KABUPATEN PASER

Menuju Kabupaten Paser Maju Adil dan Sejahtera

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER

"Olo Manin Aso Buen Si Olondo"

Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah berkat Allah SWT, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dna Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser Tahun 2023. Adapun maksud penyusunan laporan ini agar dapat menjadi tolak ukur dan acuan bagi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang berikutnya, sehingga jelas dan dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai sasaran.

Laporan kinerja ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomro 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perja njian Kinerja, Pelaporan Kinerja dna Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Isntansi Pemerintah yang merupakan tindak lanjut pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam menyusun laporan ini, kami menyadari masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan, dan kami mengharapkan adanya saran dan kritik yang konstruktif untuk kesempurnaan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser di masa yang akan datang.

Tana Paser, 25 Januari 2025
Kepala,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. SUWITO
Pembina Utama Muda
NIP. 19650808 199203 1 019

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.

Berdasarkan Rencana Kinerja Tahuna (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024, BKPSDM menetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis di mana 1 (satu) sasaran merupakan sasaran strategis penunjang kegiatan bidang kesekretariatan dan sasaran strategis ke 2 (dua) merupakan sasaran strategis kinerja utama BKPSDM. Adapun Sasaran Strategis BKPSDM yaitu :

a. Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai SAKIP Perangka Daerah
b. Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN, dengan indikator hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit, Indeks survei kepuasan masyarakat, persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan peltihan formal dan persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

Mengacu pada Indikator Kinerja Utama Perubahan BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024, maka capaian sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja PD dengan capain kinerja indikator nilai SAKIP Prangkat daerah 71,51 (BB)
b. Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN dengan capaian kinerja indikator hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dengan

246,5 point, Indeks survei kepuasan masyarakat kategori BB (81,62), persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan peltihan formal 95% dan persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural 90%.

Penyerapan anggaran tahun 2024 dari total pagu Rp. 27.346.788.906,- terealisasi sebesar Rp. 24.914.147.619,- atau 91,10 %. Berdasarkan analisis efisiensi penggunaan sumber daya atas pencapaian sasaran strategis BKPSDM, sasaran Meningkatnya kualitas tata akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah sebesar 1,067, dengan rata-rata efisiensi seluruh sasaran adalah 1,12.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser ke depan, sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM ASN harus sesuai dengan Reformasi Birokasi.

   Sebagaimana diamanatkan dalam PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi sebgaai srategis pembangunan Aparatur negara, pembaharuan dalam skema reformasi birokrasi dalam manajemen SDM aparatur di daerah meliputi dimensi rekruitmen, disiplin, kinerja, kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, pensiun, sistem informasi kepegawaian dan pengembangan karir ASN.

2. Pengelolaan dan pengembangan Manajemen ASN.

   Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam Undang-Undang tersebut sistem merit didefiniskan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

3. Pengelolaan peningkatan kompetensi SDM

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentag Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun. Pengembangan kompetensi diharpkan dapat meminimalisir kesenjangan antara kompetensi dan kinerja karena semangat untuk mengembangkan diri dan tuntutan pelayanan publik, pola layanan cepat, tepat dan transparan semakin tak terhindarkan.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR ii

IKHTISAR EKSEKUTIF iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Landasan Hukum 4

1.3 Maksud dan Tujuan 4

1.4 Gambaran Umum Organisasi 5

1.4.1 Tugas dan Fungsi 7

1.4.2 Sumber Daya 9

1.4.3 Sarana dan Prasarana 13

1.4.4 Keuangan 15

1.5 Permasalahan Utama (Stategic Issued) 17

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 25

BAB II PERENCANAAN N KINERJA **27**

2.1 Perencanaan Strategis 27

2.2 Tujuan dan Sasaran 28

2.3 Strategi dan Arah Kebijakan 32

2.4 Indikator Kinerja Utama 35

2.5 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 39

2.6 Rencana Anggaran Tahun 2024 42

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 46

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024 51

3.2. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.... 40

3.3. Realisasi capaian kinerja utama dengan Target Renstra 60

3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Nasional 63

3.5. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Kota Samarinda 65

3.6. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan BKD Provinsi 66

3.7. Penyebab keberhasilan/Kegagalan atau peningkatan/penurunankinerja dan alernatif Solusi 66

3.8. Analkisis atas Efesiensi Penggunaan Sumber Daya 83

3.9. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/ataupun kegagalan 87

3.9 Realisasi Anggaran 134

BAB IV PENUTUP 141

Daftar Tabel

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan 9

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan 10

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan 11

Tabel 1.4. Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja 12

Tabel 1.5. Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM 13

Tabel 1.6. Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun Anggaran 2024 15

Tabel 1.7. Jenis Pelayanan di BKPSDM Kabupaten Paser 22

Tabel 2.1. Ringkasan Visi Misi RPJMD Kab. Paser 2021-2026 33

Tabel 2.2. Sasaran Strategis BKPSDM Kab. Paser 2021-2026 35

Tabel 2.3. Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kab. Paser 2021-2026 36

Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2024 40

Tabel 2.5. Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis 42

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Capaian Sasaran Kinerja Tahun 2024 47

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Tahun 2024 51

Tabel 3.3. Pengukuran Indeks IPA ASN 53

Tabel 3.4. Tingkat Capaian IKU BKPSDM Kab. Paser 54

Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024 dengan Tahun Sebelumnya 59

Tabel 3.6. Review Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 61

Tabel 3.7. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM

Kab. Paser Tahun 2024 dengan Target Renstra Tahun 2026 62

Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2024 Mengacu Pada Standar Nasional 63

Tabel 3.9. Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2024 Dengan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Samarinda 65

Tabel 3.10. Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2024 Dengan Realisasi Kinerja BKD Provinsi Kaltim 66

Tabel 3.11. Ikhtisar Capaian Kinerja Pada Tahun 2024 68

Tabel 3.12. Evaluasi hasil Nilai AKIP BKPSDM 69

Tabel 3.13. Hasil Penilaian Sistem Merit Kab. Paser 71

Tabel 3.14. Aspek Penilaian Sistem Merit yang Belum Mendapat Nilai Maksimal 79

Tabel 3.15. Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran terhadap Anggaran 2024 83

Tabel 3.16. Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran terhadap Anggaran 2024 85

Tabel 3.17. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja 87

Tabel 3.18. Rincian Pagu dan Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan 2024 134

Tabel 3.19. Jumlah Anggaran pada Program dan Kegiatan Beserta Realisasi Keuangan 135

Daftar Gambar

Gambar 1. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Paser 8

Gambar 2. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan ... 12

Gambar 3. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan 13

Gambar 4. Perbandingan Beseting dengan Kebutuhan..... 15

Gambar 5. Keadaan Sarana dan Prasarana 13

Gambar 6. Alokasi Anggaran per Sasaran Strategis 33

BAB 1

Pendahuluan

Bab 1 Berisi :

1. *Latar Belakang*
2. *Landasan Hukum*
3. *Maksud dan Tujuan*
4. *Gambaran Umum Organisasi*
5. *Strategic Isuued*
6. *Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Paser tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kbaupaten Paser sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian Daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangankan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien agar mampu mendorong peningkatan profesionalime Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kualitas pelayanan publik hingga terciptanya tata kelola pemeirntahan yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka disusunnlah Laporan Akuntabilitas Kinerja berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM tahun 2021-2026.

Laporan kinerja merupakan perwujudan pertanggungjawaban, menjawab dan menerangkan tindakan kepala BKPSDM sebaga kepala Perangkat Daerah yang

memiliki hak dan wewenang untuk membuat keterangan dan pertanggungjawaban tersebut. Indikator kinerja kegiatan menggunakan indikator kinerja masukan (input) dan keluaran (output) dan hasil (outcome) sesuai dengan yang disepakati dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sampai dengan 31 Desember 2024.

1.2 Landasan Hukum

1. Penyusunan Laporan kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser Tahun 2019 didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain : Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 32 tahun 2004.
2. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana

Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689).

7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petujuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPP 2019
   3 Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2013 tentang Perubahan nama Ibukota Kabupaten paser Provinsi Kalimantan Timur dari Tanah Grogot menjadi Tana Paser;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan jangka panjang daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah ;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Paser;
12. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia;

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2024 adalah sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2024 kepada Bupati Paser.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja ini yaitu mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai berikut:

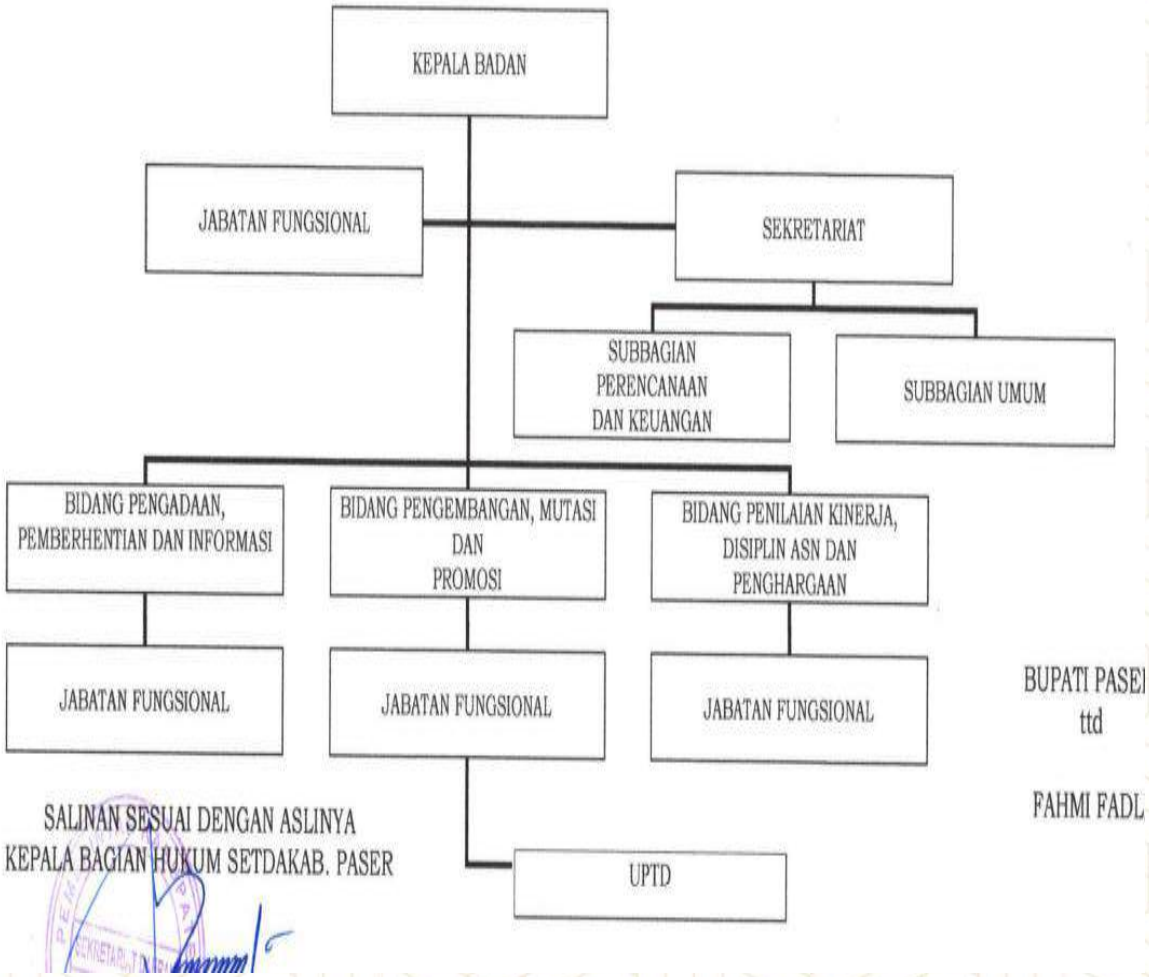
1. Untuk mengetahui capaian kinerja Tahun 2024
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan yang mempengaruhi kinerja organisasi
3. Untuk mengetahui isu-isu strategis yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi
4. Sebagai bahan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja di tahun berikutnya.

1.4 Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terbentuk melalui Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, mebawahkan:
   a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
   b. Subbagian Umum
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahkan Jabatan Fungsional
4. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi, membawahkan Jabatan Fungsional
5. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan, membawahkan Jabatan Fungsional

Selanjutnya Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terlihat dalam bagan sebagai berikut:



1.4.1 Tugas dan Fungsi Serta Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang terbentuk dan mempunyai tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Bupati Paser nomor 25 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yakni merumuskan kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksanana kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM Kabupaten Paser juga menyelenggarakan fungsi antara lain :

- Pengoordinasian penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- Pengoordinasian penyusunan rencana kerja Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- Pengoordinasian penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- Pelaksanaan penetapan perjanjian Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Pengoordinasian penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan guna pencapaian kinerja;

- Penetapan standar operasional prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi;
- Perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ynag meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan guna mengetahui permasalahan yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengelolaan keuangan secara berkala, yang meliputi laporan keuangan bulanan, triwulan, semester dan laporan keuangan tahunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pelaksanaan pelaporan capaian kinerja dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja sesuai ketentuan;
- Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan;
- Pembinaan jabatan fungsional sesuai dengan kewenangan;
- Penggoordinasian penyusunan rencana kebutuhan jabatan fungsional dan pelaksana;

- Pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- Penyelenggaraan kerja sama dengan pihak atau instansi terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedua sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan daerah; dan
- Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.4.2 Sumber Daya Manusia

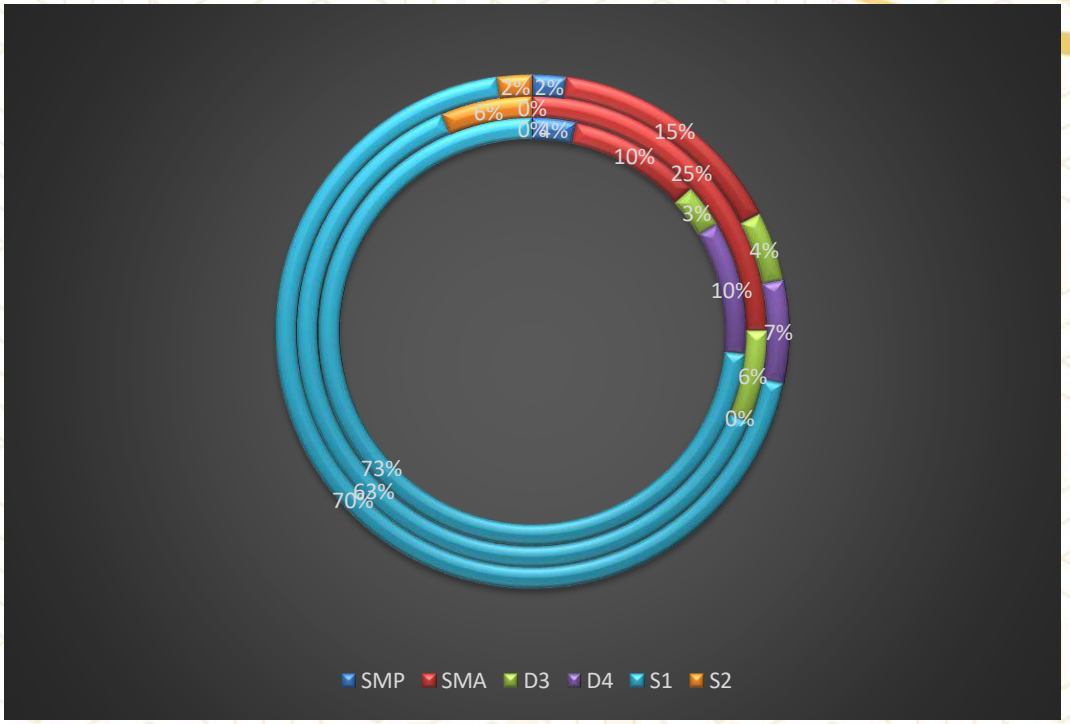
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser per 31 Desember 2024 sebanyak 45 Orang, dengan rincian sebagai berikut :

- **Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	Pegawai
1.	SMP	1 orang	0 orang	1 orang
2.	SMA	3 orang	3 orang	6 orang
3.	D3	2 orang	3 orang	5 orang
4.	D4	2 orang	0 orang	2 orang
5.	S1	15 orang	7 orang	22 orang
6.	S2	0 Orng	1 orang	1 orang
			Jumlah	44 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



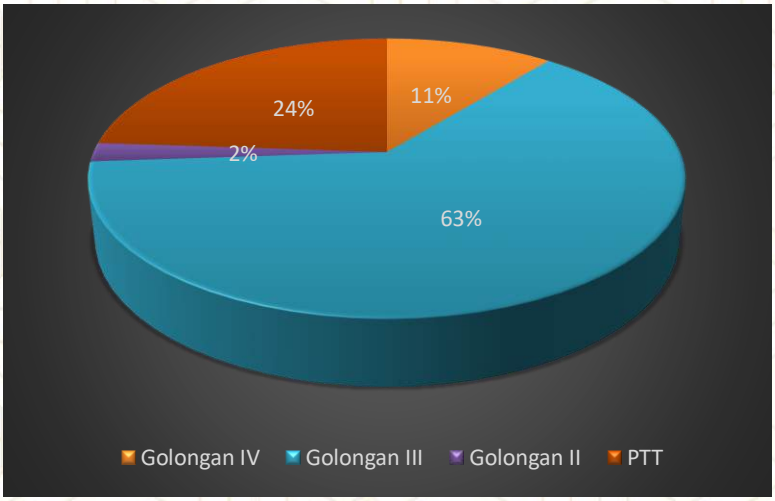
Gambar 2. Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Golongan

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	3 orang	0 orang	3 orang
2.	Golongan III	15 orang	7 orang	23 orang
3.	Golongan II	3 orang	3 orang	6 orang
5.	PPPK	3 orang	2 Orang	5 orang
6.	PTT	5 orang	2 Orang	7 orang
			Jumlah	44 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 3. Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan

- **Berdasarkan Jabatan**

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

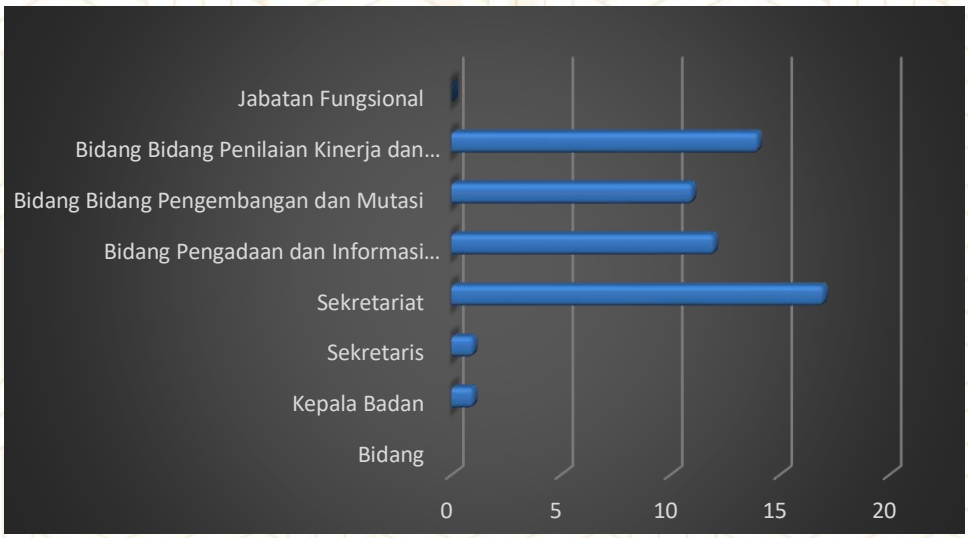
No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan	1 orang	0 orang	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang	0 orang	1 orang
3.	Kepala Bidang	3 orang	0 orang	3 orang
4.	Kepala Subbid/ Kepala Subbag	1 orang	1 orang	2 orang
5.	Jabatan Fungsional Tertentu	7 orang	3 orang	10 orang
6.	Jabatan Fungsional Umum	9 orang	11 orang	20 orang
7.	Non ASN	5 orang	2 orang	7 orang
			Jumlah	44 orang

Tabel 1.4. Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja*

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezzeting	Selisih
1.	Kepala Badan	1 orang	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	0 orang	1 orang
3.	Sekretariat	17 orang	13 orang	4 orang
4.	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	12 orang	8 orang	4 orang
5.	Bidang Bidang Pengembangan dan Mutasi	11 orang	8 orang	3 orang
6.	Bidang Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN	14 orang	7 orang	6 orang
7.	Jabatan Fungsional	28 orang	7 orang	21 orang
	Jumlah	55 orang	44 orang	11 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

*) Sesuai dengan Analisis Jabatan Perbub No 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peta Jabatan



Gambar 4. Perbandingan Bezzeting dan Kebutuhan hasil analisa jabatan

1.4.3 Sarana dan Prasarana

Tabel 1.5. Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

Jenis / Nama Barang	Jumlah Barang	Keterangan		
		Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
Tanah	0			
Gedung	1			
Konstruksi dalam Pengerjaan	1			
Peralatan dan Mesin	648			
Alat - Alat Angkutan :	7			
- Staion Wagon	2	2		
- Kendaraan Dinas Bermotor lain-ain	3	2	1	
- Sepeda Motor	2	2		
Alat Bengkel dan Alat Ukur	1			
- Perkakas bengkel servise lain-lain	1	1		
Alat Kantor dan Rumah Tangga	570			
- Mesin ketik Manual Standar (14-16)	2		2	
- Lemari besi	41	41		
- Rak kayu	5	5		
- Filling besi/metal	3	3		
- Filling kayu	10	6	4	
- Lemari kaca	8	4	4	
- Papan nama instansi	1		1	
- Papan pengumuman	1	1		
- White board	2	2		
- Alat kantor lainnya (lain-lain)	2	2		
- Meja tambahan	11	11		
- Kursi tamu	2	2		
- Kursi putar	105	105		
- Kursi biasa	28	24	4	
- Kursi lipat	45	45		
- Meja komputer	71	71		
- Sofa	6	6		
- Kursi plastic	9		9	
- AC split	18	18		
- Televisi	1		1	
- Wireless	1	1		
- Camera Video	1	1		
- Camera Film	5	5		
- PC unit3	85	83	2	
- Note book	23	21	2	
- Hard Disk	1	1		
- Monitor	3	3		
- Printer	26	26		
- Scanner	2	2		
- Server	1	1		

- Peralatan Jaringan lain-lain - Meja kerja pejabat eselon II - Meja kerja pejabat eselon III - Kursi kerja pejabat eselon II - Kursi kerja pejabat eselon III - Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon II - Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon III - Kursi tamu di ruangan pejabat eselon II - Kursin Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III - Lemari arsip untuk arsip dinamis - Buffet kayu	3 1 4 2 3 2 3 1 4 26 2	3 1 4 2 3 2 3 1 4 26 2		
Alat Studio dan Alat Komunikasi - Proyektor + Attachment - Microphone/wireless Mic - Unintemuptible Power Supply (UPS) - Sound System - Pesawat telephone - Faximile - Wireless Amplifier	19 3 1 9 2 1 2 1	 3 1 9 2 1 2 		
Alat Laboratorium - Dial Gauge LC : 13 - Meja kerja	43 1 42	 1 38	 4	
Alat-alat Persenjataan/Keamanan - Penyembur api	1 1		 1	
Instalasi Pusat Pengatur Listrik lain-lain	2	2		
Buku Umum lain-lain - Ekonomi - Hukum - Administrasi, Pertahanan dan Keamanan - Buku Ilmu Sosial lain-lain	13 3 6 3 1	 3 6 3 1		

1.4.4 Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2024 berasal dari APBD Kabupaten Paser. Pada tahun anggaran 20234 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendapatkan alokasi anggaran sebesar **Rp. 27.346.788.906,-** dengan rincian belanja operasional sebesar Rp 25.032.108.806,- dan Belanja Modal sebesar Rp **2.314.680.100,-** yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran startegis maupun program-program pendukung. Belanja langsung didukung oleh 3 program dan 12 kegiatan dan 42 sub kegiatan.

Tabel 1.6.
Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2024

Uraian	Jumlah (Rp.)
Total Anggaran	27.346.788.906,-
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	11.243.148.006
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**308.006.000,-**
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	212.168.000
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	95.838.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**7.413.520.706**
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.208.786.306
Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	204.734.400
Administrasi Umum Perangkat Daerah	**1.169.418.200**
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	453.845.100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	234.441.900
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	32.750.200

Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,600,000.00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	222.397.000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	222.384.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	**44.964.000**
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	44.964.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**2.127.084.700**
Pengadaan Mebel	326.302.000
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1.800.782.700
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**7.850.000**
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	550.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	7.350.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**172.254.400**
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	10.795.400
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	75.530.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	60.309.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	25.620.000
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	16.103.640.900
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**1.876.486.700**
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1.083.625.700
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	98.180.000
Evaluasi Pemberhentian ASN	72.120.000
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	221.442.00
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	219.218.000
Pengelolaan Data Kepegawaian	129.509.00
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	52.392.000
Mutasi dan Promosi ASN	**1.509.597.800**
Pengelolaan Mutasi ASN	115.617.800
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	308.016.000
Pengelolaan Promosi ASN	1.085.964.000
Pengembangan Kompetensi ASN	**6.448.810.800**
Pengelolaan Assessment Center	896.735.800
Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	4.851.833.00
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	427.330.000
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	193.522.000

Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	79.390.000
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**1.314.751.800**
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	79.917.000
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	197.839.000
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	122.932.000
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	476.548.800
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	147.335.000
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	209.975.000
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	30.205.000
Evaluasi Disiplin ASN	50.000.000
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4.953.993.800
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	**4.953.993.800**
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4.953.993.800

1.5 Isu Strategi (Strategic Issued)

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, antara lain termuat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.7. Jenis Pelayanan di BKPSDM Kabupaten Paser

No	Jenis Layanan	Bidang Pengampu
1	Pelaksanaan Mutasi ASN antar Wilayah Kerja Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota/Provinsi	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
2	Pelaksanaan Mutasi antar Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
3	Pelaksanaan Kenaikan Pangkat bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
4	Perbaikan Masa Kerja SK Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
5	Pelaksanaan Peninjauan Masa Kerja PNS di Lingkungan Pemerintah kabupaten Paser	

6	Pelaksanaan Pengangkatan Jabatan Strukturan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
7	Pelaksanaan Pengangkatan Jabatan Strukturan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser secara Terbuka	
8	Pelaksanaan Penetapan Pemberhentian dari Jabatan Struktural	
9	Pelaksanaan Penetapan Pelaksana Tugas bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
10	Pelaksanaan Pembebasan sementara dan pengaktifan kembali dari Jabatan Fungsional Tertentu	
11	Pelaksanaan Pemberian Tugas Belajar Tidak diberhentikan dari Jabatan dan diberhentikan dari Jabatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
12	Pelaksanaan Pengangkatan bagi Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
13	Pelaksanaan Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS dengan Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
14	Pelaksanaan Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
15	Pelaksanaan Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Pendidikan Dasar dan MOOC bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
16	Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah dan Ujian dinas bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
17	Pelaksanaan Assessment (Uji Kompetensi) bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	

No	Jenis Layanan	Bidang Pengampu
1	Pelaksanaan Penyusunan Formasi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	Bidang Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
2	Pelaksanaan Fasilitasi Pengadaan Asn melalui CASN	
3	Pelaksanaan Pengusulan SK (Surat Keputusan) tentang Pengangkatan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
4	Pelaksanaan Fasilitasi Pengambila Sumpah Janji ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
5	Pelaksanaan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (Korpri)	
6	Pelaksanaan usul pensiun bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
7	Pelaksanaan penetapan SK (Surat Keputusan) Pensiun bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
8	Pelaksanaan Penetapan Karis dan Karsu serta Karpeg PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
9	Fasilitasi Pembuatan Kartu Pengenal PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
10	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	
11	Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	
1	Pelaksanaan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	Bidang Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Disiplin
2	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terkait dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	
3	Pelaksanaan Penetapan Hukuman Pelanggaran Disiplin bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
4	Pelaksanaan Penetapan Keputusan Perceraian PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
5	Fasilitasi penerbitan Satya Lancana Karya Satya bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	

6	Pelaksanaan Pemberian Penghargaan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
7	Pelaksanaan Pembinaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
8	Pelaksanaan Penetapan Surat Kenaikan Gaji Berkala (E-KGB) bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	
9	Fasilitasi penyusunan Peraturan Bupati terkait dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	
10	Pelaksanaan Fasilitasi Pemberian Cuti (Cuti Besar, Cuti Alasan Penting dan Cuti Sakit PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	

Pelaksanaan pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tidak hanya melibatkan seluruh SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Paser, melainkan adanya kerjasama dengan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser dan Pemerintah Pusat atau instansi lainnya yang terkait diantaranya adalah, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Instansi Pembina bagi Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB), Badan Kepegawaian Negara Kantor Wilaya VIII Banjarmasin, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah Samarinda, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. PT Taspen, Bank Kaltimtara,

Universitas terakreditasi dan Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan terakreditasi. Pelaksanaan kerja sama tersebut dilakukan guna meningkatkan pelayanan terhadap pegawai di Lingkungan Pemerintah Kaupaten Paser serta masyarakat agar mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undanganya yang berlaku.

Isu strategis merupakan kondisi yang harus diperhatikan/dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak dan berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahaan daerah dimasa yang akan datang, hal ini juga senada dengan isu strategis pada Bidang Tata Kelola Pemerintahaan, salah satu isu utama yang dilakukan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik adalah Reformasi Birokrasi.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembahruan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur. Salah satu faktor penyebab belum optimalnya kinerja akuntabilitas Pemerintahaan Daerah yaitu belum optimalnya Manajemen SDM.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan perangkat daerah yang memiliki fungsi penyelenggaraan pada bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi perencanaan, pengadaan ASN, penempatan, mutasi dan promosi ASN, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan ASN,

pembinaan ASN, peningkatan kesejahteraan ASN dan pemberhentian ASN.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dihadapkan dengan sejumlah isu strategis yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdampak pada penyusunan pola karier dan Manajemen Talenta.
2. Indeks Propesionalitas ASN

Dalam penetapan tujuan dan sasaran, didasarkan pada isu strategis (Strategic Issued) yang berkaitan erat dengan tugas dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen aparatur sipil negara yang diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Selanjutnya permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser diantaranya sebagai berikut:

1. Masih rendahnya capaian Indeks Propesionalitas ASN sebagaimana acuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang meliputi peningkatan dimensi kompetensi, kualifikasi, disiplin dan kinerja Pegawai.
2. Belum Optimalnya penerapan sistem merit dalam menerapkan manajemen aparatur Negara (ASN) dengan dapat dilihat dari:
   a. Belum adanya kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan, serta pembentukan talent pool dan rencana suksesi.
   b. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan

organisasi dan jabatan pegawai

c. Masih rendahnya kompetensi ASN, Pendidikan dan pelatihan masih bergantung pada anggaran pemerintah daerah, sedangkan berdasarkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 pasal 49 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Dari Isu strategis dan permasalahan yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat dianalisis melalui 2 (dua) aspek yaitu aspek Internal dan aspek Eksternal.

1. Aspek Internal

   Dalam analisis aspek internal terdapat 2 (dua) faktor strategis yang dapat dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yaitu faktor kekuatan dan faktor kelemahan.

   a. Faktor Kelemahan Organisasi

      - Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan kompetensi
      - Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja oleh masing-masing bidang belum berjalan dengan baik

   b. Faktor Kekuatan Organisasi

      - Komitmen Pimpinan untuk mewujudkan tujuan Organisasi
      - Kebijakan melalu regulasi yang menjadikan dasar dalam pelaksanaan tugas
      - Koordinasi, kerjasama dan sinergritas antar bidang tekah terjalin dengan

baik

2. Aspek Eksternal

Aspek Internal terdiri atas 2 (dua) Faktor strategis yang karena kondisi atau keberadaan diluar dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sehingga tidak dapat dikelola secara langsung, akan tetapi dapat mempengaruhi upaya dalam peningkatan kinerja organisasi dengan faktor strategis yang merupakan eksternal organisasi yang memiliki tantangan serta peluang organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Faktor tantangan
   - Perubahan kebijakan terkait dengan pengelolaan kepegawaian
   - Belum berjalannya penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser
   - Masih rendahnya pemahaman terkait dengan Manajemen ASN oleh Perangkat Daerah
   - Masih Rendahnya kesadaran Aparatur Sipil Negara untuk melengkapi data dan informasi perorangan terkait dengan administrasi kepegawaian
   - Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser

b. Faktor Peluang Organisasi
   - Penguatan koordinasi dan konsultasi dengan Pemerintah Pusat dalam peningkatan kinerja BKPSDM
   - Peningkatan kualitas dan sarana bangunan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi

- Pengembangan pelayanan berbasis elektronik sehingga memudahkan dalam pelayanan kepegawaian
- Peningkatan Pengawasan pencapaian target kinerja akan pelaksanaan penerapan sistem merit dan indeks propesionalitas ASN.

1.6. Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) ini secara umum menginformasikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sampai akhir triwulan III dan IV tahun 2024. Membandingkan antara capaian kinerja (*performance result*) dengan rencana kinerja (*performance plan*) sebagai tolak ukur keberhasilan dari hasil analisis terhadap celah kinerja tersebut, dapat diperoleh masukan bagi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang, untuk itu maka sistematika penyajian dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Bab 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan penulisan, gambaran umum organisasi serta pengelola kinerja program/kegiatan dan permasalahan utama (Strategic Isued) yang sedang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Bab II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bab ini menjelaskan rencana strategis, rencana kinerja tahunan, Perjanjian

kinerja, dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Bab III. AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini menjelaskan pengukuran kinerja, analisis pencapaian kinerja program dan keuangan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahuin 2024, kendala serta rekomendasi perbaikan.

Bab IV. PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LJKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2024 dan dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan

kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan datang.

BAB 2

Perencanaan Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. *Perencanaan Strategis*
2. *Tujuan Sasaran*
3. *Strategi dan Arah Kebijakan*
4. *Indikator Kinerja Utama*
5. *Perjanjian Kinerja Tahun 2024*
6. *Rencana Anggaran Tahun 2024*

2.1. Perencanaan Strategis

Rencana Strategis adalah serangkaian rencana kegiatan mendasar yang dibuat bersama antara pimpinan dan seluruh komponen organisasi mengacu pada prioritas tujuan, sasaran dan kegiatan organisasi untuk nantinya diimplementasikan dalam pencapaian misi dan visi organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) Tahun yang kemudian pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melakukan perubahan/reviu atas Renstra Perangkat Daerah dan ditetapkan melalui Keputusan Kepala BKPSDM Nomor 45 tahun 2023.

Reviu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan berpedoman pada Visi dan Misi Kabupaten Paser yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Paser tahun 2021-2026 sebagai berikut :

VISI : **Menuju Kabupaten Paser Maju, Adil dan Sejahtera**

MISI :

a. Mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing
b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui pemerintahan yang profesional, partisiptif dan transparan
c. Mengurangi ketimpangan antarwilayah melalui peningkatan aksesibilitas infrastruktur yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan
d. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berdaya saing

Berdasarkan Visi dan misi Kabupaten Paser tersebut selaras dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan mengemban tugas sesuai dengan Misi huruf b yaitu Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui pemerintahan yang profesional, partisiptif dan transparan.

2.2. Tujuan dan Sasaran

Pada dasarnya tujuan merupakan suatu kondisi yang ideal, lebih berhasil, lebih maju, sesuai dengan target yang ingin diwujudkan atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan, serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk mendukung misi kedua Pemerintah Daerah Kabupaten Paser yakni Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui Pemerintahan yang profesional, partisipatif dan transparan, maka Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tujuan dan sasaran sebagai hasil review Renstra yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala BKPSDM nomor 45 Tahun 2023 tentang Review Rencana Srategis (Renstra) berikut:

Tujuan :

Meningkatnya tata kelola organisasi Perangkat Daerah

Indikator tujuan :

Penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi

Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran 1 :

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Indikator sasaran : Nilai SAKIP Perangkat Daerah

SAKIP atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeirntah merupakan integrasi antara perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang diselaraskan dengan sistem akuntabilitas keuangan.

Penilaian terhadap SAKIP menjadi indikator kinerja instansi Pemerintah Daerah sejauh mana rencana pembangunan telah dilakukan guna mengukur ketercapaian tujuan yang ditargetkan.

Instansi Pemerintah wajib mengimplementasikan SAKIP sebagai alat ukur kinerja serta melaporkan hasil evaluasi secara berkala sesuai ketentuan sebagaimana yang menjadi ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) nomor 50 tahun 2021

tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sasaran 2 :

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

Indikator sasaran :

- Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit

  Sistem merit merupakan kebijakan dan pengelolaan ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil dan objektif tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama , asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, usia atau kondisi disabilitas.Penilaian penerapan sistem merit tertuang ke dalam peraturan KASN nomor 9 tahun 2019. Penilaian merit sistem merupakan suatu cara untuk melakukan pengukuran sejauh mana perbaikan terhadap kinerja ASN melalui penerapan sistem merit dan nilai dasar kode etik dalam manajemen ASN dan kemudian terdapat perubahan kewenangan pelaksanaan penilaian penerapan sistem merit oleh Badan Kepegawaian Negara terhitung sejak tanggal 23 Agustus 2024.

- Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

  Peran BKPSDM sangat besar dalam mewujudkan ASN yang profesional dan kreatif, oleh karena itu salah satu tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah melakukan pembinaan, pelayanan, pengelolaan dan pengawasan serta pengendalian dalam memastikan manajemen ASN diimplementasikan sesuai dengan nomra, standar dan prosedur yang berlaku.

ASN yang mampu bersaing dan berkembang dengan tetap memegang teguh nilai-

nilai integritas dan profesionalisme dalam pelayanan publik menjadi tugas sebesar bagi BKPSDM sebagaimana menjadi amnata dalam Undang-Undang ASN Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil negara pasal 49 bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan ASN setidaknya terdiri atas :

a. Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan Tugas dan Fungsi

b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi yang harus dievaluasi oleh pejabat berwenang dan menjadi dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir.

Sementara itu pendidikan formal adalah :

Tugas belajar diberhentikan dari Jabatan dan ijin Tugas Belajar tidak diberhentikan dari Jabatan

- Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

Pendidikan dan pelatihan struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan pegawai ASN sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam jabatan struktural dalam organisasi di pemerintah dengan tujuan untuk membangun kapasitas dan kualitas ASN untuk efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh Pemerintah. Program pendidikan dan pelatihan struktural mencakup pendidikan formal, pelatihan formal dan non formal

yang meliputi aspek manajemen, administrasi, hukum, kebijakan publik, teknologi informasi dan bidang lain yang relevan dengan tugas ASN.

- Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian

Indeks Survei Kepuasan layanan kepegawaian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan publik terhadap penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh organisasi publik dan swasta.

Adapun manfaat dilakukannya survey kepuasan ini yaitu :

a. Evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap layanan kepegawaian
b. Pemahaman terhadap kebutuhan publik terhadap kualitas layanan
c. Meningkatkan layanan dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan dari prosedur dan kualitas layanan yang diberikan
d. Mengidentifikasi masalah dengan cepat
e. Mengukur kualitas layanan
f. Sebagai salah satu bukti implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Hal ini juga sesuai dengan amanat Pasal 38 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat.

2.3. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi secara keseluruhan merupakan cara atau langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran atau mengatasi persoalan yang

dihadapi. Cara atau langkah tersbeut dirumuskan lebih bersifat makro jika dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit yang dirangkaikan dalam rangkaian kebijakan. Adapun strategi yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

- Dukungan pimpinan dan anggaran untuk memenuhi target dalam penyelenggaraan pengembangan komepetensi sesuai dengan peraturan
- Penyempurnaan database kepegawaian dan penyempuranaan sistem informasi kepegawaian
- Meningkatkan strategi pengembangan karir bagi pegawai melalui *coaching*, magang dan lain –lain
- Peningkatan kompetensi pegawai melalui analisis kebutuhan diklat
- Pelaksanaan evaluasi dan monitoring secara intensif
- Penyusunan kebijakan pengelolaan pegawai berdasarkan sistem merit

Sedangkan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021 – 2026 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021 - 2026

No.	Strategi	Arah Kebijakan
1	Meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan dan aset daerah Perangkat Daerah	Penguatan pengawasan pengelolaan keuangan secara berkala
		Penguatan ketaatan pengelolaan aset barang milik daerah
2	Meningkatkan kualitas perencanaan yang akuntabel	Meningkatkan kualitas perencanaan, pengendalian, evaluasi, pelaporan dan pengawasan kinerja Perangkat Daerah
3	Perencanaan dan Pengadaan pegawai yang berkualitas	Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui penyusunan kebutuhan ASN berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
		Peningkatan kualitas rekruitment ASN melalui pengadaan yang transfaran dan akuntabel berdasarkan kebutuhan organisasi
4	Peningkatan kompetensi dan pengembangan ASN	Penguatan Assesment Center untuk uji/test kompetensi sebagai pemetaan jabaran dan

		rencana suksesi dan manajemen talenta
		Melaksanakan tata kelola peningkatan kapasitas ASN melalui perencanaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, kediklatan, koordinasi, kerjasama, fasilitasi tugas belajar
5	Pemetaan dan penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi	Penataan pegawai jabatan struktural maupun fungsional melalui promosi, mutasi, kenaikan jenjang dan rotasi jabatan melalui sistem kerja maupun rencana suksesi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan
6	Meningkatkan efektifitas penilaian kinerja pegawai berdasarkan kinerja dan disiplin pegawai	Peningkatan manajemen kinerja melalui penguatan penetapan target kinerja hingga level terendah
		Penguatan integritas ASN melalui penegakan disiplin melalui pemberian reward and funishment berdasarkan hasil penilaian kinerja dan disiplin pegawai
7	Penguatan standarisasi jabatan dan kompetensi berdasarkan kebutuhan dalam jabatan	Melakukan pengelolaan peningkatan kompetensi ASN
8	Pengembangan jabatan pegawai fungsional dan struktural berdasarkan pola karir	
9	Peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN yang bersertifikasi	Melakukan pengelolaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan struktural kepemimpinan, manajerial, tekhnis dan fungsional serta sosial kultural
		'Menyusun kebijakan teknis, rencana pengembangan kompetensi dan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Tekhnis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,
		Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum sesuai dengan tatakelola
10	Pengembangan sistem	Melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian, data kepegawaian dan evaluasi data dan informasi sesuai dengan tata kelola

2.4. Indikator Kinerja Utama

Kualitas kinerja pemerintah daerah dipengaruhi oleh etos kerja birokrat, manajemen kelembagaan dan infrastruktur penunjangnya baik melalui kinerja maupun disiplin pegawai. Indkator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tidak terlepas dari tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Paser selama lima tahun mendatang. Adapun indikator kinerja utama BKPSDM sebagaimana ditetapkan dalam hasil review Indikator Kinerja Utama yang dtetapkan melalui Keputusan Kepala Nomor 007/6529/Sek.I/BKPSDM/2024 tahun 2024 melalui target renstra tahunan sebagai berikut :

Tabel 2.2. Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun				
				1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, inovatif dan berintegritas	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat daerah	B (63)	B (65)	BB (70)	BB (73)	BB (75)
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	125	125	150	175	200
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	75%	80%	85%	90%	95%
			Persentase pejabat ASN yang telah	85%	85%	90%	98%	98%

			mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural					
			Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (SKM)	80 (B)	80(B)	80 (B)	80 (B)	80 (B)

Berikut Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 2.3.
Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No.	Sasaran Strategis		IKU	Penjelasan/Formulasi dan Definisi Oprasional	Sumber Data	Unit PD Penanggung Jawab
	Sasaran RPJMD	Sasaran Renstra PD				
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	*Formulasi Pengukuran :* Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat $Nilai\ SAKIP = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : Sakip adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcome dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang presentasenya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan.	Data Inspektorat	Sekretariat
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit dari KASN	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri system merit yang telah terpenuhi , yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasidan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan system informasi $Index = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : sebagai tolok ukur untuk menilai penerapan Sistem merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan sistem merit diwajibkan memenuhi penilaian penerapan sistem merit dengan kategori III yaitu predikat *Baik*.	Laporan Evaluasi Rencana Aksi Tindak lanjut Penilaian Mandiri Sistem Merit oleh TIM Penilaian Mandiri Sistem Merit.	1. Bidang Pengadaan, pemberhentian daninformasi, 2. Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi, 3. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal baik diklat teknis, fungsional maupun struktural sesuai dengan kebutuhan dibagi dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dikali seratus persen $x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$ *Tipe Penghitungan :* Kumulatif Definisi Oprasional : suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan teknis dengan maksimal pelatihan setia Aparatur Sipil Negara yaitu 20 JP dalam satu tahun dengan jumlah ASN.	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat structural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III,dan II $x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$ *Tipe Penghitungan :* Kumulatif Definisi Oprasional : suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan sruktural dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas dengan jumlah jabatan serta mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan dasar yang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja dengan jumlah total jabatan.	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi
			Indeks Survei Kepuasan Pegawai	*Formulasi Pengukuran :* Perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.	Hasil survey kepuasan atas pelayanan kepegawaian	1. Sekretariat 2. Bidang Pengadaan, pemberhentian daninformasi.
				$IKM = \frac{\sum_{i=1}^{n} Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^{n} f_i}$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif/ kuantitatif Definisi Oprasional : sebagai tolok Ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah , dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia , yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat pengguna layanan terhadap beberapa unsur layanan kepegawaian yang sudah ditetapkan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan dan menjadi pendorong bagi setiap unsur dalam hal peningkatan kulaitas layanan kepegawaian.		3. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi 4. Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

Adapun hubungan antara RPJMD dan dokumen Renstra dan IKU sebagai berikut :

RPJMD KABUPATEN PASER

No.	Visi	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Menuju Kabupetan Paser Maju, Adil dan Sejahtera	Mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing	Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berdaya saing	Pertumbuhan Ekonomi	Meningkatnya efek berganda sektor pertanian	Pertumbuhan sektor ekonomi lokal/non tambang
					Berkembangnya sektor kepariwistaan	Pertumbuhan sektor I (Penyediaan akomodasi dan makan minum)
		Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui pemerntahan yang profesional, partisipatif dan transparan	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang responsif dan tangkas	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Nilai SAKIP
						Indeks Pengelolaan Keuangan
					Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Nilai IKM Daerah
					Meningkatnya lingkungan daerah yang kondusif	Angka kriminalitas
		Mengurangi ketimpangan antarwilayah melalui peningkatan aksesibilitas yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan	Meningkatkan kualitas layanan infrastruktur penghubung antar wilayah, kualitas pemukiman dna kualitas pengelolaan lingkungan hidup	Indeks Gini	Meningkatnya kualitas dan layanan	Indeks Kepuasan Layanan
					Meningkatnya kualitas lingkungan hidup, penataan ruang dan penanggulangan bencana	Indeks Penyelenggaraan Penataan
						Indeks Kualitas Lingkungan Hidup
						Indeks Risiko Bencana (IRB)
		Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berdaya saing	Meningkatnya kualitas hidup dan Kesejahteraan masyarakat yang merata	Indikator IPM	Meningkatnya kualitas pendidikan	Angka Harapan Lama Sekolah
						Rata-rata lama sekolah
					Meningkatnya derajat kesehatam masyarakat	Umur Harapan Hidup
					Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Angka kemiskinan
						Tingkat Pengangguran Terbuka

RENCANA STRAGEIS BKPSDM

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target					Sasaran	Indikator Sasaran	Target				
			Tahun Ke-1	Tahun Ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5			Tahun Ke-1	Tahun Ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas	Indeks Profesionalitas ASN	45	50	55	60	70	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (SAKIP)	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B (63)	B (65)	BB (70)	BB (73)	BB (75)
								Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan sistem merit	100	125	150	170	200
									Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	75 (B)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)
									Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	75%	80%	85%	90%	95%
									Indeks Kepuasan Pelayanan kepegawaian (IKM)	80%	85%	90%	95%	98%

INDIKATOR KINERJA UTAMA

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN

No.	Sasaran Strategis		IKU	Penjelasan/Formulasi dan Definisi Oprasional	Sumber Data	Unit PD Penanggung Jawab
	Sasaran RPJMD	Sasaran Renstra PD				
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	*Formulasi Pengukuran :* Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat $Nilai\ SAKIP = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : Sakip adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcome dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang presentasenya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan.	Data Inspektorat	Sekretariat
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit dari KASN	*Formulasi Pengukuran :* Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri system merit yang telah terpenuhi , yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasidan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan system informasi $Index = \sum_{i=1}^{n} Skor\ aspek_i$ *Tipe Penghitungan :* Non kumulatif Definisi Oprasional : sebagai tolok ukur untuk menilai penerapan Sistem merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan sistem merit diwajibkan memenuhi penilaian penerapan sistem merit dengan kategori III yaitu predikat *Baik*.	Laporan Evaluasi Rencana Aksi Tindak lanjut Penilaian Mandiri Sistem Merit oleh TIM Penilaian Mandiri Sistem Merit.	1. Bidang Pengadaan, pemberhentian daninformasi, 2. Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi, 3. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

2.5. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan penjabaran tujuan dari suatu organisasi yang dikontrakkan antara pemberi wewenang yakni Kepala Daerah dengan pelaksana kewenangan tersebut dalam hal ini Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan urusan dan kewenangan masing-masing bidang satuan kerja.

Dalam upaya mewujudkan manajemen pemerintahan yang baik dan efektif, transfaran dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2024 telah melakukan perjanjian kinerja dengan Bupati Paser untuk mewujudkan target kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang mengacu pada Renstra Perangkat Daerah dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah.

Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB (71,51)
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	250
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	92%
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	90%
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	BB (80)

	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 308.006.000,00	APBD
		2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 7.413.520.706,00	APBD
		3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 1.169.418.200,00	APBD
		4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 2.127.084.700,00	APBD
		5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 7.900.000,00	APBD
		6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 172.254.400,00	APBD
2.	**Program Kepegawaian Daerah**	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	Rp. 1.876.486.700,00	APBD
		2. Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 1.509.597.800,00	APBD
		3. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 6.448.810.800,00	APBD
		4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 1.314.751.800,00	APBD
3.	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 4.953.993,00	APBD
	JUMLAH		**Rp.27.346.788.906,00**	**APBD**

2.6. Rencana Kerja

Rencana Kerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin divapai organisasi selama kurun waktu 1 (satu) Tahun ke depan dengan tetap memperhatikan potensi, peluang dan kendala yang terjadi ataupun yang akan timpul terhadap organiasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menetapkan Rencana Kerja Tahun 2024 yang memuat 3 (tiga) Program dan 13 (dua belas) Kegiatan sebagai berikut:

1. Program Penunjang Irusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
   a. Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
   b. Administrasi keuangan Perangkat Daerah
   c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
   d. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
   e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
   f. Pengadaan Barang Milik Daerah penunjang Urusan Pemerintah Daerah
   g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program Kepegawaian Daerah
   a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
   b. Pengembangan Kompetensi ASN
   c. Mutasi dan Promosi ASN
   d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Program Pengembangan SDM
   a. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerian dan Fungsional

2.7 Rencana Anggaran Tahun 2024

Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melaksanakan kegiatan dengan jumlah sebanyak 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 42 (empat puluh dua) sub kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 27.346.788.906,- yang terdiri dari Belanja oprasional sebesar Rp. 25.032.108.806,- dan Biaya Modal sebesar 2.314.680.100,-

Adapun rincian anggaran per indikator sasaran strategis sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.5. Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5
A	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	11.243.148.006
A.1			Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	308.006.000
			Sub Kegiatan :	
1			Penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah	212.168.000
2			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	95.838.000
A.2			Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.413.520.706
			Sub Kegiatan :	
1			Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD	204.734.400
2			Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	7.208.786.306
A.3			Kegiatan :	1.169.418.200

			Administrasi Umum Perangkat Daerah	
			Sub Kegiatan :	
2			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	453.845.100
3			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	234.441.900
4			Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	32.750.200
5			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.600.000
6			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	222.397.000
7			Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	222.384.000
			Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	44.964.000
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	44.964.000
A.4			Kegiatan : Pengaadan Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	2.127.084.700,-
			Sub Kegiatan :	
			Pengadaan Mebeuel	326.302.000
1			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1.800.782.700
A.5			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 10.604.030,-
			Sub Kegiatan :	
1			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	550.000
2			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	7.350.000
A.6			Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	172.254.400
			Sub Kegiatan :	
1			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	10.795.400
2			Pemeliharaan Peralatan	75.530.000

			dan Mesin Lainnya	
3			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	60.309.000
4			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	25.620.000
B	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dari KASN	Program Kepegawaian Daerah	11.149.647.100
B.1		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.876.486.700
1		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Sub Kegiatan : Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1.083.625.700
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai		
			Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	98.180.000
2			Evaluasi pemberhentian ASN	72.120.000
3			Fasilitasi lembaga profesi ASN	221.442.00
4			Pengelolaan Sistem informasi kepegawaian	219.218.000
5			Pengelolaan Data Kepegawaian	129.509.00
6			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepewaian	52.392.000
B.2			Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	6.448.810.800
			Sub Kegiatan :	
1			Pengelolaan Assesement Center	896.735.800
2			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	4.851.833.00

3			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	427.330.000
4			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	193.522.000
5			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	79.390.000
B.3			Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	1.509.597.800
			Sub kegiatan :	
1			Pengelolaan Mutasi ASN	115.617.800
2			Pengelolaan Promosi ASN	1.085.964.000
3			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	308.016.000
B.4			Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.314.751.800
			Sub kegiatan :	
1			Penyusunan kbeijakan penilain dan evaluasi kinerja aparatur	79.917.000
2			Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	197.839.000
3			Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	122.932.000
4			Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	476.548.800
5			Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	147.335.000
6			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin bagi ASN	209.975.000
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	30.205.000
			Evaluasi Disiplin ASN	50.000.000
			Program Pengembangan Sumber daya Manusia	4.953.993.800
B.5			Kegiatan : Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	4.953.993.800
			Sub Kegiatan :	
1			Penyelenggaraan pengembangan komoetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	4.953.993.800

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2024*
2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
3. *Realisasi Anggaran*
4. *Inovasi*
5. *Penghargaan*

A. Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Paser

Akuntabilitas Penyelenggaraan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan tanggung jawab yang diberikan yang harus dilaporkan yang mana dalam pelaporannya memuat hasil pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan kinerja memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandate atas kinerja yang telah dicapai serta menjadi upaya

Perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu kondisi utama dalam penerapan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin peningkatan pelayanan publik dalam rangka peningkatan akuntabilitas dengan melakukan klasifikasi output dan outcome yang seharusnya dicapai untuk mewujudkan antara kinerja yang seharusnya dengan kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan analisis penyebab gap kinerja setelah dilakukan tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Analisi yang dilakukan mempunyai manfaat untuk memberikan gambaran pada pihak-pihak eksternal tengtang pelaksanaan misi organsiasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun tahunan.

$$\text{Capaian Indikator Kinerja (\%)} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Capaian Sasaran Kinerja Tahun 2024

No	Persentase Capaian	Kategori Capaian
(1)	(2)	(3)
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	76% s.d 100%	Baik
3	55% s.d 75%	Sedang/Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

Pendekatan pengukuran keberhasilan ini sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya adalah akuntabilitas yang ditunjukkan dengan teroenuhinya mandat pelayanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Pedoman dalam implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah beredoman pada Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review atas Laporan Kinerja. Adapun kriteria yang digunakan dalam mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah sebagaimana digambarkan dalam skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 54 Tahun 2010 yang digunakan dalam penyusunan laporan kinerja ini. Dalam pengukuran tingkat keberhasilan setiap indikator kinerja menggunakan 2 (dua) rumus, yaitu :

- Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik (*progress positif*) maka digunakan rumus :

$$\%\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \text{x}100\%$$

- Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja

(*progress negatif*), maka digunakan rumus :

$$\%\text{Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \text{x}100\%$$

Skala yang Digunakan untuk Indikator Sasaran Bermakna Progress Positif

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	> 100	Sangat Baik
2.	85 – 100	Baik Sekali
3.	70 – 85	Baik
4.	55 – 70	Cukup
5.	< 55	Kurang

Sumber : Diolah dari Keputusan Kepala Lan No. 239/IX/6/8/2003

Skala yang Digunakan untuk Indikator Sasaran Bermakna Progress Negatif

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	> 100	Kurang
2.	85 – 100	Cukup
3.	70 – 85	Baik
4.	55 – 70	Baik Sekali
5.	< 55	Sangat Baik

Sumber : Diolah dari Keputusan Kepala Lan No. 239/IX/6/8/2003

Catatan Atas Hasil Review Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023

Hasil Evaluasi dan Rekomendasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) oleh APIP Inspektorat atas kinerja Perangkat Daerah tahun 2023 sebagai berikut :

Hasil evaluasi :

- Evaluasi atas perencaaan kinerja yakni bahwa telah tersedia dokumen perencanaan yang sudah baik/memadai
- Evaluasi atas pengukuran kinerja yakni bahwa terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja berupa SOP, namun dalam hal pemanfaatan pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/pembebasan dari jbatan

baik secara struktural maupun fungsional dan penyesuaian (*recofussing*) organisasi serta penyesuaian anggaran

- Evaluasi atas pelaporan kinerja yakni bahwa laporan kinerja telah disusun dan diformalkan dan dokumen laporan kinerja telah menyajikan informasu yang memadai sesuai dengan PermenPANRB nomor 53 tahun 2014 dan telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
- Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal yakni bahwa evaluasi telah dilaukan secara berkala dan diformalkan dalam bentuk laporan dan dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai

Rekomendasi atas Catatan Hasil Review :

1. Berkoordinasi Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Paser untuk penyusunan dokumen penjenjangan kinerja (Pohon Kinerja, *Cascading*, dan *Crosscutting*), sehingga kualitas penjenjangan kinerja telah menerapkan kerangka logis (*logic framework*);
2. Dalam penyusunan Dokumen LKjIP, BKPSDM harus berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah khususnya pada bagian sistematika dan substansi laporan
3. Pada tahun berikutnya BKPSDM wajib menyusun Rencana Aksi dan Rencana Aksi Perubahan dengan format kolom berupa: Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Target Kinerja per Triwulan, Sasaran Program/Kegiatan, Target Program/ Kegiatan, Penanggung Jawab, dan Anggaran;
4. Pada tahun berikutnya Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Internal per bidang harus memuat uraian hasil pengukuran capaian kinerja per bidang, penjelasan faktor pendukung dan penghambat capaian kinerja, serta langkah yang akan dilakukan untuk menghadapi hambatan pada triwulan berikutnya. Laporan tersebut disusun per bidang

yang ditandatangani oleh masing-masing Kepala Bidang dan diketahui oleh Kepala BKPSDM;

5. Melengkapi IKU BKPSDM Tahun 2021-2026 dengan definisi operasional pada kolom formulasi perhitungan dan menambahkan kolom penanggung jawab;

Tanggapan atas Catatan Hasil Review :

1. Melakukan koordinasi dan konsultasi atas dokumen penjenjangan kinerja (Pohon Kinerja, *Cascading*, dan *Crosscutting*), sehingga kualitas penjenjangan kinerja telah menerapkan kerangka logis (*logic framework*);
2. Melakukan Penyusunan Dokumen LKjIP, BKPSDM berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah khususnya pada bagian sistematika dan substansi laporan.
3. Menyusun Rencana Aksi dan Rencana Aksi Perubahan dengan format kolom berupa : Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Target Kinerja per Triwulan, Sasaran Program/Kegiatan, Target Program/ Kegiatan, Penanggung Jawab, dan Anggaran;
4. Menyusun Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Internal per bidang memuat uraian hasil pengukuran capaian kinerja per bidang, penjelasan faktor pendukung dan penghambat capaian kinerja, serta langkah yang akan dilakukan untuk menghadapi hambatan pada triwulan berikutnya. Laporan tersebut disusun per bidang yang ditandatangani oleh masing-masing Kepala Bidang dan diketahui oleh Kepala BKPSDM;

Berdasarkan pedoman pengukuran dan penilaian kinerja dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 54 tahun 2010 dan Keputusan Kepala LAN nomor 239/IX/6/8/2003 berikut gambaran uraian hasil capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Paser.

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan melalui penetapan kinerja tahun 2024 dengan realisasinya. Berikut tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2024.

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Tahun 2024

NO.	TUJAUN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
	Terwujudnya Aparatur Sipil negara yang profesional dan inovatif	Indeks Profesionalitas ASN	71	71	100%
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	71,51 (BB)	71,51 (BB)	100%
2	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit	250	246,5	98,60
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	92%	95%	103,26%
		Persenrase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	90%	90%	100%
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	80 (B)	81,62 (B)	101,15
		Rata-rata capaian kinerja			**105 %**

(Sumber : Subbagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Paser)

Dari capaian realisasi target kinerja indikator tujuan dan sasaran strategis di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan yaitu Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Inovatif dengan indikator yaitu Indeks Propesionalitas ASN terdapat realisasi dengan nilai

71 dari target 71 atau capaian sebesar 100% dengan kriteria *Baik*

2. Sasaran I Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikatornya yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan realisasi dengan nilai 71,51 dari target 71,51 sehingga capaian sebesar 100%. Dengan kriteria Baik
3. Sasaran II Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN dengan indikator sebagai berikut:
   a. Indikator I (IKU) , Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit, dengan realisasi sebesar 246,5 dari target 250 sehingga capaian sebesar 98,60% dengan kriteria baik.
   b. Indikator II (IKU), Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan realisasi sebesar 95% dari target sebesar 92%, sehingga capaian sebesar 103,26 dengan kriteria sangat baik.
   c. Indikator III (IKU), Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dengan realisasi sebesar 90% dari Target sebesar 90% sehingga capaian sebesar 100% dengan kriteria baik.
   d. Indikator IV(IKU) Indeks Survey Kepuasan Pegawai/Masyarakat dengan realisasi sebesar 81,62 dari target 80 sehingga capaian sebesar 101,5% dengan kriteria sangat baik.

Berdasarkan analisis capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024, maka capaian target kinerja pada setiap sasaran dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tujuan Strategis Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Inovatif

Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang dilakukan berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun cara pengukuran Indeks IPA ASN yaitu :

Tabel 3.3. Tabel Pengukuran Indeks IPA ASN

No	Dimensi	Deskripsi	Bobot	Indikator	Nilai IP %
1	Kualifikasi	Data Pendidikan Formal Terakhir	25%	a. S3 b. S2 c. S1 d. DIII e. SLTA/Di/DII/Sederajat f. Dibawah SLTA	25 20 15 10 5 1
2	Kompetensi	Data Pengembangan Potensi	40%	a. DiklatPIM/Struktural b. Diklat Fungsional c. Diklat Teknis d. Seminar/Workshop/Sejenis	15 15 15/22.5 10/17.5
3	Kinerja	Data Hasil Penilaian Kinerja	30%	a. Nilai SKP (SB, B, C,S,SK) b. Nilai PKP	(30,25, 15,5,1)
4	Disiplin	Data Hukuman Disiplin	5%	a. Tidak Pernah Terkena Hukuman Disiplin b. Perneh Terkena Hukuman Disiplin (ringan, sedang dan berat)	5 (3,2,1)

Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai target capaian IPA ASN yakni 71 dan pada tahun 2024 berdasarkan hasil pengukuran Indeks IPA ASN oleh BKN Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin terealisi dengan indeks 71 dengan katagori

sedang. (data diambil melalui SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan hasil evaluasi Indikator Kinerja Utama terhadap sasaran dapat dilihat bahwa tingkat capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Paser sebagai berikut :

Tabel 3.4. Tingkat Capaian IKU BKPSDM Kabupaten Paser

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,51 (BB)	71,51 (BB)	100%
2	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit	Nilai	250	246,5	98,60%
3	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	92%	95%	103,26%
4	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	90%	90%	100%
5	Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	80 (B)	81,62 (B)	102
	Rata-rata				**105**

1. Indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah

   Berdasarkan penilaian SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Paser, bahwa untuk penilaian tahun 2023 nilai AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 71,51 dengan kategori Sangat Baik dengan target yang telah ditetapkan yaitu 71,51 dengan capaian 100 %. Indikator ini dapat tercapai akan tetapi masih terdapat beberapa rekomendasi hasil evaluasi yang harus dipenuhi. Rekomendasi Hasil Evaluasi tersebut telah disusun dengan membuat rencana aksi tindak lanjut dan telah dipenuhi pada Tahun 2024.

2. Indikator hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit

   Hasil penilaian mandiri sistem merit pada aplikasi SIPINTER dari KASN tahun 2024 adalah 246,5 masuk dalam kategori *(KURANG)* sedangkan target kinerja tahun 2024 adalah 250 kategori *(BAIK)* sehingga capaian kinerja adalah 98,60%.

3. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

   Selaras dengan indikator kinerja dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 86 tahun 2017 maka indikator kinerja ini mencapai realisasi 103,26% atau 95% dari target 92% pegawai yang telah mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal. dengan jumlah pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan sebanyak 1.391 orang yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional sebanyak 1.374orang dan pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional sebanyak 17 orang.

4. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

   Capaian kinerja indikator tersebut pada tahun 2024 untuk pelaksanaan pelatihan kepemimpinan sebagai berikut:

   a. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II adalah pelatihan struktural yang diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan telah dilaksanakan dengan jumlah peserta yaitu 7 (tujuh).
   b. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan pelatihan yang dilaksanakan bagi Jabatan Administrator dengan tujuan untuk

mengembangkan kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial dengan melaksanakan pelatihan kepemimpinan administrator dengan jumlah peserta sebanyak 40(Empat) puluh PNS dengan jabatan Administrtor.

c. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) merupakan pelatihan yang dilaksanakan bagi Jabatan Administrator dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial dengan melaksanakan pelatihan kepemimpinan administrator dengan jumlah peserta sebanyak 40(Empat) puluh PNS dengan jabatan Administrtor.

Dari hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural dapat dihitung capaian kinerja jumlah jabatan struktural sebanyak 425 dan yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebanyak 396 sehingga indikator kinerja pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan mencapai realisasi sebesar 102% atau 92% dari Target sebesar 90%. Sehingga menyisakan 30 (tiga puluh) pejabat struktural yang menduduki jabatan struktural namum belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan Struktural.

5. Indeks Survei Kepuasan Pegawai

Pada tahun 2024, indeks kepuasan layanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Paser ditargetkan pada kriteria B (range nilai 76,61-88,30) dengan pengukuran penilaian mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB nmor KEP/25/M.Pan/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat unit Pelayanan Instansi

Pemerintah.

Adapun kelompok layanan yang dilakukan penilaian dalam survey kepuasan masyarakat, yang dilakukan dua kali yakni Survei Kepuasan pada Triwulan I s.d. IV. Penyelenggaran survei dengan pengisian form yang tekag disediakan. Survei dilakukan dengan melakukan pengukuran kepuasan atas :

- Layanan Kesekretariatan dan,
- Layanan kepegawaian eksternal BKPSDM.

4. Hasil survey Triwulan I dengan capaian kategori layanan Baik (B) dengan nilai 80,80.
5. hasil survey Triwulan II semester II dengan kategori penilaian layanan Baik (B) dengan nilai 80,80.
6. hasil survey Triwulan III semester II dengan kategori penilaian layanan Baik (B) dengan nilai 80,80.
7. hasil survey Triwulan IV semester II dengan kategori penilaian layanan Baik (B) dengan nilai 84,70.

Dari hasil survey kepusan masyarakat dapat disimpulkan dengan menghitung rata-rata survey tersebut selanjutnya dijadikan dalam satu tahun, sehingga menghasilkan penilaian survey kepuasan masyarakat dalam satu tahun dengan nilai yaitu sebesar 81,62 dengan Capaian Kinerja 102 %.

Selanjutnya indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024, terdapat pula indikator kinerja lain dengan rincian sebagai berikut:

Program Kepegawaia Daerah dengan indikator sebagai berikut:

a. Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 86% dan dapat terealisasi 88%, sehingga capaian indikatornya sebesar 102,33%. Indikator ini dapat tercapai melebihi 100% dikarenakan susunan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan tugas yang diberikan.
b. Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan dengan target yang telah ditetapkan sebesar 75% dan terealisasi sebesar 75% , sehingga capaian indikatornya sebesar 100%.
c. Persentase pegawai bekinerja baik. Target yang ditetapkan untuk indikator ini adalah 85% dan terealisasi sebesar 97,45% sehingga capaian indikatornya sebesar 114%. Indikator ini dapat tercapai melebihi 100% dikarenakan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tepat waktu sehingga persentase terhadap sasaran program meningkat.

Program Pengembangan SDM dengan indikator yakni Persentase ASN Manajerial Fungsional memiliki sertifikat dengan target yang ditetapkan adalah 80% dan terrealisasi sebesar 80%, sehingga capaian indikatornya sebesar 100%.

3.2. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya

Untuk melihat tingkat keberhasilan suatu indikator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser maka harus dilakukan perbandingan, dalam hal ini perbandingan dapat dilakukan dengan realisasi kinerja tahun 2024 sebagai target renstra pada tahun ketiga, meskipun terdapat review renstra maka perbandingan akan dilakukan dengan indikator kinerja yang ada sebagai berikut :

Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024 dengan tahun sebelumnya

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi		Ket
				2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	B (65,18)	B (71,51)	▲
2	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan	Nilai	185,5	246,50	Review Renstra
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	190,69%	95%	▼ Review Renstra
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	84,055%	90	▲ Review Renstra
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (80,92)	B (81,62)	▲ Review Renstra

Dari data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa tahun ini adalah tahun ketiga realisasi kinerja dari indikator sebagaimana telah ditetapkan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, sehingga kinerja yang dapat dibandingkan adalah antara tahun

2024 dengan tahun 2023 pda Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Selanjutnya terdapat peningkatan realisasi kinerja dari indikator kinerja diatas dapat dibandingkan dengan realisasi capaian pada tahun awal perencanaan yaitu sebagai berikut:

a. Nilai SAKIP Perangkat Daerah
b. Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit
c. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal
d. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
e. Indeks Survey Kepuasan Pegawai/Masyarakat

3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Jangka Menengah pada Dokumen Rencana Strategis (Renstra)

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2021-2026 direview melalui Surat Keputusan Kepala Badan nomor 45 tahun 2023 tanggal 31 Mei 2023. Adapun tabel review Renstra tahun 2021-2026 sebagai berikut :

Tabel 3.6.
Review Renstra Tahun 2021-2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET CAPAIAN					TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET CAPAIAN				
			2022	2023	2024	2025	2026				2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya tata kelola organisasi Perangkat Daerah		Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	CC (60)	CC (65)	B (70)	B (75)	A (80)	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas		Indeks Profesionalitas ASN	45	50	55	60	70
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP dari APIP	B (65)	B (65)	B (65)	BB (70)	A (80)		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (SAKIP)	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B (60)	B (63)	B (65)	BB (70)	BB (70)
		Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan BMD dan keuangan yang material dari BPK RI dan APIP eksternal	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manaemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	100	125	150	170	200
Mewujudkan pengembangan kapasitas SDM yang profesional, inovatif dan terintegritas		Indeks Profesionalitas ASN	45	72	72,5	75	b			Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	75 (B)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)
	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Persentase ASN dengan Indeks Profesionalitas ASN kategori sedang (71-80)	60	62	65	70	75			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pealtihan formal	75%	80%	85%	90%	95%
		Persentase ASN yang telah memiliki sertifikat kompetensi	70	72	75	77	80			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	80%	85%	90%	95%	98%

Untuk melihat tingkat keberhasilan target Renstra BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021-2026 dilakukan perbandingan dengan realisasi kinerja sesuai dnegan indikator kinerja yang telah diperjanjikan pada awal tahun, realisasi dan capaian kinerja itu sedniri dapa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024 dengan Target Renstra Tahun 2026

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi s/d 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026	Capaian %	Kategori
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	B (71,51)	BB (75)	94,66%	Tinggi
		Rata-rata capaian sasaran I				**94,66 %**	
2	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan	Nilai	246,5	200	123%	Sangat Tinggi
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	95%	95%	100%	Sangat Tinggi
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	90%	98%	91%	Tinggi
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (81,62)	B (80)	102%	Sangat Tinggi
		Rata-rata capaian sasaran II				**104 %**	

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dijelaskan bahwa pada pelaksanaan tahun ketiga Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dari 5 (lima) Indikator Kinerja Utama belum seluruhnya mencapai target jangka menengah pada Renstra, selanjutnya akan terus dilakukan peningkatan-peningkatan terhadap capaian target kinerja indikator pada pelaksanaan tahun berikutnya.

3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 dengan arget Nasional Tahun 2024.

Capaian Kinerja ini dapat dihitung berdasarkan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser akan disandingkan dengan capaian Target Nasional. Adapun perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan standar nasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8.
Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 mengacu pada standar nasional

NO.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Target Nasional Tahun 2024	Capaian(%)
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	71,51		
2.	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit	Nilai	246,5	**250**	**98,60**
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti	Persen	95%		

		pendidikan dan pelatihan formal				
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	90%		
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (81,62)		

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 hanya pada indikator kinerja yaitu Hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit yang dapat disandingkan dengan standar nasional tahun 2024 dengan capaian hasil penilaian mandiri sistem merit dengan realisasi 246,5 dengan standar nasional sebesar 250 atau dengan indeks 0,6 – 0,8 dengan katagori ***(BAIK).***

3.5. Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 dengan realisasi kinerja BKPSDM Kota Samarinda.

Capaian kinerja ini dapat dihitung berdasarkan capaian kinerja tahun 2024 dengan BKPSDM Kota Samarinda, dimana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser akan disandingkan dengan capaian kinerja dan BKPSDM Kota Samarinda.

Adapun perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sebagai berikut:

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 dengan realisasi kinerja BKPSDM Kota Samarinda.

NO.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Realisasi BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2024
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	71,51	**67.50**
2.	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit	Nilai	246,5	**262**
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	95%	
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	90%	
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (81,62)	**99.03**

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 pada indikatorNilai SAKIP Perangkat daerah, Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit dan Indeks Survey Kepuasan Masyarakat dapat disandingkan dengan realisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda. Adapun capaian kinerja Tahun 2024 yang dapat disandingkan sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP Perangkat daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat terealisasi dengan nilai 71,11, sedangkan Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sebesar 67,50.
2. Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat terealisasi dengan nilai 246,5 atau kategori ***sedang*** sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda terealisasi dengan nilai 262 atau kategori ***baik.***

3. Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terealisasi sebesar 81,62 sedangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda terealisasi sebesar 99,03.

3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 dengan realisasi kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Capaian kinerja ini dapat dihitung berdasarkan capaian kinerja tahun 2024 dengan BKD Provinsi Kalimantan Timur, dimana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser akan disandingkan dengan capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur. Adapun perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan BKD Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

Tabel 3.10.
Perbandingan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2024 dengan realisasi kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur

NO.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Realisasi BKD Prov. Kaltim
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	71,51	**80**
2.	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan Sistem Merit	Nilai	246,5	**271**
		Persentase pejabat	Persen	95%	

		ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal			
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	90%	
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (81,62)	**90**

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 pada indikatorNilai SAKIP Perangkat daerah, Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit dan Indeks Survey Kepuasan Masyarakat dapat disandingkan dengan realisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun capaian kinerja Tahun 2024 yang dapat disandingkan sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP Perangkat daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat terealisasi dengan nilai 71,11, sedangkan Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai 80.
2. Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat terealisasi dengan nilai 246,5 atau kategori ***sedang*** sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda terealisasi dengan nilai 271 atau kategori ***baik.***
3. Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terealisasi sebesar 81,62 sedangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda terealisasi sebesar 99,03.

3.7 Penyebab Keberhasilan /Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja secara Alternatif Solusi yang telah Dilakukan.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dengan menyajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.11.
Ikhtisar Capaian Kinerja pada Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian(%)	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja				
				Sangat Tinggi (90,01%-100%)	Sangat Tinggi (90,01%-100%)	Sangat Tinggi (90,01%-100%)	Sangat Tinggi (90,01%-100%)	Sangat Tinggi (90,01%-100%)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100	✓				
2	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit	98,60	✓				
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	103	✓				
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	100	✓				
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	102	✓				

Pengukuran pencapaian kinerja dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja yang dilakukan pada tahun 2024 terdapat

faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja serta tindak lanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. **Sasaran I Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai SAKIP Peragkat Daerah.**

   a. Faktor – faktor keberhasilan, diantaranya sebagai berikut:

   Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 700.1.2.1/84/LH tanggal 22 Mei 2024. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2024 merupakan hasil evaluasi apip atas penilaian tahun 2023 memperoleh hasil penilaian adalah sebesar 71,51 dengan kategori BB 70-80 dengan rincian hasil sebagai berikut:

Tabel 3.12. Evaluasi Hasil Nilai AKIP BKPSDM

Komponen yang dinilai	Bobot (%)	Nilai	
		2022	2023
Perencanaan Kinerja	30	20,10	26,97
Pengukuran Kinerja	30	20,46	16,93
Pelaporan Kinerja	15	9,15	10,10
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,45	17,50
Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**65,16**	**71,51**
Kategori		**B**	**BB**

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa, adanya peningkatan dan penurunan penilaian terhadap komponen Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yaitu :

1) Perencanaan Kinerja memiliki 3 (tiga) sub komponen Perencanaan Kinerja dengan nilai 26,97 dari bobot 30.
2) Pengukuran kinerja, hasil penilaian terhadap komponen Pengukuran kinerja adalah sebesar 16,93 dari nilai maksimal 30.
3) Pelaporan Kinerja hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja sebesar 10,10 dari nilai maksimal 15,00, pelaporan kinerja meliputi 3 (tiga)

komponen pelaporan kinerja yaitu terdapat dokumen yang menggambarkan kinerja, dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja dan upaya perbaikan/penyempurnaan, dan pelaporan kinerja elah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja adalah sebesar 17,50 dari nilai maksimal 25. Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Instansi Kinerja meliputi 1 (satu) sub komponen yaitu implementasi SAKIP telah meningkatkan karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

2. Sasaran II Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN dengan indikator Penilaian Penerapan Sistem Merit

a. Faktor-Faktor Keberhasilan, diantaranya sebagai berikut :

Berdasarkan surat Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara Nomor 13245/B-AK.03/SD/F/2024 tanggal 17 Desember 2024 perihal penyampaian Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Semester II Tahun2024 bahwa terhadap dokumen pelaksanaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Tahun 2024 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser mendapatkan kategori ***II (Kurang),*** dengan Nilai 246,5 dengan indeks 0,60. Adapun unsur yang sudah dipenuhi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam aspek Sistem Merit dalam Manajemen ASN adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13. Hasil Penilaian Sistem Merit Kabupaten Paser

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
I	**PERENCANAAN KEBUTUHAN**	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK; 2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *real time* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi; 3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan Pendidikan terakhir;	1. Telah Tersusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunandan/atau potensi daerah; 2. Telah Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data kinerja dan pengembangan karier pegawai.

		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.	

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
	PENGADAAN	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, baik dari CPNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain serta TNI/Polri (untuk instansi tertentu);	1. Telah tersusun laporan evaluasi pasca latsar CPNS secarab erkala sesuai tahun pengadaan, dengan mengacu kepada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pedom Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/Polri (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	
		2. Pelaksanaan penerimaan CALON PNS/ PPPK/ PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka;	
		4. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi CALON PNS;	
		5. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar;	

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
III	PENGEMBANGA N KARIER	1. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural untuk setiap jabatan; 2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi; 3. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja; 4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi; 5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan	1. Telah Menyusun dan menetapkan SKJ untuk level Jabatan Fungsional dan Jabatan pelaksana; 2. Belum Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk setiap level jabatan secara berkala yang telah dikelola dalam profil pegawai pada sistem informasi; 3. Belum Menyusun kebijakan internal terkait Manajemen Talenta serta mekanisme akuisisi talenta yang telah ditetapkan PPK dengan mengacu pada PERMENPAN 3 Tahun 2020; 4. Belum Membangun sistem informasi untukmengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi; 5. Belum Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
		kualifikasi dan kompetensi pegawai;	6. Telah analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala; 7. telah strategi pengembangan ompetensi dankinerja pegawai sertapelaksanaan diklat berdasarkan hasil analisis kesenjangan per individu pegawai yang dikaitkan dengan kebutuhan organisasi; 8. Telah Melaksanakan program praktik kerja dan/atau pertukaran pegawai secara terjadwal dan dievaluasi; 9. Belum Menyusun pedoman dan melaksanakanprogram coaching & mentoring secara terjadwal serta dievaluasi
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui	

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
IV	**PROMOSI DAN MUTASI**	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karier; 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi; 3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;	1. Menunjukan penetapan rancangan peraturan pola karier internal, baik jalur vertikal, horizontal dan diagonal. Atau Pola karier sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi; 2. Menetapkan kebijakan internal terkait mekanisme pengisian JPT secara terbuka, serta tata cara promosi dan mutasi, yangdisesuaikandengan manajemen talenta dan rencana suksesi; 3. Melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	KONDISI SAAT INI
V	**MANAJEMEN KINERJA**	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	1. Meningkatkan metode penilaian kinerja lain, dalam rangka peningkatan objektivitas pelaksanaan penilaian kinerja dan pengembangan karier pegawai; 2. Melaksanakan dialog kinerja untuk pemantauan dan pembinaan kinerja secara berkala kepada seluruh pegawai; 3. Menyusunanalisis permasalahan kinerja berdasarkan hasil analisis kesenjangan kinerja individu pegawai dan strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut serta memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi yang dirumuskan dalam analisis permasalahan kinerja;
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya 5.	
		4. Ketersediaan kebijakan internal yang mengatur hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan memberi prioritas terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dalam pembinaan dan pengembangan karir	

VI	**PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN**	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	1. Memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama dalam pemberian tunjangan kinerja; 2. Melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi secara terjadwal; 3. Menunjukan dokumen kebijakan internal kode etik dan kode perilaku serta penegakan disiplin, yang disosialisasikan secara berkala dan ditegaskan secara konsisten dan ditegaskan secara konsisten
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan	
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	

		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	
VII	**PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN**	1. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional;	**1.** Pelaksanaan pemberian perlindungan dan bantuan kepada pegawai ditetapkan dalam kebijakan internal dan dilaksanakan secara terjadwal; **2.** Menyediakan segala jenis fasilitas pelayanan
		2. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	**3.** kepegawaian yang memberikan kemudahan berbasis sistem informasi.
VIII	**SISTEM INFORMASI**	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 2. Pembangunan dan penggunaan *asessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	1. Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data kinerja, dan pembinaan pegawai; 2. Memanfaatkan e-office sebagai sarana administrasi kepegawaian yang telah terhubung dengan dashboard pimpinan; 3. Mengembangkan dan

			mengintegrasikan e-kinerja dengan sistem pengembangan karier pegawai 4. Memanfaatkan assessment centre untuk memetakan 5. kompetensi seluruh pegawai secara berkala.

b. Faktor Kendala Dalam Pencapaian Kinerja

Dari 8 (delapan) Aspek Penilaian sistem merit masih terdapat aspek yang belum mendapatkan nilai maksimal antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.14. Tabel Aspek Penilaian Sistem Merit yang Belum Mendapat Nilai Maksimal

NO.	ASPEK	SUB-ASPEK	CATATAN
III	PENGEMBANGA N KARIER	1. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural untuk setiap jabatan;	1. Menyusun dan menetapkan SKJ untuk level Jabatan Fungsional dan Jabatan pelaksana; 2. Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk setiap level jabatan secara berkala yang telah dikelola dalam profil pegawai pada sistem informasi; 3. Menyusun kebijakan internal terkait Manajemen Talenta serta mekanisme akuisisi talenta yang

			telah ditetapkan PPK dengan mengacu pada PERMENPAN 3 Tahun 2020; 4. Membangun sistem informasi untukmengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi; 5. Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala

Dari hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim Verifikasi pada Badan Kepegawaian Negara pada Aspek Pengembangan Karier mendapatkan penilaian yang masil rendah yaiu dengan nilai 52,5 dari total nilai yaitu 90 terdapat kekurangan nilai 40 untuk memaksimalkan penilaian pada aspek pengembangan karier.

c. Tindak Lanjut untuk mengatasi kendala Pencapaian Kinerja

Adapun tindak lanjut atas hasil verifikasi penilaian sistem merit pada aspek pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1) Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk setiap level jabatan secara berkala yang telah dikelola dalam profil pegawai pada sistem informasi.
2) Menyusun kebijakan internal terkait Manajemen Talenta serta mekanisme akuisisi talenta yang telah ditetapkan PPK dengan mengacu pada PERMENPAN 3 Tahun 2020;
3) Membangun sistem informasi untukmengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi
4) Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala

4. **Sasaran II Meningkatkan Tata Kelola Pemerintah yang baik dengan indikator Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal**

a. Faktor Keberhasilan , diantaraya sebagai berikut:

Untuk meningkatkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Program Kepegawaian Daerah dan Program pengembangan sumber daya manusia, maka telah memberikan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional pada tahun 2024. Dengan jumlah peserta 1.559 ASN dengan Peningkatan Kompetnsi melalui pendidikan dan pelatihan yaitu terdapat 554 orang melaksanakan Pelatihan Teknis, 17 ASN melaksanakan pelatihan fungsional dan pelaksanaan pelatihan melalui program ASN belajar 832 ASN.

b. Faktor Kedala dalam Pencapaian Kinerja

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi terdapat kendala yang dihadapi antara lain sebagai berikut:

1) Belum adanya Analisis Kebutuhan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)
2) Belum melaksanakan pengembangan kompetensi melalui penlatihan sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Paser tentang Kebutuhan pelatihan pada setiap Perangkat Daerah.
3) Pelaksanaan Pelaihan masih belum dilaksanakan pada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

c. Tindak Lanjut untuk mengatasi kendala Pencapaian Kinerja

1) Melakukan pemetaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (HCDP), sehingga dapat menetapkan dan menentukan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.
2) Melakukan Inventarisasi data Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Perangka daerah atas pelaksanaan pengembangan kompetensi.

3) Melakukan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan secara bertahap sesuai dengan kondisi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.
4) Optimalisasi pembelajaran dengan program ASN belajar, sebagaimana telah dilakukan pada tahun 2024.

5. **Sasaran II Meningkatkan Tata Kelola Pemerintah yang baik dengan indikator Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural**

a. Faktor Keberhasilan , diantaraya sebagai berikut:

Untuk meningkatkan kompetensi bagi pejabat yang telah menduduki Jabatan struktural, Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Kabupaten Paser , telah melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan bagi Pejabat Struktural dengan jumlah peserta 88 Pejabat Struktural yang terdiri dari, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berjumlag 6 orang, Pejabat Administrator berjumlah 40 orang dan Pejabat pengawas berjumlah 42 orang.

b. Faktor Kedala dalam Pencapaian Kinerja

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural yaitu sebagai berikut:

1) Belum seluruhnya Pejabat yang telah menduduki Jabatan Struktural dapat melaksanakan pelatihan kepemimpinan, dikarenkan tidak tercukupinya anggaran pelatihan dimana pola pembiayaan pelatihan dengan bekerja sama dengan pihak penyelenggara pelatihan melalui pola kontribusi.
2) Belum bisa dilakukan pelaihan dengan menggunakan pola fasilitasi dikarenakan sarana dan prasarana yang belum tersedia.
3) Pihak penyelenggara Pelatihan tidak dapat memfasilitasi seluruhnya pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural di seluruh provinsi Kalimantan Timur.

c. Tindak Lanjut untuk mengatasi kendala Pencapaian Kinerja

1) Membuat road map rencana pelaksanaan pelaihan kepemimpinan bagi Pejabat Sruktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.
2) Berkoordinasi dengan pihak penyelenggara untuk mengusulkan peserta yang masuk kedalam road map rencana pengembangan kompetensi bagi Pejabat struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

3.8. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari total pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2023 sejumlah Rp. 26.254.031.882,- terealisasi sebesar 89,02% atau sebesar Rp. 23.370.888.310,-. Adapun pagu anggaran dan realisasi anggaran per sasaran program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.15.
Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran terhadap Anggaran Tahun 2024

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2024 (Rp)	Realisasi Anggaran Tahun 2024	
			Rp	%
1	2	3	4	5
Sasaran 1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		11.243.148.006,-	10.071.435.231,-	89,58
I	**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	11.243.148.006,-	10.071.435.231,-	89,58
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	308.006.000,-	276.330.921,-	89.72
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.413.520.706,-	6.363.872.165,-	85,84
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	44.964.000,-	41.679.995,-	92,70
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.169.418.200,-	1.126.013.390,-	98,50
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	7.500.000,-	7.781.600,-	98.50
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	172.254.400,-	171.235.960,-	99,41
7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	2.127.084.700,-	2.084.521.200,-	98.00

	Daerah			
Sasaran II. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN		16.103.640.900,-	14.842.712.388,-	92,16
II	**Program Kepegawaian Daera**	11.149.647.100,-	10.078.987.635,-	85,13
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN1	1.876.486.700,-	1.719.733.514,-	91,65
2	Mutasi dan Promosi ASN	1.509.597.800,-	1.188.261.562	78,71
3	Pengembangan Kompetensi ASN	6.448.810.800,-	6.043.163.680	93,71
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.314.751.800,-	1.127.828.879,-	85,78
III	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	4.953.993.800,-	4.763.724.753,-	96,16
1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4.953.993.800,-	4.763.724.753,-	96,16
	TOTAL	**27.346.788.906**	**24.914.147.619,-**	**91,10**

Dari data realisasi per sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menunjukkan sasaran strategis pertama menunjukkan tingkat realisasi belanja tertinggi yakni 89,58% sedangkan saasaran kedua hanya 92,16%. Evaluasi terhadap indikator kinerja adalah membandingan persentase capaian kinerja sasaran yang diperoleh dengan realisasi anggaran dari kedua sasaran stratgeis yang menjadi target kinerja BKPSDM Kabupaten Paser, sehingga dapat diidentifikasi indikator sasaran mana yang efektif dan efisien kinerjanya.

Tabel 3.16.
Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran terhadap Anggaran Tahun 2024

No.	Sasaran	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran	Persentase Realisasi Anggaran (%)	Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran dalam Renstra (%)	Efisiensi (%)
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	11.243.148.006,-	10.071.435.231,-	89,58	95,66	1,067
2.	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	16.103.640.900,-	14.842.712.388,-	92,16	104	1,128

Adapun untuk mencari tingkat efisiensi dapat digunakan rumus sebagai berikut :

Efisiensi = Input Target / Input Aktual > = 1

- Jika input yang ditargetkan berbanding input aktual lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan terjadi efisiensi
- Jika input ditargetkan berbanding input aktual kurang daripada 1 (satu), maka efisiensi tidak tercapai.

Adapun tingkat efisiensi pencapaian setiap sasaran per sasaran yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Sasaran I

Capaian indikator nilai kinerja anggaran adalah 89,58% (0,89) dengan target kinerja 71,51 (BB) dan realisasi 71,51 (BB). Pagu anggaran untuk sasaran strategis ini adalah Rp. 11.243.148.006,- dengan persentase realisasi anggaran sebesar

89,58%, yang bearti terdapat nilai efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,067

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Sasaran II

Capaian indikator nilai kinerja anggaran rata-rata dari keempat indikator adalah 104 % (1,04). Pagu anggaran untuk sasaran strategis ini adalah Rp. 16.103.640.900,- dengan persentase realisasi anggaran sebesar 92,16%, yang bearti terdapat nilai efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,128 .

Dari kedua Sasaran, menunjukkan adanya inefisiensi dalam pengelolaan anggaran. Hal ini dapat dilihat dari nilai negatif yang ditunjukkan pada hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Namun meskipun demikian, hasil ini tidaklah akurat menggambarkan efisiensi untuk semua indikator, penghitungan dilakukan dengan menggunakan rata-rata, sedangkan beberapa kegiatan khususnya pada kegiatan pengadaan sarana dan prasaran penunjang kantor target kinerja tidak memberikan pengaruh besar terhadap kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

3.9. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

Adapun analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.17.
analisis program/kegiatan/Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	2	3	4		7	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks kepuasan pelayanan sekretariat	102,72	Menunjang
			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dikumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu	89.72	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	80	Menunjang
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	83,33	Menunjang
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Sub Kegiatan :	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi keuangan PD	106,18	Menunjang
			Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	85,44	Menunjang
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	99,83	Menunjang
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi umum PD	106,28	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	100	Menunjang

			Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
			Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100	Menunjang
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	100	Menunjang
			Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	Menunjang
			Penatausahaan Arsip dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100	Menunjang
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan daerah	Persentase ketersediaan BMD penunjag urusan PD	100	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	100	Menunjang
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan jasa penunjang urusan PD	100	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Penyediaan jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	100	Menunjang
			Penyediana Jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	100	Menunjang
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan BMD penunjang urusan PD	100	Menunjang
			Sub kegiatan :			
			Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional dan lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	100	Menunjang

			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100	Menunjang
			Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	100	Menunjang
			Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	100	Menunjang
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	Program Kepegawaian Daerah	Persentase keseuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	102,33	Menunjang
				Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	100	Menunjang
				Persentase pegawai berkinerja baik	114,65	
			Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezzeting/formasi yang diusulkan	100	Menunjang
				Persentase data kepegawaian yang terupdate/diremajakan	100	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	100	Menunjang
			Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	100	Menunjang
			Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen haisl evaluasi pemberhentian ASN	100	Menunjang
			Fasilitasi lembaga profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	100	Menunjang
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang

			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	100	Menunjang
			Evaluasi Data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	100	Menunjang
			Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN yan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	114,86	
			Sub Kegiatan :			
			Pengelolaan mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	100	Menunjang
			Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	91,87	Menunjang
			Pengelolaan promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	100	Menunjang
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan	115	Menunjang
			Sub Kegiatan :			
			Pengelolaan Assesment center	Jumlah dokumen pengelolaan asssesment center	100	Menunjang
			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Admnistrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	100	Menunjang
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yag mendapatkan pendidikan lanjutan	258,97	
			Pembinaan jabtaan fungsional ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	135	Menunjang
			Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	62	
			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja	Persentase ASN dengan nilai SKP baik	114,66	Menunjang

			aparatur			
			Sub Kegiatan :			
			Penyusunan kebijakna penlaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	100	Menunjang
			Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	Menunjang
			Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	Menunjang
			Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	121,50	Menunjang
			Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	90,50	Menunjang
			Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	89,75	Menunjang
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Pelayanan Proses Perceraian Pegawai	75	Menunjang
			Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	100	Menunjang
			Program Pengembangan SDM	Persentase ASN Manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi	100	Menunjang
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerian dan Fungsional	Persentase calon ASN dan ASN yang telah lulus memenuhi diklat penjenjangan	100	Menunjang
			Penyelenggaran Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100	Menunjang

Berdasarkan tabel 3.9 tentang analisa program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, disampaikan hal sebgai berikut:

1. Program dan kegiatan yang mendukung sasarn I Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dengan capaian program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut:
   a. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Lainnya, dengan realiasasi Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat 77,04 dari target 75.

      Program tersebut dicapai dengan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:
      1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu terlaksana 82,35% dengan target 100%;
      2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD terlaksana 84,94 dengan target 80;
      3) Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD terlaksana 85,02 dengan target 80;
      4) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output kegiatan Persentase ketersediaan jasa penunjang urusan PD terlaksana 100% dengan target 100%;
      5) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD terlaksana 85,10 dengan target 80;
      6) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan output kegiatan Persentase ketersediaan BMD penunjang urusan PD terlaksana 100% dengan target 100%;
      7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan output kegiatan Persentase pemeliharaan BMD penunjang urusan PD terlaksana 100%.

Seluruh program dan kegiatan tersebut di atas mendukung pencapaian target kinerja sasaran 1 yaitu Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator kinerja yaitu : Nilai SAKIP Perangkat Daerah Target kinerja : 71,51 dan Realisasi Kinerja : BB (71,51).

Terdapat 1 kegiatan yang belum mencapai target yaitu kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan realisasi 82,35% dari target 100%. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan target 5 dokumen yang terdiri atas rancangan awal renja, rancangan renja, rancangan akhir renja, renja perubahan dan reviu renstra. Namun untuk reviu renstra tidak dilakukan kerena tidak ada perubahan kondisi yang memerlukan perubahan dokumen renstra, hal tersebut membuat realisasi kinerja hanya terdiri atas 4 dokumen.
2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terdiri atas evaluasi renja triwulan (I,II,III,IV) dan Evaluasi Recana Aksi (I,II,III,IV) serta data sektoral, LKJIP, Calk dan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Namun untuk data sektoral dan LKJIP sedang dalam proses, hal tersebut membuat realisasi kinerja hanya terdiri atas 10 dokumen.

Sedangkan, untuk kegiatan yang melebihi dari target yang ditetapkan ada 3 kegiatan yaitu :

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD terlaksana 84,94 dengan target 80. Pada kegiatan tersebut tidak terlepas dari perencanaan anggaran yang baik, pengawasan dan evaluasi yang terus menerus baik secara internal maupun eksternal, serta pengelolaan yang efisien dan penyerapan anggaran yang tepat waktu.
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD terlaksana 85,02 dengan target 80. Hal tersebut karena perencanaan administrasi yang baik, termasuk penyusunan program kerja dan alokasi sumber daya secara

tepat, serta pengawasan yang rutin dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan administrasi umum memastikan bahwa proses berjalan sesuai rencana.

3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan output kegiatan Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD terlaksana 85,10 dengan target 80. Dikarenakan administrasi kepegawaian perangkat daerah memegang peranan penting dalam kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Dengan perencanaan yang matang, pemanfaatan teknologi, pengelolaan SDM yang baik, serta pengawasan yang efektif, administrasi kepegawaian dapat mendukung tercapainya tujuan dan target pemerintahan daerah.

2. Program dan kegiatan yang mendukung sasarn II **Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN**, dengan capaian program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut:

a. Sasaran II : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN, dengan indikator kinerja yaitu :

1) Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dengan target kinerja : 250 dan realisasi kinerja : 246,50.
2) Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian dengan target kinerja : 80 dan realisasi kinerja : 81,62.
3) Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan target kinerja : 92% dan realisasi kinerja : 95%.
4) Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dengan target kinerja : 90% dan realisasi kinerja : 90%.

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan :

a) Program Kepegawaian Daerah, dengan Outcome:
   1. Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan terlaksana 88% dengan target 86%.
   2. Persentase ASN bekerja sesuai kompetesi dan kualifikasi dalam jabatan terlaksana 75 dengan target 75%.

3. Persentase pegawai berkinerja baik terlaksana 97,45% dengan target 85%.

Program kepegawaian daerah dicapai dengan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan output kegiatan :
   1. Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezzeting/formasi yang diusulkan terlaksana 75% dengan target 75%.
   2. Persentase data kepegawaian yang terupdate/ diremajakan terlaksana 90% dengan target 90%
2) Pengembangan Kompetensi ASN, dengan output kegiatan Persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan terlaksana 92% dengan target 80%
3) Mutasi dan Promosi ASN, dengan output kegiatan :
   1. Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan terlaksana 91,89% dengan target 80%.
4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan output kegiatan :
   1. Persentase ASN dengan nilai SKP baik terlaksana 97,43% dengan target 85%
   2. Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan kinerja/disiplin pegawai terlaksana 85% dengan target 85%
   3. Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan (SLKS dan ASN berprestasi) terlaksana 113,75% dengan target 85%.

b) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan Outcome Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki sertifikasi terlaksana 80% dengan target 80%.

Program pengembangan sumber daya manusia dicapai dengan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan output kegiatan Persentase calon ASN dan ASN yang telah lulus memenuhi diklat penjenjangan terlaksana 92% dengan target 92%

Seluruh Program dan Kegiatan tersebut di atas mendukung pencapaian target kinerja sasaran II yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN, dengan indikator kinerja Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit target kinerja : 250 dengan realisasi Kinerja : 246,50. Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian target kinerja : 80 dengan realisasi Kinerja : 81,62, Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal target kinerja : 92% dengan realisasi kinerja : 95%. Serta Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural target kinerja : 90% dengan realisasi Kinerja : 90%.

Terdapat satu indikator sasaran yang tidak mencapai target kinerja yaitu indikator hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit target kinerja : 250 dengan realisasi Kinerja : 246,50. Hal tersebut dikarenakan pengawasan netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) kini sepenuhnya berada di bawah kendali Badan Kepegawaian Negara (BKN). Perubahan ini merupakan dampak dari penerbitan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 dan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024, dengan adanya regulasi baru tersebut, seluruh tugas dan fungsi yang sebelumnya dijalankan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kini dialihkan ke Kementerian PANRB dan BKN. Hal ini menyebabkan KASN yang mulanya mengawal penilaian mandiri sistem merit harus mengalihkan tugas penilaian sistem merit kepada BKN untuk melakukan pengawasan penerapan sistem merit tahun 2024 yang menyebabkan tidak maksimalnya penilaian mandiri sistem merit di tahun 2024, selain itu kurangnya bukti dukung pada aspek pengelolaan pola karir yang menjadi salah satu penghambat tercapainya target sistem merit.

Untuk indikator yang mencapai target atau melebihi target yaitu ada indikator sasaran :

1. Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian target kinerja : 80 dengan realisasi Kinerja : 81,62. Dikarenakan kualitas pelayanan kepegawaian, seperti proses administrasi, pengelolaan data pegawai, pemberian fasilitas, atau layanan lainnya meningkat, hal tersebut berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan terhadap pelayanan kepegawaian. Serta adanya mekanisme yang baik untuk menangani keluhan dan saran dari pegawai juga termasuk faktor pendukung keberhasilan survei kepuasan pelayanan kepegawaian di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal target kinerja : 92% dengan realisasi kinerja : 95%. Dikarenakan adanya penyusunan rencana pelatihan yang terencana dengan baik, membantu ASN merencanakan dan mengikuti pelatihan sesuai dengan target yang ditentukan, yang mana kegiatan pelatihan tersebut telah disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan pengembangan karir ASN, serta kegiatan pelatihan tersebut disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN.
3. Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural target kinerja : 90% dengan realisasi Kinerja : 90%. Hal tersebut dipengaruhi oleh penyusunan rencana pendidikan dan pelatihan struktural yang terencana dengan baik, termasuk penentuan jenis pelatihan, durasi, dan materi yang relevan dengan jabatan yang diemban oleh pejabat ASN. Perencanaan yang matang ini akan membantu mencapai target pelatihan. Pendidikan dan pelatihan struktural yang disesuaikan dengan tuntutan kompetensi masing-masing jabatan akan meningkatkan kualitas pejabat ASN dan memastikan mereka siap menjalankan tugas lebih efektif. Serta pencapaian target pelatihan struktural sangat dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran yang cukup untuk menyelenggarakan pelatihan.

Terdapat 2 indikator program yang melebihi target yaitu :

1. Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan terlaksana 88% dengan target 86%. Hal tersebut karena susunan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan pada jabatan tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan tugas yang diberikan.
2. Persentase pegawai berkinerja baik terlaksana 97,45% dengan target 85%. Hal tersebut karena penyusunan SKP yang tepat waktu sehingga persentase terhadap sasaran program tersebut meningkat.selain itu, terdapat juga beberapa program yang melebihi target yaitu :

1. Pengembangan Kompetensi ASN, dengan output kegiatan persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan terlaksana 92% dengan target 80%. Hal tersebut karena dilakukannya pemetaan kompetensi untuk

mengetahui posisi kompetensi setiap ASN saat ini, serta kegiatan pelatihan di susun sesuai untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan jabatan ASN.

2. Mutasi dan Promosi ASN, dengan output kegiatan persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan terlaksana 91,89% dengan target 80%. Hal tersebut karena ASN yang ditempatkan pada jabatan telah sesuai dengan tingkat pendidikan, serta adanya evaluasi secara berkala untuk memastikan ASN yang ditempatkan telah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan output kegiatan :
   a. Persentase ASN dengan nilai SKP baik terlaksana 97,43% dengan target 85%. Indikator tersebut tercapai karena sasaran yang ditetapkan pada pengukuran nilai SKP bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, serta adanya pemantauan dan evaluasi secara rutin terhadap pencapaian kinerja.
   b. Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan (SLKS dan ASN berprestasi) terlaksana 113,75% dengan target 85%. Hal ini terjadi karena realisasi terhadap ASN yang mendapatkan penghargaan melebihi dari target yang telah di tetapkan. Yang mana pada target hanya 1.200 orang dan realisasi ASN yang mendapatkan penghargaan sebanyak 1.458 orang, penghargaan yang diberikan termasuk kenaikan gaji berkala (KGB).

3.10 Realisasi Anggaran

Pengukuran akuntabilitas, selain dilakukan melalui pengukuran kinerja sasaran, akuntabilitas juga dilihat dari realisasi anggaran, yang merupakan bagian dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP). Selama tahun 2024 pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dna fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Paser dianggarkan melalui Anggaran Pendaoatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Paser. Pagu total belanja BKPSDM tahun 2024 adalah sebesar Rp. 27.346.788.906,- dengan realisasi sebesar Rp. 24.914.147.619,- atau terealisasi sebasar 91,10%. Sedangkan pagu belanja gaji dan tunjangan sebesar Rp. 7.208.786.306,- dan terealisasi sebesar Rp. 6.238.139.885,- atau 85,44%. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran program , kegiatan dan sub kegiatan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.18
Rincian Pagu dan Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan 2024

Uraian Kelompok, Jenis dan Objek	Anggaran 2024 (Rp)	Realisasi 2024 (Rp)	% Capaian	Realisasi 2023 (Rp)
BELANJA DAERAH	27.346.788.906,-	24.914.147.619,-	91,10	23.381.000.160,-
BELANJA OPERASI	25.032.108.806,-	22.644.434.619,-	90,46	22.531.173.860,-
Belanja Pegawai	7.287.446.906,-	6.238.139.885,-	85,60	5.870.606.928,-
Belanja Barang dan Jasa	17.744.661.900,-	16.406.294.734,-	92,45	16.660.566.932,-
BELANJA MODAL	2.314.680.100,-	2.198.333.000,-	94,97	849.826.300,-
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	2.314.680.100,-	2.198.333.000,-	94,97	849.826.300,-
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0,-	0,-	0,-	0,-
Belanja Modal jalan, Jaringan dan Irigasi	0,-	0,-	0,-	0,-
SURPLUS/(DEFISIT)	(27.346.788.906,-)	24.914.147.619,-	91,10	23.381.000.160,-
SISA LEBIH ANGGARAN (SILPA)	-	-	-	-

Dari data realisasi di atas pada APBD tahun 2024 dan 2023 tersebut, dapat

dilihat bahwa realisasi belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 24.914.147.619,- atau 91,10% dari anggaran Rp. 27.346.788.906,- angka ini secara nominal naik dari realisasi belanja tahun lalu sebesar Rp. 23.381.000.160,- dengan persentase realisasi 89,06%. Sementara itu realisasi belanja modal lebih besar 94,97 % dari belanja operasi 90,46 % jika dibandingkan anggaran tahun 2023 juga mengalami penurunan karena baik belanja operasi maupun belanja modal pada tahun 2023 berada pada persentase 90% ke atas.

Jumlah anggaran pada program dan kegiatan beserta realisasi keuangannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.19
Jumlah Anggaran pada Program dan Kegiatan beserta Realisasi Keuangan

No.	Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2024 (Rp)	Realisasi Anggaran Tahun 2024	
			Rp	%
1	2	3	4	5
A	**Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah**	11.243.148.006**,-**	10.071.435.231**,-**	**89,58**
1.	**Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	308.006.000**,-**	276.330.921**,-**	**89,72**
1.	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	212.168.000,-	180.642.430,-	85,14
2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	95.838.000,-	95.688.491,-	98,84
II.	**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	7.413.520.706**,-**	6.363.872.165**,-**	85,84
1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.208.786.306,-	6.159.488.485,-	85,44
2.	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	204.734.400,-	204.383.680,-	99,83
III.	**Administrasi Umum Perangkat Daerah**	1.169.418.200**,-**	1.126.013.390**,-**	**95,85**
1.	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	453.845.100,-	121.407.900,-	98,75
2.	Penyediaan bahan logistik kantor	234.441.900,-	210.910.900,-	89,96
3.	Penyediana barang cetakan dan penggandaan	32.750.200,-	23.910.000,-	73,01
4.	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	3.600.000,-	3.600.000,-	100
5.	Penyeleggaraan rapat	222.397.000,-	218.469.341,-	98,23

	koordinasi dan konsultasi SKPD			
6.	Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	222.384.000,-	220.953.149,-	99,36
IV.	**Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintahan Daerah**	2.127.084.700	2.084.521.200	**98,00**
1.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1.800.782.700,-	1.771.475.200,-	95,94
2.	Pengadaan Mebeluer	326.302.000	313.046.000	98,37
V.	**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	7.500.000**,-**	7.500.000**,-**	**100**
1	Penyediaan jasa surat menyurat	550.000,-	500.000,-	90,91
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	7.350.000,-	7.281.600,-	99,07
VI.	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**172.254.400,-**	**171.235.960,-**	**99,41**
1.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	10.795.400	10.214.800	94,62
2.	Pemeliharaan Perakatan dan Mesin Lainnya	75.530.000	75.324.750	99,73
3.	Pemeliharaan / rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	60.309.000	60.132.000	99,71
4.	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor	25.620.000	25.564.410	99.78
B	**Program Kepegawaian Daerah**	11.149.647.100	10.078.987.635	90,40
I	**Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	**1.876.486.700,-**	**1.719.733.514,-**	**91,65**
1	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1.083.625.700,-	1.004.966.357,-	88,77
2	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	98.180.000,-	75.569.954,-	76.97
3	Evaluasi pemberhentian	72.120.000,-	28.491.800,-	39.51
4	Fasilitasi lembaga profesi ASN	221.442.00,-	211.046.140,-	95,31
5	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	219.218.000,-	219.154.028,-	98,92
6	Pengelolaan data kepegawaian	52.392.000,-	52.388.656,-	99,99
7	Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	40.271.000,-	39.355.104,-	97,73
II	**Mutasi dan Promosi ASN**	1.509.597.800	1.127.828.879	78,71
1	Pengelolaan mutasi ASN	115.617.800,-	37.221.000,-	32,19
2	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	308.016.000,-	263.480.612,-	85,54
3	Pengelolaan promosi ASN	1.085.964.000,-	887.559.950,-	81,37
III	**Pengembangan Kompetensi ASN**	6.448.810.800	6.043.163.680	93,71
1	Pengelolaan assesment center	896.735.800,-	855.540.679,-	95,41
2	Pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	4.851.833.00	4.623.358.659	95,29

3	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	427.330.000	338.326.348	79,17
4	Pembinaan jabatan fungsional ASN	193.522.000	181.849.136	93,97
5	Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	79.390.000	44.088.858	55,53
IV	**Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	1.314.751.800	1.127.828.879	85.78
1	Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	79.917.000	70.799.360	80,31
2	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	197.839.000	158.889.400	73,35
3	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	122.932.000	90.173.248	96,84
4	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	476.548.800	461.509.368	69,31
5	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	147.335.000	102.123.660	89,75
6	Pengelolaan penyelesaian pelaggaran disiplin pegawai	209.975.000	188.447.460	49,48
7	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	30.205.000	14.944.200	81,88
8	Evaluasi Disiplin ASN	50.000.000	40.942.183	88,59
V	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	4.953.993.800**,-**	4.763.724.753	96,16
I	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	4.953.993.800	4.763.724.753	96,16
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4.953.993.800	4.763.724.753	96,16

Adapun alasan beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yang tidak mencapai target dalam realisasi keuangannya, antara lain :

1. Sub Kegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN realisasi anggaran sebesar 39,51%. Dikarenakan terdapat kegiatan yang dilakukan bersama pihak ketiga sehingga tidak membutuhkan anggaran perangkat daerah pada tahun 2024. Serta adanya digitalisasi layanan pemberhentian sehingga meminimalisir perjalanan dinas.
2. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional realisasi anggaran sebesar 55,53% dan realisasi kinerja sebesar 62%. Dikarenakan usulan peninjauan masa kerja (PMK) Pegawai Negeri Sipil

sampai akhir desember hanya berada pada angka 31 orang pengusul, hal tersebut yang membuat target awal tidak tercapai dan realisasi anggaran tidak terserap dengan baik.

3. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN realisasi anggaran sebesar 32,19%. Dikarenakan usulan masuk mutasi ASN dari luar daerah hanya 1 ASN yang diterima dari 5 orang ASN pengusul.
4. Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai realisasi anggaran sebesar 69,31%. Dikarenakan dalam satu tahun ada dua kali penjemputan piagam atau petikan SLKS sementara di tahun 2024 dengan adanya surat Edaran Dewan Gelar Tanda Jasa dan tanda Kehormatan Sekretariat Militer Nomor 1 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengajuan Usul Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan, Pencabutan Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan serta Pemakaian Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan, sehigga pencetakan piagam dari sekmil di tahun 2024 ada keterlambatan. Terakhir dibulan november 2024 sampai sekarang 2025 belum ada informasi untuk penjemputan.

BAB IV. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2024 ini berisikan informasi-informasi pengelolaan (manajemen) kegiatan-kegiatan serta program-program pembangunan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2024, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Laporan ini merupakan instrumen dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran serta merupakan perwujudan konkrit pencapauan kinerja BKPSDM Kabupaten Paser. Secara umum kesimpulan dari pencapaian indikator kinerja pada BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024, adalah sebagai berikut :

- Sasaran pertama " Menigkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah" dengan indikator "Nilai SAKIP Perangkat Daerah" dengan target BB (71,51) dan terealisasi sebesar BB (71,51) dengan tingkat capaian 100% dengan kategori **sangat baik**. Tingkat efisiensi program kegiatan pendukung sasaran 1,067.
- Sasaran kedua "Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN" dengan 4 (empat) indikator kinerja yakni Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit, Indeks Survei kepuasan pelayanan kepegawaian, Persentase ASN yang emngikuti pendidikan dan pelatihan formal (diklat teknis, fungsional dan sosio kultural) serta Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural. Target kinerja masing-masing indikator sebagai berikut :
  a. Indikator kinerja hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit

     Target kinerja indikator ini adalah 250, dengan realisasi kinerja ini mencapai 246,5 sehingga capain kinerja 98,60%. Program dan kegiatan dari Program

Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia cukup mendukung ketercapaian indikator ini, meskipun masih tergolong dalam kategori *"KURANG"* dan menjadi catatan untuk capaian kinerja ke depan.

b. Indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (diklat teknis, fungsional dan sosio kultural).

Target kinerja indikator ini adalah 92%, terealisasi 95% dengan kategori tingkat capaian **sangat baik** dengan tingkat capaian kinerja 103%. Target kinerja meurpakan target kebutuhan diklat yang diusulkan oleh masing-masing perangkat daerah yang tertuang ke dalam dokumen analisis kebutuhan diklat dengan realisasi jumlah pendidikan dan pelatihan tekhnis dna fungsional termasuk diklat kepemimpinan dan pendidikan latihan dasara CPNS yang berhasil dilaksanakan sesuai dengan target peningkatan kualitas IPA ASN di Kabupaten Paser.

c. Indikator kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural. Target kinerja indikator sasaran strategis ini adalah 90% dan terealisasi **Sangat Baik** dengan tingkat capaian 90% yakni 100%.

d. Indikator kinerja Indeks survei kepuasan layanan kepegawaian

Target kinerja indikator ini adalah B (80) dengan realisasi kinerja **sangat baik** yakni B (81,62) sehingga capaian kinerja 102%. Sehingga rata-rata realisasi indikator sasaran ini adalah 104%

Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terdapat 1 (satu) sasaran yang belum memenuhi target yaitu Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN dengan indikator Kinerja hasil penilaian mandiri Penerapan Sistem Merit dengan realisasi adalah **246,5** dengan kategori ***sedang*** dari target kinerja adalah **250** dengan kategori ***baik*** , sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja ditahun berikutnya akan melaksanakan peningkatan kinerja dengan melaksanakan kegiatan sebagai berikut:

1. Membuat Road Map Jangka Panjang untuk peningkatan penilaianan penerapan sistem merit yang selanjutnya dilaksanakan melalui aplikasi PINTER BKN dengan target nilai 250 atau dengan kategori baik.
2. Menyusun kebijakan internal terkait Manajemen Talenta serta mekanisme akuisisi talenta yang telah ditetapkan PPK dengan mengacu pada PERMENPAN 3 Tahun 2020;
3. Melaksanakan pemetaan kompetensi melalui uji kompetensi untuk setiap level jabatan secara berkala yang telah dikelola dalam profil pegawai pada sistem informasi.
4. Membangun sistem informasi untukmengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi.
5. Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2024 ini disampaikan, semoga dapat memberikan gambaran yang mencukupi untuk akuntabilitas kinerja BKPSDM sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja dan anggaran BKPSDM Kabupaten Paser.

Sebagai penutup, dengan segala keterbatasan dalam penyusunan pelaporan kinerja ini, diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran, realisasi indikator kinerja serta penjelasan yang memadai atas pencapaian target kinerja sebagaimana tercantum dalam perencanaan BKPSDM Kabupaten Paser, sehingga dapat menjasi bahan evaluasi serta motivasi untuk perbaikan di tahun-tahun berikutnya.

Tana Paser, 25 Januari 2025
Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. Suwito
Pembina Utama Muda
NIP. 19650808 199203 1 019

LAMPIRAN

No	Link Dokumentasi	Keterangan
1.	https://bit.ly/3Fu9JvT	Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 9597 Tahun 2024 Tentang Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LJKIP Tahun 2024
2	https://bit.ly/3Fu9JvT	Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 971 Tahun 2025 tentang Penetapan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
3	https://bit.ly/4iQxYTm	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
4	https://bit.ly/4hDDub0	Riviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
5	https://bit.ly/3DCyO7t	Laporan Evaluasi Renja Tahun 2024
6	https://bit.ly/4bVbxdt	Aplikasi Layanan Sistem Informasi Kepegawaian
7	https://bit.ly/3FpcdeY	Berita Acara Penilaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2024