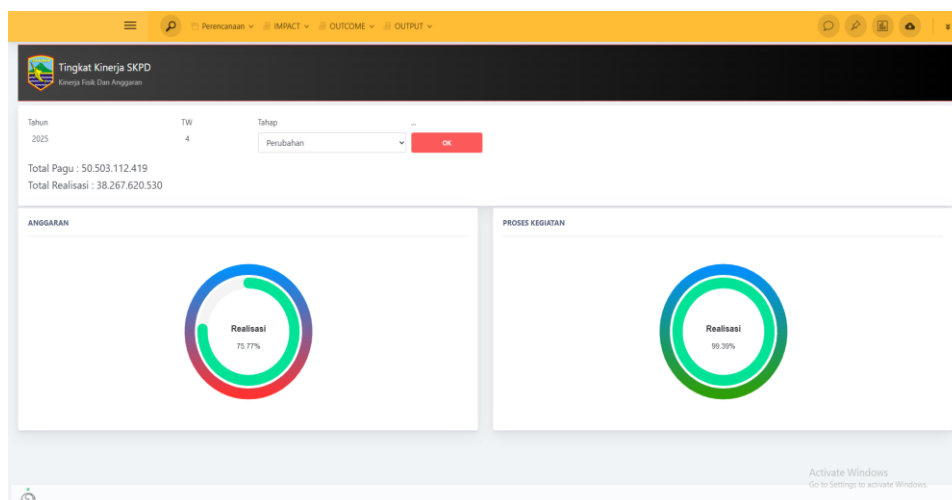
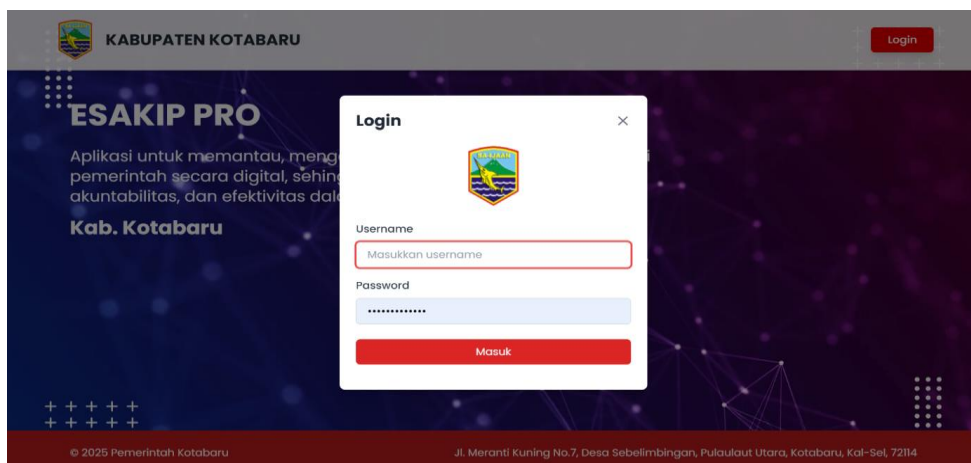




Pada Tahun 2025 terdapat ada Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian tidak lagi dicantumkan dalam IKU unit kerja ini karena indikator tersebut telah direklasifikasi dan menjadi bagian dari IKU Sekretaris. Perubahan ini dilakukan untuk menyesuaikan pembagian tugas dan fungsi organisasi, dimana aspek pelayanan administrasi secara umum berada dalam ruang lingkup koordinasi dan tanggung jawab Sekretariat. Dengan demikian, pengukuran kinerja terkait kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian tetap dilakukan, namun pelaporannya terintegrasi dalam IKU Sekretaris agar lebih mencerminkan akuntabilitas, keselarasan fungsi pendukung, serta efektivitas pengendalian kinerja perangkat daerah secara keseluruhan.



Memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja 3 (Tiga) program 13 (Tiga Belas) kegiatan dengan realisasi kinerja sebesar **99,39 %** dan realisasi anggaran sebesar **75,77%** pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pencapaian di entry pada aplikasi SISMONEV dan ESAKIP seperti pada tampilan berikut:



Adapun beberapa program yang capaiannya kurang pada pelaksanaan renja tahun 2025 disebabkan karena beberapa kendala sebagai berikut:

1. Masih kurangnya minat PNS mengisi alokasi formasi Tugas Belajar, khususnya Dokter Spesialis, selain itu kurangnya minat PNS untuk melaksanakan izin belajar karena terkendala biaya kuliah yang tinggi.
2. Terbatasnya lembaga pemerintah yang melaksanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan ASN.
3. Terbatasnya pelamar pada beberapa formasi, selain itu pelamar yang ada di beberapa formasi tidak memenuhi passing grade.
4. Rendahnya Partisipasi ASN dalam Kegiatan Pengembangan Kompetensi

Beberapa langkah solusi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru untuk menyelesaikan permasalahan antara lain:

1. Melakukan sosialisasi kepada para PNS yang sudah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi khususnya jalur Pendidikan
2. Akan berkoordinasi dengan BPSDMD Propinsi atau dengan lembaga lainnya kiranya tahun anggaran berikutnya dapat mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang ada di kabupaten kotabaru.
3. Memperluas informasi penerimaan ASN sekaligus menayangkan beberapa tips – tips pemenuhan passing grade dari pelamar yang telah lulus dan diangkat menjadi ASN, yang nantinya akan dimuat di media sosial BKPSDM sebagai referensi tambahan para pelamar.



C. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun anggaran 2025 bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kotabaru.

Guna melaksanakan seluruh program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan, Pagu SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 setelah perubahan sebesar Rp 50.503.112.419 yang terdiri dari Belanja Operasi sebesar 49.116.075.419 dan Belanja Modal sebesar 1.387.037.000 sedangkan realisasinya sebesar Rp 38.266.003.530 yang terdiri dari Belanja Operasi Rp 36.945.468.177 dan Belanja Modal Rp 1.320.535.353

Data Anggaran dan Realisasi APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru untuk Periode 31 Desember 2025 adalah tersaji sebagai berikut :

Tabel 3.22
Anggaran dan Realisasi APBD-P
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Kotabaru untuk periode 31 Desember 2025



PEMERINTAHAN KAB. KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH
TAHUN ANGGARAN 2025
01 Januari 2025 Sampai 31 Desember 2025



Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN 2025	REALISASI 2025	% 2025	REALISASI 2024
1	2	3	4	5 = (4 / 3) * 100	6
5	BELANJA DAERAH	50.503.112.419,00	38.266.003.530,00	75,77	32.926.753.968,00
5.1	BELANJA OPERASI	49.116.075.419,00	36.945.468.177,00	75,22	31.610.218.508,00
5.1.01	Belanja Pegawai	11.830.175.177,00	7.552.041.463,00	63,84	7.035.888.765,00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	37.285.900.242,00	29.393.426.714,00	78,83	24.574.329.743,00
	JUMLAH BELANJA OPERASI	49.116.075.419,00	36.945.468.177,00	75,22	31.610.218.508,00
5.2	BELANJA MODAL	1.387.037.000,00	1.320.535.353,00	95,21	1.316.535.460,00
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	1.387.037.000,00	1.320.535.353,00	95,21	1.316.535.460,00
	JUMLAH BELANJA MODAL	1.387.037.000,00	1.320.535.353,00	95,21	1.316.535.460,00
	JUMLAH BELANJA	50.503.112.419,00	38.266.003.530,00	75,77	32.926.753.968,00
	SURPLUS/DEFISIT	(50.503.112.419,00)	(38.266.003.530,00)	75,77	(32.926.753.968,00)

Data analisis akuntabilitas kinerja keuangan pada masing-masing indikator sasaran program Tahun Anggaran 2025 sebagai berikut.

Tabel 3.21
Realisasi Anggaran Tahun 2025

No	Program	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian %
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	33.258.965.175	26.677.528.213	80,21
		Persentase Kepuasan Pegawai terhadap Layanan administrasi Keuangan			
		Persentase Kepuasan Pegawai terhadap layanan Administrasi Kesekretariatan			
2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	6.129.770.144	3.939.364.029	64,27
		Persentase Informasi Kepegawaian yang berkualitas			
		Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi			
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan			
		Persentase SKP ASN Terverifikasi			
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti Assesment Kompetensi	11.114.377.100	7.650.728.288	68,84
		Jumlah Dokumen Perencanaan Pelatihan			
		Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Manajerial			
		Persentase ASN yang mengikuti Kompetensi Teknis			
Total			50.503.112.419	38.267.620.530	75,77

Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 3.20
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru untuk periode 31 Desember 2025

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Keuangan (Rp.)	Capaian (%)
1	2	3	4	5
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	33.258.965.175	26.677.528.213	80,21
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	196.328.148	173.350.848	88,30
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	43.106.150	41.275.650	95,75
2.	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	6.182.748	4.697.748	75,98
3.	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	10.380.000	7.550.000	72,74
4.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	6.715.650	4.385.650	65,30
5.	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	11.438.200	9.248.000	80,85
6.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	74.520.300	67.572.800	90,68
7.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	43.985.100	38.621.000	87,80
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12.442.997.477	8.100.100.263	65,10
8.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	11.830.175.177	7.553.658.463	63,85
9.	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	540.261.500	475.841.500	88,08
10.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	41.000.950	40.900.950	99,76
11.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	6.867.400	5.647.400	82,23
12.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	22.833.250	22.803.250	99,87
13.	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.859.200	1.248.700	67,16
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	615.717.600	526.039.366	84,44
14.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	289.700.000	280.725.000	96,90
15.	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	30.508.400	16.969.136	55,62
16.	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	91.724.200	87.564.200	95,46
17.	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	203.785.000	140.781.030	69,08
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.448.133.100	1.170.449.055	80,82
18.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	22.456.000	22.456.000	100,00
19.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	115.702.000	115.672.300	99,97
20.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	575.771.000	432.434.400	75,11
21.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	58.054.850	40.114.750	69,10



No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Keuangan (Rp.)	Capaian (%)
1	2	3	4	5
22.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	7.560.000	4.640.000	61,38
23.	Fasilitasi Kunjungan Tamu	23.677.000	17.566.000	74,19
24.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	634.753.750	527.407.105	83,09
25.	Penatausahaan Arsip Dinas pada SKPD	10.158.500	10.158.500	100,00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.142.037.000	1.079.065.953	94,49
26.	Pengadaan Mebel	219.480.000	215.688.007	98,27
27.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	767.441.000	712.740.006	92,87
28.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	155.116.000	150.637.940	97,11
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	17.058.385.000	15.423.000.526	90,41
29.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	37.700.000	35.254.200	93,51
30.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	94.000.000	61.964.326	65,92
31.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	16.926.685.000	15.325.782.000	90,54
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	355.366.850	205.522.202	57,83
32.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	252.886.850	163.822.195	64,78
33.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	-	-	-
34.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	29.280.000	7.210.000	24,62
35.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	73.200.000	43.490.007	47,12
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	6.129.770.144	3.939.364.029	64,27
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.407.142.170	1.323.117.747	94,03
36.	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	2.056.950	1.918.000	93,24
37.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	35.394.850	30.916.000	87,35
38.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	554.633.800	487.833.566	87,96
39.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	186.323.550	185.916.321	99,78
40.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	603.855.920	597.213.360	98,90
41.	Pengelolaan Data Kepegawaian	24.877.100	19.320.500	77,66
	Mutasi dan Promosi ASN	836.699.150	652.055.108	77,75
42.	Pengelolaan Mutasi ASN	26.171.150	2.817.500	10,77
43.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	346.388.000	286.993.651	82,85
44.	Pengelolaan Promosi ASN	466.140.000	362.243.957	77,71
	Pengembangan Kompetensi ASN	2.599.181.000	833.568.575	32,07



No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Keuangan (Rp.)	Capaian (%)
1	2	3	4	5
45.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	2.506.439.000	740.847.122	29,56
46.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	92.742.000	92.721.453	99,98
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.284.747.824	1.130.622.599	88,00
47.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.005.362.374	955.530.278	95,04
48.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	72.369.700	42.517.140	58,75
49.	Pembinaan Disiplin ASN	87.442.100	39.211.000	44,84
50.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	119.573.650	93.364.181	78,08
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11.114.377.100	7.650.728.288	68,84
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	11.114.377.100	7.750.728.288	68,84
51.	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	567.821.500	377.927.410	66,56
52.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	10.546.555.600	7.272.800.878	68,96
	TOTAL	50.503.112.419	38.267.620.530	75,77

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun Anggaran 2025 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 – 2029 yaitu untuk tahun pertama. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjiP) ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2025 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dengan pagu anggaran **Rp. 50.503.112.419,-** dengan realisasi sebesar **Rp 38.267.620.530,-** tingkat pencapaian kinerja sebesar **99,39%** dan realisasi anggaran yang terserap sebesar **75,77%**

Kami berharap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjiP) ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

B. SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru pada tahun-tahun berikutnya, disampaikan beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Penguatan Perencanaan Kinerja Berbasis Cascading
2. Optimalisasi Pengembangan Kompetensi ASN Berbasis Kebutuhan Organisasi
3. Penyempurnaan Penempatan ASN Sesuai Kompetensi dan Kinerja
4. Peningkatan Kualitas Penyusunan dan Penilaian SKP
5. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja ASN

C. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja Tahun 2025, strategi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi ASN
 - o Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN secara terencana dan berkelanjutan sesuai kebutuhan jabatan dan organisasi.
 - o Mengoptimalkan metode pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan dan pelatihan klasikal maupun nonklasikal.
 - o Meningkatkan sinergi dengan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi.
2. Peningkatan Kesesuaian Penempatan ASN
 - o Melaksanakan pemetaan dan pemutakhiran data kompetensi ASN secara berkala.
 - o Menjadikan hasil pemetaan kompetensi sebagai dasar penempatan, mutasi, dan promosi ASN.
 - o Memperkuat koordinasi dengan perangkat daerah dalam pengelolaan formasi dan pengisian jabatan.



3. Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas ASN

- Mengoptimalkan penerapan sistem manajemen kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara periodik.
- Mendorong peningkatan capaian kinerja ASN agar minimal berpredikat “Baik”.

Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sekaligus dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan kebijakan yang akan datang.



LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Muhamad Yusuf, S.Pd
Jabatan : Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Kotabaru

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Muh. Rusli, S.Sos
Jabatan : Bupati Kotabaru
Selaku atasan Pihak Pertama,

selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


Pihak Kedua
MUH. RUSLI, S.Sos

Kotabaru, 21 Pebruari 2025

Pihak Pertama
H. MUHAMAD YUSUF, S.Pd
NIP.19661109 198503 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BKPSDM KABUPATEN KOTABARU**

NO	Sasaran Sub Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	85%
		Persentase ASN yang memenuhi Standar Kompetensi	35%
2	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Tingkat kedisiplinan ASN	100%
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	90%

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 37.324.924.280	
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 7.168.551.128	
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 6.499.055.959	
	TOTAL	Rp. 50.992.531.367	

Kotabaru, 21 Pebruari 2025
Bupati Kotabaru,

MUH. RUSLI, S.Sos

Kotabaru, 21 Pebruari 2025
Kepala BKPSDM

FA MUHAMMAD YUSUF, S.Pd
NIP.19661009 198503 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

Jl. Sisingamangaraja No. 01 Kelurahan Kotabaru Hilir, Pulauaut Sigam, Kotabaru -
Kalimantan Selatan 72111

Website : bkpsdm-kotabarukab.info e-mail : bkpsdm@kotabarukab.go.id

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANANG MUHAMMAD ZEN, ST., MT., CGCAE

Jabatan : Plt. Kepala Badan

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : MUH. RUSLI, S.Sos

Jabatan : Bupati

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.


Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


KOTABARU, 01 Oktober 2025

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA



MUH. RUSLI, S.Sos



ANANG MUHAMMAD ZEN, ST., MT., CGCAE
NIP 197309162003121002

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
KOTABARU

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	SASARAN		
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	35 %
2	Meningkatnya Kinerja ASN Melalui penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	85 %
		Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja Baik	97 persen

	Program	Anggaran
	Program	
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	6.129.770.144
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11.114.377.100

KOTABARU, 01 Oktober 2025

Bupati KOTABARU

Pit. Kepala Badan



MUH. RUSLI, S.Sos



ANANG MUHAMMAD ZEN, ST., MT., CGCAE
NIP 197309162003121002