



**Paser**  
TUNTAS  
On Manin Aso Buen Si Olondo

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH LKJIP 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER**

 Jl. R.M. Noto Soenardi, Tana Paser

 0543 - 22696, 21072

 [kepegawaian.paserkab.go.id](http://kepegawaian.paserkab.go.id)

*Olo Manin Aso Buen Si Olondo*



**PEMERINTAH KABUPATEN PASER**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 – 22696, Tanah Grogot (Kode Pos 76211)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER  
NOMOR: 000.7.5/131/2026**

**TENTANG**  
**PENETAPAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN  
PASER TAHUN 2025**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER,**

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan masing-masing;
  - b. Bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 telah disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja, Rencana Kerja dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, serta hasil evaluasi capaian kinerja dan realisasi anggaran;
  - b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Penetapan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
  7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
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 Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
14. 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.

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan: KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER TENTANG PENETAPAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER TAHUN 2025.
- KESATU : Menetapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam Keputusan ini;
- KEDUA : Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU disusun dengan sistematika sebagai berikut:  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : PERENCANAAN KINERJA  
BAB III : AKUNTABILITASA KINERJA  
BAB IV : PENUTUP
- KETIGA : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan acuan dalam pengukuran kinerja instansi pemerintah serta dalam melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan Rencana Strategis dan Rencana Kerja;

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser  
Pada tanggal : 26 Januari 2026

**Plt. KEPALA,**



*[Handwritten Signature]*  
**Liswandi, SP**  
**Pembina/ IV/a**  
**NIP. 196904151992121002**

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser;
2. Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Paser di Tana Paser;
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

## **KATA PENGANTAR**

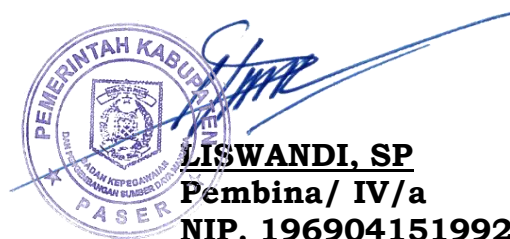
Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Paser. Adapun maksud penyusunan laporan ini agar dapat menjadi tolak ukur dan acuan bagi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang berikutnya, sehingga jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan kinerja ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi 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 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser di masa yang akan datang.

**Tana Paser, 26 Januari 2026**  
**Plt. Kepala**

  
**LISWANDI, SP**  
**Pembina/ IV/a**  
**NIP. 196904151992121002**

# IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 yang memuat perencanaan, capaian, serta realisasi indikator kinerja dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi. Penyusunan LKjIP ini berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026 sebagai dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah.

Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menetapkan dua sasaran strategis, yang terdiri atas sasaran strategis penunjang pelaksanaan kegiatan bidang kesekretariatan serta sasaran strategis utama yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pengelolaan manajemen aparatur sipil negara. Sasaran strategis dimaksud meliputi: (1) Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah; dan (2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN dengan Indikator Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit, Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian, Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal, serta Persentase Pejabat ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.

Mengacu pada Reviu Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026, capaian sasaran strategis menunjukkan hasil yang cukup baik. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, capaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah memperoleh predikat BB dengan nilai sebesar 71,52. Selanjutnya, pada sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN, Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit mencapai indeks sebesar 246,50, Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian terhadap layanan kepegawaian memperoleh kategori BB dengan nilai sebesar

86,66, Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 94,83 persen, serta Persentase Pejabat ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sebesar 90 persen. Capaian tersebut menunjukkan komitmen perangkat daerah dalam meningkatkan kualitas tata kelola manajemen aparatur serta pelayanan kepegawaian secara berkelanjutan.

Dari aspek pengelolaan keuangan daerah, tingkat penyerapan anggaran tahun 2025 menunjukkan kinerja yang cukup optimal. Dari total pagu anggaran sebesar Rp.18.953.949.068,00 terealisasi sebesar Rp.15.802.845.114,00 atau sebesar 83,37 persen. Realisasi tersebut mencerminkan pelaksanaan program dan kegiatan yang berjalan efektif dengan tetap memperhatikan prinsip efisiensi dan optimalisasi penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menunjukkan kinerja yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam penguatan akuntabilitas kinerja, optimalisasi penerapan sistem merit, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian. Ke depan, diperlukan penguatan kualitas perencanaan, pengendalian pelaksanaan program, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih optimal dan berkelanjutan dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah di lingkungan Kabupaten Paser.

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 LANDASAN HUKUM.....	2
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN .....	3
1.4 GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....	6
1.5 PERMASALAHAN UTAMA ( <i>STRATEGIC ISSUED</i> ) .....	39
1.6 SISTEMATIKA PENULISAN.....	44
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>46</b>
2.1 PERENCANAAN STRATEGIS .....	46
2.2 TUJUAN DAN SASARAN .....	48
2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	53
2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA .....	56
2.5 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025.....	61
2.6 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2025 .....	64
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	<b>71</b>
3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025.....	75
3.2 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TAHUN SEBELUMNYA ....	82
3.3 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET NASIONAL.....	85
3.4 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN KABUPATEN BERAU .....	88
3.5 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN BKD PROVINSI.....	91
3.6 FAKTOR PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN/PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI .....	95
3.7 ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN/KEGAGALAN .....	100
3.8 REALISASI ANGGARAN .....	117
3.9 ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA .....	129
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>131</b>
4.1 KESIMPULAN .....	131
4.2 SARAN .....	132
4.3 LANGKAH-LANGKAH DI MASA MENDATANG UNTUK MENINGKATKAN KINERJA.....	133

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	17
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan .....	19
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	22
Tabel 1.4 Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja .....	22
Tabel 1.5 Sarana dan Prasarana Penunjang Kinerja .....	24
Tabel 1.6 Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan .....	31
Tabel 1.7 Permasalahan Utama ( <i>Strategic Issued</i> ) .....	40
Tabel 2.1 Strategi dan Arah Kebijakan. ....	54
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama .....	58
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	61
Tabel 2.4 Rencana Anggaran Tahun 2025 .....	65
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Capaian Sasaran Kinerja.....	72
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025.....	76
Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Indikator Utama Kinerja Tahun 2025 dengan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026.....	79
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023, 2024 dan Tahun 2025 .....	83
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Mengacu pada Standar Nasional.....	86
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Realisasi Kinerja Kabupaten Berau Tahun 2025 .....	89
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Realisasi Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025 .....	92
Tabel 3.8 Ikhtisar Capaian Kinerja Tahun 2025.....	96
Tabel 3.9 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025 yang Menunjang/Tidak Menunjang Sasaran Strategis .....	101
Tabel 3.10 Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.....	118
Tabel 3.11 Realisasi Anggaran Tahun 2025 .....	121

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Paser.....	9
Gambar 1.2 Sertifikat Penghargaan Penyelenggara Titik Lokasi Mandiri Instansi .	36
Gambar 1.3 Sertifikat Penghargaan telah Menyelesaikan Proses Pengadaan CASN .....	37
Gambar 1.4 Piagam Penghargaan Kerjasama Terbanyak Ke - 5.....	38
Gambar 2.1 Visi dan Misi Kabupaten Paser.....	47
Gambar 2.2 Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Paser.....	48
Grafik 1.1 Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	18
Grafik 1.2 Persentase Pegawai Berdasarkan Golongan.....	20

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah kepada pemangku kepentingan. LKjIP disusun sebagai media untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja, serta sebagai sarana evaluasi dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia aparatur yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola manajemen aparatur sipil negara yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, diperlukan pengelolaan kinerja yang terukur dan sistematis guna memastikan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang memuat informasi mengenai perencanaan kinerja, capaian kinerja, serta penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran strategis perangkat daerah. Penyusunan laporan ini berpedoman pada dokumen perencanaan strategis perangkat daerah, khususnya Rencana Strategis Tahun 2021–2026, serta dokumen perencanaan kinerja tahunan yang telah ditetapkan.

Selain sebagai wujud akuntabilitas kinerja, penyusunan LKjIP juga bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan kinerja pada periode

berikutnya. Dengan demikian, LKjIP diharapkan dapat menjadi instrumen evaluasi dan pengendalian kinerja yang efektif serta mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser.

## **1.2 LANDASAN HUKUM**

Landasan hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
11. 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;

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
16. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser;

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud dan tujuan merupakan bagian penting dalam suatu laporan, proposal, atau kegiatan yang berfungsi untuk menjelaskan alasan dilaksanakannya kegiatan serta hasil yang ingin dicapai.

#### **a) Maksud**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah sebagai pedoman dan sarana evaluatif dalam menilai sejauh mana pelaksanaan tugas, fungsi, dan program kerja telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Secara lebih rinci, maksud penyusunan laporan ini meliputi:

1. Memberikan informasi perkembangan pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025, baik dari aspek administrasi, teknis, maupun substansi kegiatan yang telah dilaksanakan.
2. Memberikan informasi mengenai perkembangan realisasi fisik dan keuangan atas program dan kegiatan yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser selama tahun 2025, sehingga dapat diketahui tingkat capaian pelaksanaan kegiatan terhadap rencana yang telah ditetapkan.
3. Memberikan gambaran mengenai kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi selama periode pelaporan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Menemukan alternatif pemecahan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan program dan kegiatan, guna meningkatkan kinerja organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan serta sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

## **b) Tujuan**

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah untuk memastikan bahwa proses pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas pengelolaan sumber daya. Adapun tujuan tersebut secara rinci meliputi:

1. Sebagai wujud pertanggungjawaban pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser selama tahun 2025, sesuai dengan ketentuan dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga dapat dilakukan analisis kinerja yang komprehensif sebagai dasar evaluasi dan penyusunan strategi peningkatan kinerja pada periode selanjutnya.
3. Sebagai tolak ukur dan bahan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) terhadap capaian program dan kegiatan pada tahun 2025, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan kegiatan tahun berikutnya.

Melalui pencapaian tujuan tersebut, laporan ini diharapkan mampu memperkuat pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil dan kinerja.

## **1.4 GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Paser Nomor 25 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

### **a) Tugas**

Tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

### **b) Fungsi**

Dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Paser, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- b. Pengoordinasian penyusunan rencana kerja Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- c. Pelaksanaan penetapan perjanjian Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Pengoordinasian penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah di tetapkan guna pencapaian kinerja;
- e. Penetapan standar operasional prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi;
- f. Perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia yang meliputi Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

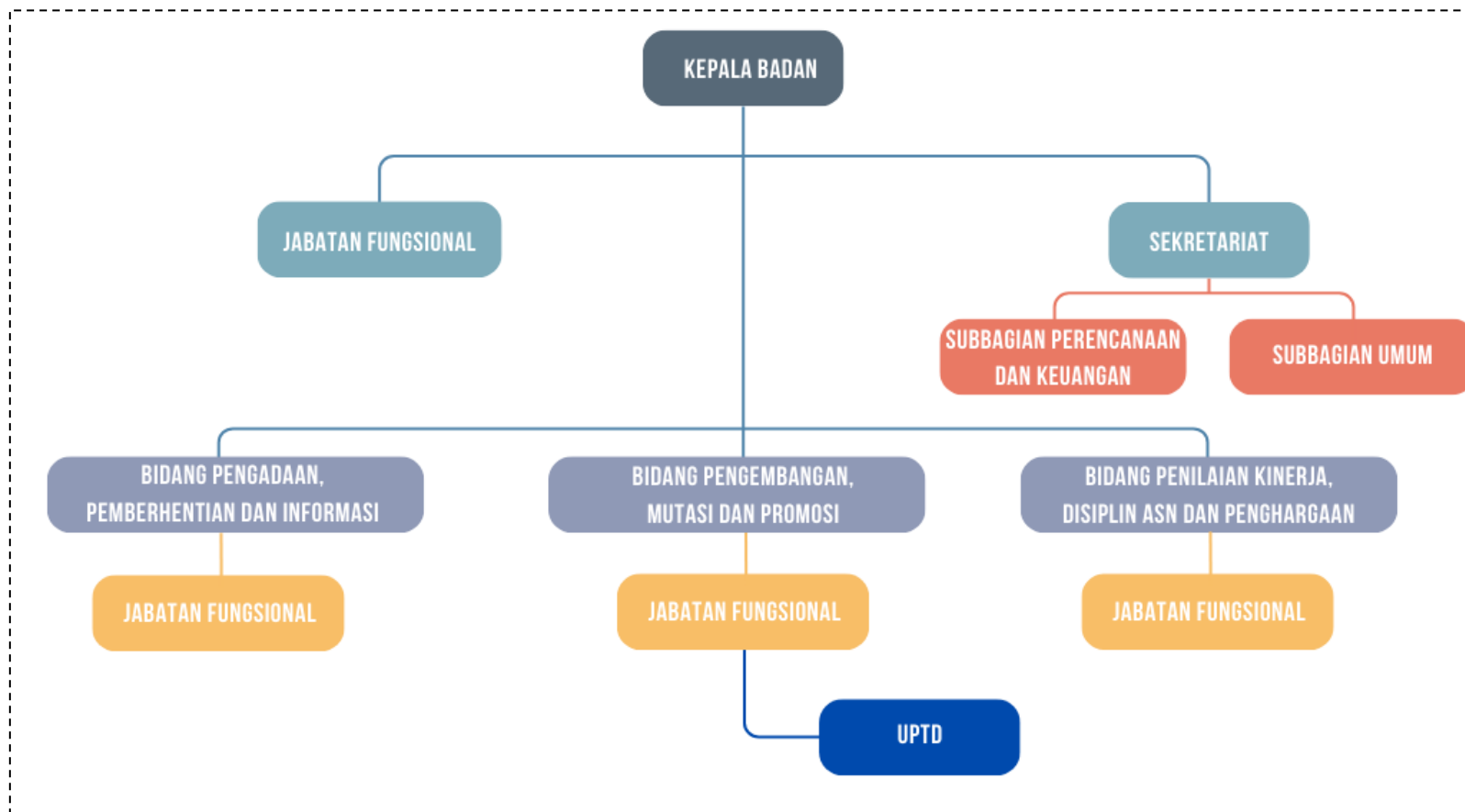
- g. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan guna mengetahui permasalahan yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j. 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;
- k. Pelaksanaan pelaporan capaian kinerja dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja sesuai ketentuan;
- l. Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan;
- m. Pembinaan jabatan fungsional sesuai dengan kewenangan;
- n. Pengoordinasian penyusunan rencana kebutuhan jabatan fungsional dan pelaksana;
- o. Pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- p. Penyelenggaraan kerja sama dengan pihak atau instansi terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- q. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang tersedia sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- r. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan daerah; dan
- s. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **c) Struktur Organisasi**

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan susunan terdiri atas:

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

**Gambar 1.1**  
**Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**



*Sumber: Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023*

**d) Uraian Tugas dan Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

Adapun uraian tugas jabatan struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut:

**1. Sekretariat**

- a. Pemberian petunjuk penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- b. Pemberian petunjuk penyusunan rencana kerja, program, kegiatan dan anggaran Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- c. Perumusan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan guna pencapaian kinerja Badan;
- e. Pengoordinasian penyusunan dan mensosialisasikan standar operasioanal prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan;
- f. Pelaksanaan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Badan;
- g. Pelaksanaan administrasi keuangan Badan;
- h. Pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada Badan;
- i. Pelaksanaan administrasi kepegawaian pada Badan;
- j. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah pada Badan;
- k. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah pada Badan;
- l. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah pada Badan;
- m. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah pada badan;
- n. Pelaksanaan penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintah;
- o. Pelaksanaan publikasi dan hubungan masyarakat di lingkungan Badan;
- p. Fasilitas penataan organisasi dan tata laksana pada Badan;

- q. Fasilitas penyusunan analis jabatan dan analis beban kerja di lingkungan Badan;
- r. Pelaksanaan reformasi birokrasi dan sistem pengendalian *intern* pemerintah serta pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- s. Pemberian petunjuk penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan;
- t. Pemberian petunjuk penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengelolaan keuangan secara berkala, yang meliputi laporan keuangan, triwulan, semester dan laporan keuangan tahunan Badan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- u. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan pembinaan Jabatan Fungsional;
- v. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan Jabatan Fungsional dan Pelaksana pada Badan;
- w. Pemberian petunjuk penyiapan bahan pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- x. Pemberian petunjuk penyiapan bahan pengendalian pelaksana tugas UPTD;
- y. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyelenggaraan urusan penunjang pemerintah di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- z. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas kesekretariatan pada badan;
- aa. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- bb. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan di bidang kesektariatan; dan
- cc. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

- a. Perencanaan dan keuangan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi sebagai bahan pedoman pelaksanaan tugas dengan mengacu pada rencana kerja Badan;
- b. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk penyiapan penyiapan bahan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi berdasarkan rencana kerja yang telah di tetapkan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyiapan bahan rumusan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta fasilitas profesi ASN;
- f. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta fasilitas profesi ASN;
- g. Pelaksanaan koordinasi kebijakan dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta fasilitasi profesi ASN;
- h. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN;
- i. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
- j. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
- k. Pelaksanaan evaluasi pengadaan ASN;
- l. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN;
- m. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- n. Pelaksanaan evaluasi pemberhentian ASN;
- o. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- p. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan

informasi ASN;

- q. Pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- r. Pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian;
- s. Pelaksanaan evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian;
- t. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, serta fasilitasi lembaga profesi ASN;
- u. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- v. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada kepala Badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- w. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **3. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi**

- a. Perencanaan program bidang pengembangan, mutasi dan promosi sebagai pedoman pelaksanaan tugas dengan mengacu rencana kerja Badan;
- b. Pemberian petunjuk penyediaan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk penyediaan bahan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran bidang pengembangan, mutasi dan promosi berdsarakan kerja yang telah ditetapkan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas bidang pengembangan, mutasi dan promosi guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyediaan bahan perumusan kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan promosi;

- f. Pemberian petunjuk pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan promosi;
- g. Pemberian petunjuk pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan promosi;
- h. Pemberian petunjuk pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan, mutasi dan promosi;
- i. Pelaksanaan pengelolaan mutasi ASN;
- j. Pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
- k. Pelaksanaan pengelolaan promosi ASN;
- l. Pelaksanaan pengelolaan kapasitas kinerja ASN;
- m. Pelaksanaan pengelolaan assessment center;
- n. Pelaksanaan pengelolaan adminstasi diklat dan sertifikasi ASN;
- o. Pelaksanaan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN;
- p. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat;
- q. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi jabatan ASN;
- r. Pelaksanaan evaluasi diklat dan sertifikasi jabatan ASN;
- s. Pelaksanaan penyusunan administrasi diklat dan sertifikasi jabatan fungsional;
- t. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat jabatan fungsional;
- u. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi fungsional ASN;
- v. Pelaksanaan evaluasi diklat dan sertifikasi pejabat fungsional;
- w. Pelaksanaan sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN;
- x. Pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional ASN;
- y. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional;
- z. Pelaksanaan evaluasi pengembangan jabatan fungsional;
- aa. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis;
- bb. Pelaksanaan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi nmanajerial dan fungsional;
- cc. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas bidang pengembangan, mutasi dan promosi;
- dd. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang

tersedia sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;

- ee. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala bidang pengembangan, mutasi dan promosi;
- ff. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **4. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan**

- a. Perencanaan program bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan mengacu kepada rencana kerja Badan;
- b. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan;
- f. Pelaksanaan kebijakan di bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan;
- g. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan;
- h. Pelaksanaan penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- i. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- j. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- k. Pelaksanaan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai;
- l. Pelaksanaan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai;
- m. Pelaksanaan evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda

jasa aparatur;

- n. Pelaksanaan pembinaan disiplin ASN;
- o. Pelaksanaan pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
- p. Pelaksanaan pelayanan proses izin perceraian pegawai;
- q. Pelaksanaan evaluasi disiplin ASN;
- r. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan;
- s. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui sistem penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- t. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala Badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan di bidang penilaian kinerja, disiplin ASN dan penghargaan; dan
- u. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**e) Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

Sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencakup:

**1. Sumber Daya Manusia**

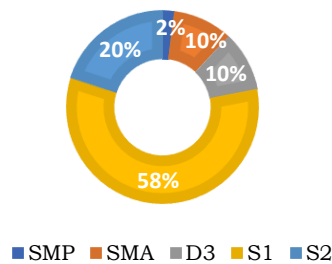
Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didukung oleh 50 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari 35 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 15 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser Tahun 2025**

No	Tingkat Pendidikan	PNS		PPPK		Jumlah
		L	P	L	P	
1	SMP Sederajat	-	-	1	-	1
2	SMA Sederajat	1	1	1	2	5
3	D3	2	3	-	-	5
4	S1	14	5	6	4	29
5	S2	6	3	1	-	10

Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Terpadu (SIMPADU) Paser

**Grafik 1.1**  
**Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025**



*Sumber:*  
*Sistem Informasi*  
*Kepegawaian*  
*Terpadu (SIMPADU)*  
*Paser*

Berdasarkan data, jumlah pegawai sebanyak 50 orang dengan komposisi pegawai menurut tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas pegawai memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) dengan persentase mencapai 58%. Jumlah ini menggambarkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menempuh pendidikan tinggi, sehingga diharapkan memiliki kemampuan analisis, keterampilan teknis, dan wawasan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas.

Sementara itu, pegawai dengan kualifikasi Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Diploma Tiga (D3) masing-masing memiliki proporsi sebesar 10%. Meskipun jumlahnya relatif kecil dibandingkan dengan pegawai berpendidikan S1, keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan ini tetap berperan penting, terutama pada posisi atau fungsi yang membutuhkan keterampilan praktis, pengalaman kerja lapangan, atau dukungan administratif. Kemudian, pegawai yang telah menempuh pendidikan Strata Dua (S2) sudah berjumlah 20% dari total pegawai. Pegawai dengan kualifikasi pendidikan S2 dapat memberikan masukan strategis, merancang kebijakan, dan memimpin program-program pengembangan aparatur.

Di sisi lain, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser masih memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 2% dari total pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP)

diarahkan untuk menunjang kelancaran operasional pelayanan dan pelaksanaan kegiatan organisasi, khususnya pada pekerjaan yang bersifat teknis operasional dan administratif dasar.

Komposisi ini secara umum menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah cukup baik, dengan dominasi lulusan S1 yang dapat menjadi fondasi kuat dalam pelaksanaan program kerja. Namun demikian, ke depan diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia, seperti pemberian kesempatan melanjutkan studi ke jenjang pendidikan selanjutnya maupun pelatihan dan sertifikasi teknis, agar kompetensi pegawai dapat terus meningkat dan selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi serta perkembangan teknologi dan informasi.

Dari total 50 orang pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, komposisi pegawai kemudian dikelompokkan berdasarkan golongan. Pembagian ini bertujuan untuk melihat persebaran jenjang kepangkatan, yang sekaligus mencerminkan struktur organisasi dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

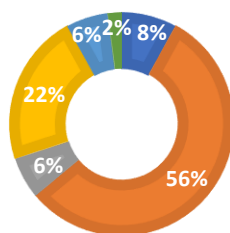
**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser Tahun 2025**

No	Golongan	L	P	Jumlah
1	Golongan II	2	2	4
2	Golongan III	19	9	28
3	Golongan IV	3	-	3
4	Golongan IX (PPPK)	7	4	11
5	Golongan V (PPPK)	1	2	3
6	Golongan III (PPPK)	1	-	1

Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Terpadu (SIMPADU) Paser

**Grafik 1.2**  
**Persentase Pegawai Berdasarkan Golongan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025**

- Golongan II
- Golongan III
- Golongan IV
- Golongan IX (PPPK)
- Golongan V (PPPK)
- Golongan III (PPPK)



Sumber:  
 Sistem Informasi  
 Kepegawaian  
 Terpadu (SIMPADU)  
 Paser

Berdasarkan diagram lingkaran yang ditampilkan, distribusi pegawai menurut golongan menunjukkan bahwa Golongan III merupakan kelompok dengan jumlah pegawai terbanyak, yaitu mencapai 56% dari keseluruhan. Angka ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai berada pada golongan menengah, yang umumnya diisi oleh ASN dengan masa kerja dan kualifikasi tertentu yang telah melewati beberapa tahap kenaikan pangkat.

Di urutan kedua, Golongan IX (PPPK) menempati porsi 22% dari total pegawai. Proporsi ini cukup signifikan dan menunjukkan bahwa keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki peran penting dalam komposisi sumber daya manusia instansi. Kehadiran PPPK dapat menjadi penunjang pelaksanaan tugas, khususnya pada formasi-formasi yang bersifat strategis maupun teknis sesuai kebutuhan. Sementara itu, Golongan II tercatat sebesar 8%, yang biasanya terdiri dari pegawai dengan tingkat kepangkatan awal hingga menengah, sering kali berisi ASN yang masih berada pada tahap pengembangan karier. Selanjutnya, Golongan IV memiliki persentase 6%, menunjukkan bahwa pegawai pada golongan tinggi atau senior berjumlah 20 dminist lebih sedikit dibandingkan kelompok lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh proses promosi yang selektif dan membutuhkan persyaratan kinerja, masa kerja, serta pendidikan tertentu. Selanjutnya, Golongan V (PPPK) menyumbang 6% dari total pegawai. Terakhir, Golongan III (PPPK) dengan persentase sebesar 2%. Persentase ini 20dminist kecil namun tetap penting, mengingat PPPK pada golongan ini kemungkinan memiliki peran khusus sesuai bidang keahliannya.

Secara keseluruhan, distribusi ini memperlihatkan bahwa struktur pegawai didominasi oleh golongan menengah (Golongan III), dengan dukungan signifikan dari PPPK pada berbagai jenjang. Komposisi seperti ini dapat mencerminkan dinamika karier ASN, kebutuhan organisasi, serta kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM yang berlaku di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Melihat jumlah sumber daya manusia yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan pegawai saat ini belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan jumlah keseluruhan pelayanan yang harus dilaksanakan. Dengan komposisi pegawai yang didominasi oleh Golongan III (56%) serta persentase yang lebih kecil pada golongan senior dan golongan awal, tantangan dalam pemerataan kualifikasi dan kapasitas kerja menjadi hal yang nyata. Jumlah pelayanan yang ditangani Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mencakup berbagai aspek strategis, mulai dari pengelolaan kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, hingga implementasi sistem merit dan reformasi birokrasi. Setiap layanan ini memerlukan sumber daya manusia dengan kompetensi teknis, administrative, serta manajerial yang memadai. Namun, keterbatasan jumlah pegawai pada golongan tertentu, khususnya yang memiliki kewenangan dan pengalaman lebih tinggi, dapat berdampak pada optimalisasi pelayanan.

Kondisi ini mengisyaratkan perlunya strategi penguatan SDM, baik melalui penambahan formasi pegawai, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, maupun penataan distribusi tugas secara efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu memastikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat melaksanakan seluruh layanan yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu, efisien, dan berkualitas, meskipun dihadapkan pada keterbatasan jumlah personel yang ada.

Dari seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, komposisi pegawai kemudian dikelompokkan berdasarkan jabatan. Pembagian ini bertujuan

untuk menggambarkan kondisi sumber daya manusia, berdasarkan struktur jabatan yang ada. Serta, untuk mengetahui distribusi dan kecukupan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi dan sebagai dasar dalam perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan penataan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis secara efektif dan efisien.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser Tahun 2025**

No	Jabatan	L	P	Jumlah
1	Kepala Badan	1	-	1
2	Sekretaris Badan	1	-	1
3	Kepala Bidang	3	-	3
4	Kepala Sub Bagian	1	1	2
5	Jabatan Fungsional Tertentu	14	3	17
6	Jabatan Fungsional Umum	13	13	26

Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian Terpadu (SIMPADU) Paser

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser Tahun 2025**

No	Jabatan	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezzeting	Selisih
1	Kepala Badan	1	-	1
2	Sekretaris Badan	1	1	-
3	Kepala Bidang	3	3	-
4	Kepala Sub Bagian	2	2	-
5	Jabatan Fungsional Tertentu	52	18	34
6	Jabatan Fungsional Umum	48	26	22

Sumber: Sub Bagian Umum BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

## **2. Sarana dan Prasana**

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang menunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai. Sarana dan prasarana yang menunjang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser digunakan untuk kegiatan administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian. Sarana dan prasarana yang tersedia berasal dari APBD maupun APBN dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Sarana dan Prasarana Penunjang Kinerja**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
1	1.3.2.5.2.4.4	A.C. Split	25	2	2	29	
2	1.3.2.10.2.4.26	Acces Point	10			10	
3	1.3.2.3.1.10.1	Alat bengkel bermesin lainnya lainnya (dst)	1			1	
4	1.3.2.15.1.3.1	Alat deteksi lainnya lainnya (dst)	3			3	
5	1.3.2.5.1.5.88	Alat Kantor Lainnya			2	2	
6	1.3.2.8.1.15.54	Alat laboratorium imunologi lainnya (dst)	1			1	
7	1.3.2.5.2.7.1	Alat Pemadam/Portable	5			5	
8	1.3.2.5.1.5.10	Alat Penghancur Kertas	5			5	
9	1.3.2.6.1.6.1	Alat Pengolah Data Studio	1			1	
10	1.3.2.5.2.6.77	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1			1	
11	1.3.2.6.1.6.1	Alat Studio Lainnya	7			7	
12	1.3.2.6.1.2.*	Alat Studio Video Lainnya	2			2	
13	1.3.2.6.1.1.12	Audio Distribution	3			3	
14	1.3.2.6.1.1.1	Audio Mixing Console	1			1	
15	1.3.2.6.1.1.2	Audio Mixing Portable	1			1	
16	1.3.2.6.1.1.8	Audio Monitor Active	1			1	

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
17	1.3.2.6.1.1.23	Audio Phone In	5			5	
18	1.3.2.3.1.3.1	Battery Charge	1			1	
19	1.3.2.5.1.4.7	Brandkas	1			1	
20	1.3.2.5.2.6.22	Camera film	1			1	
21	1.3.2.5.2.6.21	Camera Video	4			4	
22	1.3.2.10.2.4.20	CAT 6 Cable	1			1	
23	1.3.2.5.1.5.2	CCTV - Camera Control Television System	1			1	
24	1.3.2.9.2.3.10	Cover Survensace CCTV System	1			1	
25	1.3.2.8.1.7.27	Dial Gauge LC.13				0	
26	1.3.2.9.1.10.15	Dispencer	3			3	
27	1.3.2.5.2.6.67	DVD Player				0	
28	1.3.2.10.2.3.17	External/ Portable Hardisk	1			1	
29	1.3.2.6.2.1.10	Facsimile	1		1	2	
30	1.3.2.5.1.4.5	Filing Cabinet Besi	5			5	
31	1.3.2.5.1.5.24	Hand Metal Detector	1			1	
32	1.3.2.6.2.1.6	Handy Talky (HT)	9			9	
33	1.3.2.10.2.1.12	Hard Disk				0	
34	1.3.2.10.2.4.21	Kabel UTP	1			1	
35	1.3.2.5.2.4.6	Kipas Angin	6			6	
36	1.3.2.5.3.3.4	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2			2	

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
37	1.3.2.5.3.3.5	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	7			7	
38	1.3.2.5.3.3.6	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	2			2	
39	1.3.2.5.3.3.9	Kursi Kerja Pejabat lainnya	7			7	
40	1.3.2.5.2.1.32	Kursi Putar		109	2	111	
41	1.3.2.5.2.1.30	Kursi Rapat	1			1	
42	1.3.2.6.1.2.*	Lampu Blitz Kamera	1			1	
43	1.3.2.10.1.2.2	Lap Top	27		1	28	
44	1.3.2.5.1.5.33	Laser Pointer	1			1	
45	1.3.2.6.1.2.*	Layar Film/Projector	4			4	
46	1.3.2.5.1.5.43	LCD Projector/Infocus	2			2	
47	1.3.2.5.3.7.10	Lemari Arsip Pejabat lainnya	1			1	
48	1.3.2.5.1.4.1	Lemari Besi/Metal	40	5		45	
49	1.3.2.5.3.7.7	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	18			18	
50	1.3.2.5.2.4.1	Lemari Es	3			3	
51	1.3.2.5.1.4.27	Lemari Kaca	3			3	
52	1.3.2.5.1.4.2	Lemari Kayu	3			3	
53	1.3.2.6.1.2.61	Lensa Kamera	1			1	
54	1.3.2.05.01.04.15	Locker	126			126	
55	1.3.2.5.2.6.7	Loudspeaker	1			1	
56	1.3.2.5.2.6.13	Megaphone	3			3	

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
57	1.3.2.5.2.1.24	Meja 1/2 Biro	1			1	
58	1.3.2.8.1.56.81	Meja Kerja	8			8	
59	1.3.2.5.2.1.39	Meja Komputer	207			207	
60	1.3.2.5.2.1.17	Meja Panjang	1			1	
61	1.3.2.5.2.1.13	Meja Podium	1			1	
62	1.3.2.5.2.1.14	Meja Resepsionis	1			1	
63	1.3.2.5.1.3.7	Mesin Fotocopy Folio	1			1	
64	1.3.2.5.1.1.3	Mesin Ketik Manual Langewagon (18-27 Inchi)	1			1	
65	1.3.2.5.1.1.2	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inchi)	1			1	
66	1.3.2.5.2.6.64	Mesin Pengering Tangan	2			2	
67	1.3.2.9.2.3.28	Metal Detector	3			3	
68	1.3.2.5.2.6.14	Microphone	5			5	
69	1.3.2.5.2.6.16	Microphone Table Stand	9			9	
70	1.3.2.6.1.1.37	Microphone/Boom Stand	4			4	
71	1.3.2.6.1.1.36	Microphone/Wireless MIC	11			11	
72	1.3.2.5.2.5.19	Mixer	1			1	
73	1.3.2.10.2.4.4	Modem	2			2	
74	1.3.2.10.2.3.2	Monitor	20			20	
75	1.3.2.10.2.4.30	Network Cable Tester	1			1	
76	1.3.2.10.1.2.3	Note Book	9	1	4	14	

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
77	1.3.2.10.1.2.1	P.C Unit	242	0	3	245	
78	1.3.2.5.1.5.76	Papan Nama Instansi	1			1	
79	1.3.2.10.2.4.999	Peralatan Jaringan Lain-Lain	1			1	
80	1.3.2.10.2.4.33	Peralatan Jaringan lainnya	4			4	
81	1.3.2.10.2.3.18	Peralatan Personal Komputer lainnya	1			1	
82	1.3.2.6.1.1.96	Peralatan studio audio lainnya (dst)	1			1	
83	1.3.2.6.1.1.99	Peralatan Studio Audio Lainnya	7			7	
84	1.3.2.3.1.3.33	Perkakas bengkel listrik lainnya (dst)	1			1	
85	1.3.2.3.2.3.4	Perkakas bengkel service lainnya (dst)	1			1	
86	1.3.2.6.2.1.3	Pesawat Telephone	1			1	
87	1.3.2.5.2.4.5	Portable Air Conditioner (Alat Pendingin)	3			3	
88	1.3.2.6.1.1.59	Power Amplifier	1			1	
89	1.3.2.10.2.3.3	Printer (Peralatan Personal Komputer)	37	2	4	43	
90	1.3.2.5.1.4.3	Rak Besi	2			2	
91	1.3.2.5.1.4.4	Rak Kayu	2			2	
92	1.3.2.10.2.4.14	Rak Server	10			10	
93	1.3.2.10.2.4.2	Router	12			12	
94	1.3.2.10.2.3.4	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	20	2	1	23	
95	1.3.2.2.1.4.1	Sepeda Motor	2			2	
96	1.3.2.10.2.4.1	Server	1			1	

No	Kode Barang	Nama Barang	Kondisi Barang yang Tersedia			Jumlah Barang	Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	2	3	5	6	7	8	9
97	1.3.2.5.2.1.48	Sofa	8			8	
98	1.3.2.5.2.6.8	Sound System				0	
99	1.3.2.6.1.1.108	Speaker aktif	4			4	
100	1.3.2.10.2.2.16	Speaker Komputer	11			11	
101	1.3.2.2.1.1.3	Station Wagon				0	
102	1.3.2.10.2.4.24	Switch	22			22	
103	1.3.2.6.2.1.1	Telephone (PABX)	7			7	
104	1.3.2.5.2.6.2	Televisi	7			7	
105	1.3.2.10.2.4.13	Terminal	1			1	
106	1.3.2.5.2.5.11	Treng Air/Tandon Air	1			1	
107	1.3.2.8.1.11.*	Tripod	4			4	
108	1.3.2.6.1.1.48	Uninterruptible Power Supply (UPS)	9			9	
109	1.3.2.6.1.2.12	Video Monitor	1			1	
110	1.3.2.5.1.5.5	White Board	2			2	
111	1.3.2.5.2.6.12	Wireless	1			1	
112	1.3.2.10.2.4.23	Wireless Access Point	7			7	

Sumber: Sub Bagian Umum BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

### **3. Keuangan**

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2025 berasal dari APBD Kabupaten Paser. Pada tahun anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp.18.953.949.068,00 dengan rincian belanja operasional sebesar Rp.18.892.312.174,00 dan belanja modal sebesar Rp.61.636.894,00 yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. Belanja langsung didukung oleh 3 program dan 12 kegiatan dan 44 sub kegiatan.

**Tabel 1.6**  
**Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	<b>5.03.5.04.0.00.00.0000</b>	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		<b>18.953.949.068,00</b>
	<b>5.03.01</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>10.022.791.347,00</b>
	<b>5.03.01.2.01</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>178.029.166,00</b>
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	104.505.292,00
	5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	73.523.874,00
	<b>5.03.01.2.02</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>9.224.195.464,00</b>
	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	9.108.695.704,00
	5.03.01.2.02.0004	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	115.499.760,00
	<b>5.03.01.2.05</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>7.500.000,00</b>
	5.03.01.2.05.0010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	7.500.000,00
	<b>5.03.01.2.06</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>339.555.489,00</b>
	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10.024.518,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	26.080.791,00
	5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	39.713.002,00
	5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	13.807.178,00
	5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3.798.000,00
	5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	195.855.000,00
	5.03.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	50.277.000,00
	<b>5.03.01.2.07</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>52.859.031,00</b>
	5.03.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	21.333.688,00
	5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	31.525.343,00
	<b>5.03.01.2.08</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>12.249.250,00</b>
	5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500.000,00
	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	11.749.250,00
	<b>5.03.01.2.09</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>208.402.947,00</b>
	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	34.931.792,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	40.755.000,00
	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	113.016.155,00
	5.03.01.2.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	19.700.000,00
	<b>5.03.02</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>5.836.319.736,00</b>
			<b>Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan</b>	
			<b>Persentase Pegawai Berkinerja Baik</b>	
	<b>5.03.02.2.01</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang diusulkan</b>	<b>1.198.981.979,00</b>
			<b>Persentase Data Kepegawaian yang ter-update/diremajakan</b>	
	5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	626.943.274,00
	5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	57.928.253,00
	5.03.02.2.01.0007	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	69.160.183,00
	5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	121.617.699,00
	5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	164.098.000,00
	5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	108.016.570,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.02.2.01.0012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	51.218.000,00
	<b>5.03.02.2.02</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi Sesuai Syarat Jabatan</b>	<b>1.012.414.000,00</b>
	5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	86.236.000,00
	5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	164.540.000,00
	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	761.638.000,00
	<b>5.03.02.2.03</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>2.881.227.094,00</b>
	5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	229.044.981,00
	5.03.02.2.03.0003	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2.000.670.113,00
	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	499.204.000,00
	5.03.02.2.03.0013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	118.100.000,00
	5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	34.208.000,00
	<b>5.03.02.2.04</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik</b>	<b>743.696.663,00</b>
<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)</b>				
<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai</b>				

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.02.2.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.594.500,00
	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	120.394.500,00
	5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	77.252.000,00
	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	279.627.713,00
	5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	37.708.200,00
	5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	80.293.500,00
	5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	26.505.674,00
	5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	63.320.576,00
	<b>5.04.02</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi</b>	<b>3.094.837.985,00</b>
	<b>5.04.02.2.02</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>3.094.837.985,00</b>
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan 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, Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	3.094.837.985,00

Sumber: LKPJ BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

## **f) Penghargaan yang Dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025**

Dalam perjalanannya melaksanakan fungsi manajemen Aparatur Sipil Negara dan pengembangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser turut berkontribusi terhadap berbagai penghargaan yang diraih oleh Pemerintah Kabupaten Paser di Tahun 2025. Penghargaan-penghargaan tersebut menjadi bukti nyata bahwa kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Paser semakin baik, seiring dengan penguatan sistem kepegawaian, peningkatan kompetensi aparatur, dan tata kelola organisasi yang profesional.

### **1. Apresiasi dari BKN sebagai Penyelenggara Titik Lokasi Mandiri Instansi (2025)**

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menerima apresiasi dari Badan Kepegawaian Negara sebagai Penyelenggara Titik Lokasi Mandiri Instansi dalam pelaksanaan seleksi Aparatur Sipil Negara. Apresiasi tersebut diberikan atas komitmen dan kesiapan perangkat daerah dalam menyediakan sarana dan prasarana seleksi yang memenuhi standar, sehingga pelaksanaan seleksi dapat berjalan tertib, transparan, dan akuntabel.

### **Gambar 1.2 Sertifikat Penghargaan Penyelenggara Titik Lokasi Mandiri Instansi**



Sumber: BKPSDM Kabupaten Paser

## 2. Apresiasi dari BKN atas Pelantikan ASN Terbesar (2025)

Pemerintah Kabupaten Paser menerima penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara karena berhasil menyelesaikan proses pengadaan, pelantikan, serta pengambilan sumpah dan janji bagi penerimaan ASN Tahun Anggaran 2024 dengan jumlah Aparatur Sipil Negara terbesar di wilayah Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin. Penghargaan ini menunjukkan efektivitas dan profesionalitas dalam pengelolaan kepegawaian, termasuk peran BKPSDM dalam menyukseskan kegiatan tersebut.

**Gambar 1.3**  
**Sertifikat Penghargaan telah Menyelesaikan Proses Pengadaan CASN**



*Sumber: Website Media Center Kabupaten Paser*

### 3. Penghargaan dari Provinsi Kalimantan Timur atas Komitmen dan Kerjasama Terbanyak ke-5

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendapatkan piagam penghargaan dari Provinsi Kalimantan Timur atas Komitmen dan Kerjasama Pemerintah Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara bersama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur pada periode tahun anggaran 2025 sebagai kategori “*Kerjasama Terbanyak Ke – 5*”

**Gambar 1.4**  
**Piagam Penghargaan Kerjasama Terbanyak Ke-5**



Sumber: Kalimantan Timur Corporate University

## 1.5 PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUED*)

### a) Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pencapaian terwujudnya tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Paser tidak dapat dilepaskan dari kualitas perencanaan yang disusun secara sistematis, terukur, dan berbasis data. Perencanaan yang berkualitas menjadi fondasi penting dalam menentukan arah serta memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis Pemerintah Kabupaten Paser. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat daerah penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Paser berperan penting dalam membantu Kepala Daerah dalam pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, peningkatan kapasitas aparatur, serta penguatan tata kelola pemerintahan berbasis kinerja.

Sebagai bagian dari proses perencanaan dan evaluasi, identifikasi permasalahan dilakukan dengan mengacu pada dokumen perencanaan yang telah ditetapkan, yaitu Renstra dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Paser. Proses identifikasi ini dilaksanakan melalui analisis pohon masalah yang bertujuan untuk menelusuri dan memahami akar penyebab dari setiap permasalahan utama yang dihadapi organisasi. Hasil dari proses analisis tersebut kemudian dituangkan dalam matriks pemetaan (*mapping matrix*) yang memuat hubungan antara masalah pokok, masalah dan akar masalah. Selanjutnya, hubungan kausalitas antar elemen tersebut disusun secara berjenjang (*cascading*) dalam bentuk diagram pohon masalah, sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai permasalahan kinerja yang memerlukan penanganan prioritas.

Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser masih menghadapi beberapa permasalahan utama yang perlu menjadi perhatian. Adapun permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.7**  
**Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia**

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Urusan Kepegawaian			
1.	Sistem Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Terkendalanya beberapa proses layanan kepegawaian	Aplikasi sistem informasi kepegawaian belum terintegrasi sepenuhnya
			Updating data yang belum tersinkronisasi dengan data ASN dari BKN Pusat
		Belum optimalnya kebijakan kepegawaian berdasarkan penilaian kinerja dan kompetensi pegawai	Belum tersedianya sistem informasi kepegawaian yang menyediakan data pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja
			Masih minimnya pegawai yang mempunyai kualitas sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan dalam jabatan
2.	Penerapan Manajemen ASN melalui merit sistem	Belum optimalnya pengelolaan pegawai berdasarkan merit sistem	Kebijakan mutasi dan promosi belum sepenuhnya mempertimbangkan kompetensi dan kinerja pegawai
			Belum tersedianya sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan kinerja dan kompetensi dalam jabatan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Urusan Pendidikan dan Pelatihan			
1.	Pengembangan Aparatur dan Kinerja Pegawai belum Optimal	Belum tersedianya standar kompetensi jabatan pada semua jabatan	Belum ada analisis kesenjangan kompetensi
		Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum berdasarkan kebutuhan pencapaian visi dan misi organisasi dan jabatan pegawai	Belum tersedia rencana pengembangan kompetensi jabatan berdasarkan jenis jabatan pegawai
			Terbatasnya kuota untuk pengembangan kompetensi bagi ASN setiap tahunnya untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi
2.	Pembinaan dan Pengembangan Karir bagi Jabatan Fungsional	Belum optimalnya pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional	Kurangnya Sumber Daya Manusia ASN yang berkompeten
			Belum terlaksananya penerapan kebijakan sistem kerja untuk jabatan fungsional berdasarkan Permen PAN & RB Nomor 7 Tahun 2022

Sumber: Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Kabupaten Paser 2021-2026

## b) Isu Strategis

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau di kedepankan dalam perencanaan, karena dampaknya yang signifikan bagi organisasi dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan perangkat daerah dimasa yang akan datang, hal ini juga senada dengan isu strategis pada bidang Tata Kelola Pemerintahan, salah dua 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 pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*Business Process*) dan sumber daya manusia aparatur. Salah dua faktor penyebab belum optimalnya kinerja akuntabilitas Pemerintahan Daerah yaitu belum optimalnya Manajemen SDM. Jika diuraikan maka permasalahan manajemen SDM ini sebagai berikut:

1. Masih rendahnya capaian Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana acuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan 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 kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari:
  - 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.
  - Mengaitkan kebijakan penggajian, pemberian penghargaan dengan promosi dan kinerja serta disiplin
  - Pelaksanaan diklat belum sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jabatan pegawai
  - Tingkat kepuasan layanan kepegawaian

3. Dari segi internal, isu strategis yang perlu mendapat perhatian yaitu:

- Belum optimalnya kinerja aparatur penyelenggara pelayanan kepegawaian (kualitas dan kuantitas SDM aparatur yang belum memadai)
- Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang profesional
- Adanya intervensi politik yang menyebabkan kurang maksimalnya pelayanan profesionalitas sumber daya aparatur
- Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan kapasitas pelayanan peningkatan kompetensi bagi pegawai

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Pada dasarnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) ini secara umum menginformasikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025. Membandingkan antara capaian kinerja (*Performance Result*) dengan rencana kinerja (*Performance Plan*) sebagai tolak ukur keberhasilan dari hasil analisis terhadap celah kinerja tersebut, untuk dapat diperoleh masukan bagi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang, maka sistematika penyajian dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

### **KATA PENGANTAR**

### **IKHTISAR EKSEKUTIF**

### **DAFTAR ISI**

### **DAFTAR TABEL**

### **DAFTAR GAMBAR**

### **BAB I 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 Issued*) 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 Tahunin 2025, kendala serta rekomendasi perbaikan.



## **BAB IV PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2025.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1 PERENCANAAN STRATEGIS**

Perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara. Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026 merupakan penjabaran dari visi dan misi Bupati Paser yang selaras dengan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021–2026, serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN selama periode lima tahun.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memuat tujuan dan sasaran strategis yang diarahkan pada peningkatan profesionalitas, kompetensi, dan kinerja ASN melalui penerapan manajemen ASN berbasis sistem merit. Sasaran tersebut dijabarkan ke dalam indikator kinerja yang terukur dan relevan, sehingga capaian kinerja dapat dievaluasi secara objektif dan akuntabel. Perencanaan strategis ini selanjutnya diturunkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan dan Perjanjian Kinerja sebagai bentuk komitmen pencapaian target kinerja setiap tahun anggaran.

Dalam penyusunannya, perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempertimbangkan kondisi dan dinamika pengelolaan ASN, termasuk kebutuhan formasi, pengembangan kompetensi, penataan jabatan, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian. Analisis terhadap ketersediaan sumber daya manusia, dukungan anggaran, serta tantangan lingkungan strategis menjadi bagian penting dalam memastikan program dan kegiatan yang direncanakan realistis dan berorientasi pada hasil.

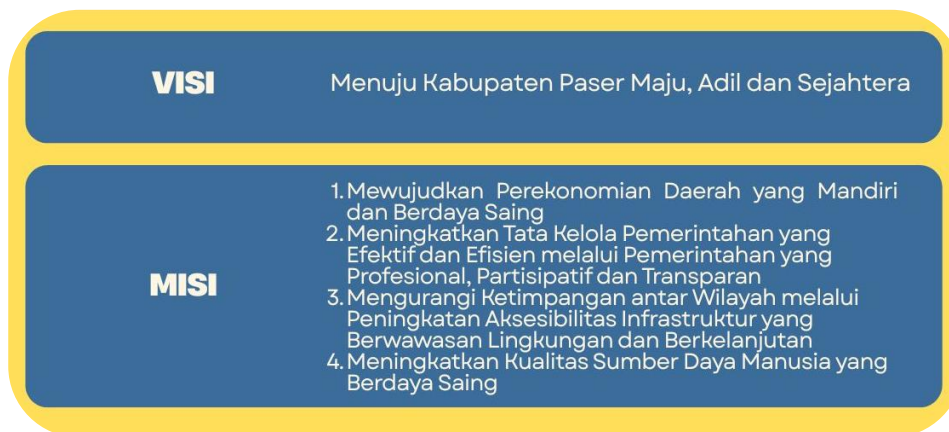
Melalui perencanaan strategis yang terarah dan terukur dengan berbasis kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berkomitmen untuk meningkatkan kualitas tata

kelola manajemen ASN secara efektif dan efisien, serta mendukung terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas dalam rangka menunjang pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun yang kemudian, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melakukan perubahan/revisi atas Rencana Strategis Perangkat Daerah dan ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 45 tahun 2023. Revisi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun dengan berpedoman pada Visi dan Misi Kabupaten Paser yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

### Gambar 2.1

#### Visi dan Misi Kabupaten Paser



Sumber: RPJMD Kabupaten Paser 2021–2026

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 nomor dua yaitu, Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien Melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transparan.

## 2.2 TUJUAN DAN SASARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah yang sejalan dengan arah kebijakan pembangunan daerah serta kebijakan nasional dalam bidang reformasi birokrasi dan manajemen aparatur sipil negara.

**Gambar 2.2**  
**Tujuan dan Sasaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser**



Sumber: *Reviu Renstra BKPSDM Kabupaten Paser 2021-2026*

### a) Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi Perangkat Daerah yang merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Perumusan tujuan yang akan diterjemahkan kedalam sasaran-sasaran yang ingin

dicapai. Dalam menentukan tujuan tidaklah mutlak harus terukur, kuantitatif, ataupun tangible, serta dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Adapun tujuan utama yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk periode 2021–2026 adalah **Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Inovatif**. Tujuan ini untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi, integritas, dan kinerja tinggi serta mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan dan perkembangan teknologi. Profesionalitas diwujudkan melalui penguatan kompetensi dan penerapan manajemen ASN berbasis merit, sedangkan inovasi didorong melalui pengembangan budaya kerja yang kreatif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta pencapaian kinerja organisasi secara efektif dan efisien.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan ini adalah **Indeks Profesionalitas ASN**. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian antara kualifikasi pendidikan, kompetensi jabatan, kinerja yang ditunjukkan, serta kepatuhan terhadap kode etik dan peraturan perundang-undangan. Semakin tinggi nilai indeks yang dicapai, semakin menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Paser memiliki kinerja yang efektif, mampu memberikan pelayanan publik yang prima, dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

## **b) Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karena itu, rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok perangkat daerah yang bersifat spesifik, terperinci dan dapat terukur serta dapat dicapai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memiliki 2 (dua) Sasaran Strategis yaitu:

## **1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**

Indikator Kinerja: **Nilai SAKIP Perangkat Daerah**

SAKIP atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Nomor 50 Tahun 2021 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## **2. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN**

Indikator Kinerja:

### **1. 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. Penilaian penerapan sistem merit tertuang ke dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Penilaian Sistem Merit 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.

### **2. Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian**

Indeks Survei Kepuasan layanan kepegawaian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan publik terhadap penyelenggaraan pelayanan kepegawaian. Indeks kepuasan layanan kepegawaian juga sebagai evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terhadap layanan kepegawaian.

Pemahaman kebutuhan publik terhadap kualitas layanan untuk meningkatkan layanan dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan dari prosedur dan kualitas layanan yang diberikan serta dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat, mengukur kualitas layanan, sebagai salah satu bukti implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

### **3. Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal**


Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 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 norma, standar dan prosedur yang berlaku. ASN yang mampu bersaing dan berkembang dengan tetap memegang teguh nilai-nilai integritas dan profesionalisme dalam pelayanan publik. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 49 bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara 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 yang diberhentikan dari jabatan dan izin tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan.

### **4. 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.

## 2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### a) Strategi

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam mengemban tugas dan kewenangannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu, penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting. Strategi dirumuskan lebih bersifat makro jika dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit yang dirangkaikan dalam rangkaian kebijakan. Adapun strategi yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut:

- a. Dukungan pimpinan dan anggaran untuk memenuhi target dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi sesuai dengan peraturan;
- b. Penyempurnaan *database* kepegawaian dan penyempurnaan sistem informasi kepegawaian;
- c. Meningkatkan strategi pengembangan karir bagi pegawai melalui *coaching*, magang dan lain –lain;
- d. Peningkatan kompetensi pegawai melalui analisis kebutuhan diklat;
- e. Peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN untuk motivasi dan promosi pegawai;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring secara intensif;
- g. Penyusunan kebijakan pengelolaan pegawai berdasarkan sistem merit.

## b) Arah Kebijakan

Arah kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun sesuai dengan periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Paser 2021–2026. Secara ringkas, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026 sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Strategi dan Arah Kebijakan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser**

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 pengadaan ASN melalui pengadaan yang transparan dan akuntabel berdasarkan kebutuhan organisasi
4.	Peningkatan kompetensi dan pengembangan ASN	Penguatan <i>assessment center</i> untuk tes kompetensi sebagai pemetaan jabatan, 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 ASN	Peningkatan manajemen kinerja melalui penguatan penetapan target kinerja hingga level terendah
		Penguatan integritas ASN melalui penegakan disiplin melalui pemberian <i>reward and punishment</i> 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, teknis dan fungsional serta sosial kultural
		Menyusun kebijakan teknis, rencana pengembangan kompetensi dan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum sesuai dengan tata kelola
10.	Pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian, data kepegawaian dan evaluasi data dan informasi sesuai dengan tata kelola

Sumber: Reviu Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

## 2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Kebijakan umum dan program pembangunan secara nyata harus bisa terukur dan dirasakan keberhasilannya oleh masyarakat dan seluruh pelaku pembangunan. Tolak ukur tersebut berupa indikator-indikator kinerja pembangunan. Indikator yang ingin dicapai ditetapkan target-target capaiannya. Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dari sisi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam memenuhi kinerja pada aspek kesejahteraan, layanan, dan daya saing. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode RPJMD dapat dicapai.

Indikator kinerja daerah secara teknis pada dasarnya dirumuskan dengan mengambil indikator dari program prioritas yang telah ditetapkan (*outcome*) atau komposisinya (*impact*). Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrument penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing-masing indikator dari capaian indikator dimaksud. Sedangkan pencapaian indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), indikator manfaat (*benefit*) dan indikator dampak (*impact*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser. Indikator Kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian misi Kabupaten Paser.

Sebagaimana diuraikan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

merupakan salah dua pendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah dua Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi-2 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transparan. Namun atas Hasil Evaluasi Renstra Tahun 2022 dan beberapa faktor dilakukan Reviu atas Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana disebutkan dalam surat usulan perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 Nomor 050/303/Sek.II/BKPSDM dengan dasar sebagai berikut:

1. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM Tahun 2022 oleh APIP Inspektorat;
2. Perubahan Tugas dan Fungsi BKPSDM 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;
3. Perubahan nomenklatur indikator dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.1-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
4. Perubahan Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Maka Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 adalah seperti tertuang dalam tabel tersebut.

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Sumber Data
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian <i>outcome</i> dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, 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.	<p>Nilai Capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i</math> </div> <p>Tipe Perhitungan: Non Kumulatif</p>	Inspektorat
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	Sebagai tolak 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 IV yaitu predikat <i>Baik</i> .	Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri sistem merit yang telah terpenuhi, yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasi dan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan sistem informasi.	Laporan Evaluasi Rencana Aksi Tindak lanjut Penilaian Mandiri Sistem Merit oleh TIM Penilaian Mandiri Sistem Merit.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Sumber Data
				$Index = \sum_{i=1}^n Skor\ aspek_i$ <p>Tipe Perhitungan: Non Kumulatif</p>	
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan teknis dengan maksimal pelatihan setiap Aparatur Sipil Negara yaitu 20 JP dalam dua tahun dengan jumlah ASN.	<p>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.</p> $x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$ <p>Tipe Penghitungan: Kumulatif</p>	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan struktural 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	<p>Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat struktural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III, II maupun I.</p> $x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu Pemerintah Kabupaten Paser (SIMPADU)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan	Sumber Data
			dengan Perjanjian Kerja dengan jumlah total jabatan.	Tipe Penghitungan: Kumulatif	
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, 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 kualitas layanan kepegawaian.	<p>Perkalian antara skor survei pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">IKM = \frac{\sum_{i=1}^n Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}</math> </div> <p>Tipe Penghitungan: Non Kumulatif</p>	Hasil survei kepuasan atas pelayanan kepegawaian

Sumber: Reviu IKU BKPSDM Tahun 2021-2026

## 2.5 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021–2026, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, secara garis besar perjanjian kinerja tahunan tahun 2025 meliputi 2 (dua) sasaran strategis, dengan pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 4 (empat) indikator kinerja sasaran beserta targetnya dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,52
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	Nilai	250
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	82
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	95
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	90

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 178.029.166,00	APBD
		2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp.9.224.195.464,00	APBD
		3. Administrasi Kepegawaian	Rp. 7.500.000,00	APBD
		4. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 339.555.489,00	APBD
		5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 52.859.031,00	APBD
		6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 12.249.250,00	APBD
		7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 208.402.947,00	APBD
2.	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Rp.1.198.981.979,00	APBD
		2. Mutasi dan Promosi ASN	Rp.1.012.414.000,00	APBD
		3. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp.2.881.227.094,00	APBD
		4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 743.696.663,00	APBD
3.	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp.3.094.837.985,00	APBD

Sumber: Perjanjian Kinerja Tahun 2025

- Interpretasi Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja

a) Sasaran Strategis 1:

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Indikator kinerja yang digunakan adalah Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan target 71,52. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat daerah berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta kegiatan sesuai prinsip akuntabilitas. Nilai SAKIP sebesar 71,52 menggambarkan komitmen perangkat daerah dalam menerapkan sistem manajemen kinerja yang terencana, terukur, dan

berorientasi pada hasil, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

b) Sasaran Strategis 2:

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

Sasaran ini memiliki beberapa indikator untuk menggambarkan peningkatan profesionalisme dan kualitas pengelolaan SDM aparatur, yaitu:

1. Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (Target: 250)

Nilai ini menunjukkan upaya penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN, di mana setiap proses kepegawaian dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan atas dasar pertimbangan lain di luar profesionalitas.

2. Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian (Target: 82)

Indeks ini mencerminkan tingkat kepuasan ASN terhadap layanan kepegawaian yang diberikan oleh BKPSDM. Target 82 menunjukkan bahwa pelayanan diharapkan berada pada kategori baik, dengan peningkatan kualitas, kecepatan, dan responsivitas layanan.

3. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (Target: 95%)

Angka ini menunjukkan komitmen dalam peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan formal dan pelatihan teknis, agar ASN mampu melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai kebutuhan jabatan.

4. Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural (Target: 90%)

Target ini menunjukkan upaya pengembangan kapasitas manajerial pejabat struktural melalui pelatihan kepemimpinan dan manajemen pemerintahan, guna mendukung pelaksanaan fungsi organisasi secara efektif dan efisien.

## **2.6 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2025**

Pada Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melaksanakan kegiatan dengan jumlah sebanyak 3 (tiga) Program, 12 (dua belas) Kegiatan dan 44 (empat puluh empat) Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp.18.953.949.068,00 yang terdiri dari Belanja Operasional sebesar Rp.18.892.312.174,00 dan Belanja Modal sebesar Rp.61.636.894,00. Adapun rincian anggaran sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2.4**  
**Rencana Anggaran Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	<b>5.03.5.04.0.00.00.0000</b>	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		<b>18.953.949.068,00</b>
	<b>5.03.01</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>10.022.791.347,00</b>
	<b>5.03.01.2.01</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>178.029.166,00</b>
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	104.505.292,00
	5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	73.523.874,00
	<b>5.03.01.2.02</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>9.224.195.464,00</b>
	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	9.108.695.704,00
	5.03.01.2.02.0004	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	115.499.760,00
	<b>5.03.01.2.05</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>7.500.000,00</b>
	5.03.01.2.05.0010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	7.500.000,00
	<b>5.03.01.2.06</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>339.555.489,00</b>

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10.024.518,00
	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	26.080.791,00
	5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	39.713.002,00
	5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	13.807.178,00
	5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3.798.000,00
	5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	195.855.000,00
	5.03.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	50.277.000,00
	<b>5.03.01.2.07</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>52.859.031,00</b>
	5.03.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	21.333.688,00
	5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	31.525.343,00
	<b>5.03.01.2.08</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>12.249.250,00</b>
	5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500.000,00
	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	11.749.250,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	<b>5.03.01.2.09</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>208.402.947,00</b>
	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	34.931.792,00
	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	40.755.000,00
	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	113.016.155,00
	5.03.01.2.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	19.700.000,00
	<b>5.03.02</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>5.836.319.736,00</b>
			<b>Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan</b>	
			<b>Persentase Pegawai Berkinerja Baik</b>	
	<b>5.03.02.2.01</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang diusulkan</b>	<b>1.198.981.979,00</b>
			<b>Persentase Data Kepegawaian yang ter-update/diremajakan</b>	
	5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	626.943.274,00
	5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	57.928.253,00
	5.03.02.2.01.0007	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	69.160.183,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	121.617.699,00
	5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	164.098.000,00
	5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	108.016.570,00
	5.03.02.2.01.0012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	51.218.000,00
	<b>5.03.02.2.02</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi Sesuai Syarat Jabatan</b>	<b>1.012.414.000,00</b>
	5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	86.236.000,00
	5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	164.540.000,00
	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	761.638.000,00
	<b>5.03.02.2.03</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>2.881.227.094,00</b>
	5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	229.044.981,00
	5.03.02.2.03.0003	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2.000.670.113,00
	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	499.204.000,00
	5.03.02.2.03.0013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	118.100.000,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	34.208.000,00
	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	743.696.663,00
			Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)	
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai	
	5.03.02.2.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.594.500,00
	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	120.394.500,00
	5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	77.252.000,00
	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	279.627.713,00
	5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	37.708.200,00
	5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	80.293.500,00
	5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	26.505.674,00
	5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	63.320.576,00
	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	3.094.837.985,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	PAGU
1	2	3	4	5
	<b>5.04.02.2.02</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>3.094.837.985,00</b>
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan 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 Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	3.094.837.985,00

Sumber: LKPJ BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 202

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja merupakan wujud kewajiban setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Secara sederhana, akuntabilitas kinerja berarti pertanggungjawaban atas hasil kerja, bukan hanya menunjukkan bahwa anggaran telah digunakan, tetapi juga membuktikan bahwa anggaran tersebut menghasilkan kinerja yang bermanfaat bagi masyarakat.

Melalui akuntabilitas kinerja, instansi pemerintah menunjukkan sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi tercapai, bagaimana kinerja diukur dan dievaluasi, serta apa saja perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan pelayanan publik. Dengan demikian, akuntabilitas kinerja menjadi salah satu cara untuk memastikan bahwa pemerintahan berjalan efektif, transparan, dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2025 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja seperti dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Capaian Sasaran Kinerja**

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	≥ 100%	Berhasil	Hijau
2	70% < 100%	Cukup Berhasil	Biru
3	40% < 70%	Kurang Berhasil	Kuning
4	<40%	Tidak Berhasil	Merah

Pendekatan pengukuran keberhasilan ini sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya adalah akuntabilitas yang ditunjukkan dengan terpenuhinya mandat pelayanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Pedoman dalam implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah berpedoman 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 Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun kriteria yang digunakan dalam mengatur kinerja organisasi pemerintah sebagaimana digambarkan dalam skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang digunakan dalam penyusunan laporan kinerja ini.

Dalam pengukuran tingkat keberhasilan setiap indikator kinerja menggunakan rumus, yaitu:

- Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik (*Progress Positif*), maka digunakan rumus:

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

- Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja (*Progress Negatif*), maka digunakan rumus:

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

**a) Catatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024**

BKPSDM telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) LKjIP belum menyajikan informasi:
  - a. Alur perhitungan capaian kinerja pada tahun berjalan yaitu pada indikator kinerja;
    - (1) Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan target 92% dan realisasi 95%;
    - (2) Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dengan target 90% dan realisasi 90%;
    - (3) Indeks Survei Kepuasan Pegawai dengan target 80 dan realisasi 81,62.
  - b. Perbandingan target dan realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya (2024, 2023, 2022) serta analisis perbandingannya;
  - c. Analisis realisasi capaian kinerja secara kumulatif hingga tahun dilakukan evaluasi dengan target akhir/total Renstra;
  - d. Faktor pendorong keberhasilan, hambatan/kendala dan penjelasan analisisnya serta alternatif solusi yang telah dilakukan terhadap *benchmark* kinerja yang dibandingkan pada target nasional, provinsi dan perangkat daerah selevel;
  - e. Penyebab keberhasilan/kegagalan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
  - f. Upaya-upaya dalam efisiensi anggaran, analisis efektivitas atas penggunaan sumber daya non keuangan dan upaya untuk melakukan efisiensi atas penggunaan sumber daya non keuangan.

## **b) Rekomendasi atas Catatan Hasil Evaluasi**

Menyusun LKjIP Tahun 2025 dengan melengkapi informasi:

- a. Alur perhitungan capaian kinerja pada tahun berjalan;
- b. Perbandingan target dan realisasi kinerja tahun pelaporan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya (2025, 2024, 2023) serta analisis perbandingannya;
- c. Analisis realisasi capaian kinerja secara kumulatif hingga tahun dilakukan evaluasi dengan target akhir/total Renstra;
- d. Faktor pendorong keberhasilan, hambatan/kendala dan penjelasan analisisnya serta alternatif solusi yang telah dilakukan terhadap *benchmark* kinerja yang dibandingkan pada target nasional, provinsi dan perangkat daerah selevel;
- e. Penyebab keberhasilan/kegagalan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- f. Upaya-upaya dalam efisiensi anggaran, analisis efektivitas atas penggunaan sumber daya non keuangan dan upaya untuk melakukan efisiensi atas penggunaan sumber daya non keuangan.

## **c) Tanggapan atas Catatan Hasil Evaluasi**

Pada penyusunan LKjIP tahun berikutnya, BKPSDM harus melengkapi substansi sebagai berikut:

- a. *Strategic Issued* pada BAB I;
- b. Upaya alternatif yang dilakukan hasil dari analisis penyebab kegagalan pada BAB III;
- c. Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level perangkat daerah yang sebanding di daerah lain/provinsi/nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) pada BAB III;
- d. Langkah di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja pada BAB IV;

### **3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025**

Terdapat beberapa tahapan di dalam melakukan pengukuran kinerja, tahapan yang pertama adalah penetapan kinerja, pengumpulan data kinerja, dan cara pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan sumber data kinerja yang diperoleh dari data internal instansi dan data eksternal yang berasal dari luar instansi baik berupa data primer maupun sekunder.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser beserta target dan capaian realisasinya dirinci dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja				Realisasi Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja
					Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,52	71,51	71,51	71,52	71,52	71,52	100
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit ASN	Nilai	250	246,50	246,50	246,50	246,50	246,50	98,60
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	82	86,64	86,64	86,64	86,73	86,66	105,6
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	95	4,83	1,03	33,45	55,52	94,83	99,82
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	90	-	-	-	90,00	90,00	100

Sumber: Laporan Kinerja Internal BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025


Berdasarkan hasil Laporan Kinerja Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, Sasaran Strategis Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah menunjukkan capaian yang optimal. Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah ditetapkan dengan target sebesar 71,52 dan berhasil direalisasikan sebesar 71,52 pada akhir tahun. Dengan tingkat capaian kinerja sebesar 100 persen, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja perangkat daerah telah berjalan sesuai dengan perencanaan, serta mampu mempertahankan konsistensi kualitas akuntabilitas kinerja sepanjang tahun berjalan.

Sasaran Strategis Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN secara umum juga menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pada indikator Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit, ditetapkan target sebesar 250 dan direalisasikan sebesar 246,50 dengan tingkat capaian kinerja sebesar 98,60 persen, yang mana penilaian tersebut merupakan hasil penilaian Tahun 2024, karena pada Tahun 2025 belum ada dilaksanakannya penilaian sistem merit.

Selanjutnya, indikator Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian ditetapkan dengan target sebesar 82 dan direalisasikan sebesar 86,66 pada akhir tahun. Tingkat capaian kinerja sebesar 105,6 persen mengindikasikan bahwa kualitas layanan kepegawaian telah memenuhi ekspektasi pengguna layanan dan relatif stabil sepanjang tahun, dengan kecenderungan peningkatan pada triwulan IV.

Pada indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal, target ditetapkan sebesar 95 persen dan direalisasikan sebesar 94,83 persen pada akhir tahun. Meskipun capaian awal pada Triwulan I dan II relatif rendah, peningkatan signifikan terjadi pada Triwulan III dan IV seiring dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara bertahap. Tingkat capaian kinerja sebesar 99,82 persen menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN telah terlaksana dengan sangat baik dan mendekati target yang ditetapkan.

Sementara itu, indikator Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural ditetapkan dengan target sebesar 90 persen dan berhasil direalisasikan sepenuhnya pada Triwulan IV. Dengan



tingkat capaian kinerja sebesar 100 persen, hal ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memastikan pejabat ASN memiliki kompetensi manajerial yang sesuai dengan jabatan yang diemban.

Secara keseluruhan, capaian kinerja terhadap sasaran strategis yang ditetapkan menunjukkan hasil yang sangat baik dan mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Capaian ini diharapkan dapat terus ditingkatkan melalui penguatan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas tata kelola manajemen ASN.

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025 dengan Renstra Tahun 2021-2026**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja Renstra 2025	Realisasi Kinerja				Realisasi Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja
					Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	70,00	71,51	71,51	71,52	71,52	71,52	102,1
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit ASN	Nilai	175	246,50	246,50	246,50	246,50	246,50	140,8
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	76	86,64	86,64	86,64	86,73	86,66	114,02
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	90	4,83	1,03	33,45	55,52	94,83	105,3
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	95	-	-	-	90	90	94,73

Sumber: Laporan Kinerja Internal BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan perbandingan capaian kinerja utama dengan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026, Sasaran Strategis Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah menunjukkan capaian yaitu berhasil. Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah ditetapkan dengan target sebesar 70,00 sesuai dengan target Renstra BKPSDM 2021-2026 dan berhasil direalisasikan sebesar 71,52 pada tahun 2025. Dengan tingkat capaian kinerja sebesar 102,1 persen, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja perangkat daerah telah berjalan sesuai dengan perencanaan, serta mampu mempertahankan konsistensi kualitas akuntabilitas kinerja sepanjang tahun berjalan.

Sasaran Strategis Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN secara umum juga menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pada indikator Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit, ditetapkan target sebesar 175 sesuai dengan Renstra BKPSDM 2021-2026 dan direalisasikan sebesar 246,50 dengan tingkat capaian kinerja sebesar 140,8 persen, yang mana penilaian tersebut merupakan hasil penilaian Tahun 2024, karena pada Tahun 2025 belum ada dilaksanakannya penilaian sistem merit.

Selanjutnya, indikator Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian ditetapkan dengan target sebesar 76 sesuai dengan target pada Renstra BKPSDM 2021-2026 dan direalisasikan sebesar 86,66 pada tahun 2025. Tingkat capaian kinerja sebesar 114,02 persen mengindikasikan bahwa kualitas layanan kepegawaian telah berhasil memenuhi ekspektasi pengguna layanan dan relatif stabil sepanjang tahun 2025, dengan kecenderungan peningkatan pada Triwulan IV tahun 2025.

Pada indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal, target ditetapkan sebesar 90 persen sesuai dengan Renstra BKPSDM 2021-2026 dan direalisasikan sebesar 94,83 persen pada tahun 2025. Dengan tingkat capaian kinerja sebesar 105,3 persen menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN telah terlaksana dengan sangat baik dan berhasil melebihi target yang ditetapkan.

Sementara itu, indikator Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural ditetapkan dengan target sebesar 95 persen sesuai dengan target Renstra BKPSDM 2021-2026 dan berhasil

direalisasikan dengan sebesar 90 persen, dengan tingkat capaian kinerja 94,73 persen.

Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dengan perbandingan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 terhadap sasaran strategis yang ditetapkan, menunjukkan hasil yaitu, empat dari lima indikator berada pada kategori “*Berhasil*” dan satu indikator pada kategori “*Cukup Berhasil*”. Secara keseluruhan, capaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat baik.

### **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. Perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya dilakukan untuk mengetahui perkembangan tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dari tahun ke tahun serta sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Melalui perbandingan ini dapat diketahui tren capaian kinerja, baik yang mengalami peningkatan, penurunan, maupun yang relatif stabil, sehingga menjadi dasar dalam penyusunan langkah perbaikan dan peningkatan kinerja, dalam hal ini perbandingan dapat dilihat dengan melihat tabel realisasi kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023, 2024 dan 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja			Keterangan
				2023	2024	2025	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	65,00	71,51	71,52	65,18	71,51	71,52	↑
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit ASN	Nilai	125	250	250	185,50	246,50	246,50	≠
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	80	80	82	80,92	81,62	86,66	↑
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	80	92	95	190,69	95	94,83	↓
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	85	90	90	84,05	90	90	≠

Sumber: LKJIP BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2023, 2024 dan 2025

Berdasarkan hasil perbandingan realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2023, 2024 dan 2025, secara umum menunjukkan dinamika pencapaian indikator yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Beberapa indikator kinerja mengalami peningkatan capaian, yaitu indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah dan Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian yang menunjukkan semakin optimalnya pelaksanaan program dan kegiatan serta meningkatnya efektivitas tata kelola manajemen ASN. Peningkatan capaian tersebut juga didukung oleh penguatan koordinasi, peningkatan kualitas perencanaan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Namun demikian, terdapat pula satu indikator kinerja yang mengalami fluktuasi atau penurunan capaian dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu indikator kinerja Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal sebesar 0,17 persen. Hal ini disebabkan keterbatasan sumber daya serta faktor teknis dalam pelaksanaan kegiatan. Kondisi tersebut menjadi bahan evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Serta terdapat dua indikator kinerja yang tidak mengalami perubahan atau relatif stabil yaitu Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dan Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural. Pada indikator kinerja Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit disebabkan tidak adanya penilaian pada tahun 2025 sehingga realisasi yang digunakan adalah capaian realisasi pada tahun 2024. Dan sebab indikator kinerja Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural adalah indikator telah mencapai kondisi optimal serta kondisi pelaksanaan kegiatan yang berjalan stabil.

### **3.3. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET NASIONAL**

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dengan Target Nasional Tahun 2025 dilakukan untuk mengetahui tingkat keselarasan dan kontribusi pencapaian kinerja daerah terhadap target pembangunan nasional di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Perbandingan ini bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian indikator kinerja serta mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan pada periode selanjutnya. Adapun perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan Standar Nasional adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Mengacu pada Standar Nasional**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Standar Nasional Tahun 2025	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,52	64,89	110,2%
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	Nilai	246,50		
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	86,66	88,31	98,1%
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	94,83		
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	90,00		

Sumber: BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja dengan Standar Nasional Tahun 2025 dilakukan untuk mengetahui tingkat keselarasan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan standar kinerja yang berlaku secara nasional. Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua indikator kinerja yang dapat disandingkan dengan Standar Nasional Tahun 2025, yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah dan Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian.

Pada indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser realisasi capaian kinerja tahun 2025 sebesar 71,52, lebih tinggi dibandingkan standar nasional sebesar 64,89, yang mengacu pada standar perolehan SAKIP Kabupaten/Kota secara nasional. Capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah berada di atas standar nasional, yang mencerminkan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja perangkat daerah.

Sementara itu, pada indikator kinerja Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian, realisasi capaian kinerja tahun 2025 sebesar 86,66, masih berada di bawah standar nasional yaitu 88,31, yang mengacu pada Indeks Kepuasan Masyarakat Nasional sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas layanan kepegawaian yang diberikan telah berada pada kategori “*Baik*”, namun belum mencapai standar nasional yang ditetapkan sehingga masih diperlukan upaya peningkatan kualitas pelayanan melalui perbaikan sistem pelayanan, peningkatan kompetensi aparatur, dan optimalisasi penyelenggaraan layanan kepegawaian.

Secara keseluruhan, perbandingan realisasi kinerja dengan Standar Nasional Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian indikator kinerja telah memenuhi bahkan melampaui standar nasional, sementara indikator lainnya masih memerlukan peningkatan sebagai bagian dari upaya berkelanjutan.

### **3.4. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN KABUPATEN BERAU**

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dengan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Berau Tahun 2025, dilakukan untuk memperoleh gambaran posisi capaian kinerja organisasi yang memiliki tugas dan fungsi sejenis serta mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dibandingkan dengan daerah lain. Perbandingan ini bertujuan untuk mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan capaian kinerja, sekaligus sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara dan pelayanan kepegawaian.

**Tabel 3.6**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Realisasi Kinerja Kabupaten Berau Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Realisasi Kinerja Kabupaten Berau 2025	Selisih (%)	Keterangan
1	2	3	4	5	6	5 - 6 = 7	8
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,52	68,00	3,52%	↑
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit ASN	Nilai	246,50	253,50	-7%	↓
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	86,66	92,00	-5,34%	↓
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	94,83			
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	90,00			

*Sumber: BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025 dan BKPSDM Kabupaten Berau Tahun 2025*

Berdasarkan tabel perbandingan realisasi diatas, pada indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Paser sebesar 71,52, lebih tinggi dibandingkan realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Berau sebesar 68,00, sehingga terdapat selisih sebesar 3,52 persen. Capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Kabupaten Paser relatif lebih unggul dibandingkan Kabupaten Berau.

Pada indikator kinerja Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Paser sebesar 246,50, sedangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Berau mencapai 253,50, sehingga terdapat selisih sekitar 7 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Kabupaten Paser masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Selanjutnya, pada indikator kinerja Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Paser sebesar 86,66, sementara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Berau mencapai 92,00, sehingga terdapat selisih sebesar 5,34 persen. Hal ini menunjukkan Kabupaten Paser perlu upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian melalui perbaikan sistem layanan, peningkatan kompetensi aparatur, dan optimalisasi penyelenggaraan pelayanan.

Hasil perbandingan realisasi kinerja menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Paser memiliki keunggulan pada indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah. Perbandingan ini menjadi bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas tata kelola manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian pada periode selanjutnya.

### **3.5. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN BKD PROVINSI**

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur dilakukan untuk memperoleh gambaran tingkat capaian kinerja organisasi dibandingkan dengan instansi yang memiliki tugas dan fungsi sejenis pada tingkat pemerintahan yang berbeda dalam satu daerah. Perbandingan ini bertujuan untuk mengetahui posisi capaian kinerja perangkat daerah, mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan kinerja, serta menjadi bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara dan pelayanan kepegawaian.

Perbandingan realisasi kinerja dalam ini dilakukan dengan Badan Kepegawaian Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian di tingkat provinsi yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kebijakan dan pembinaan aparatur sipil negara di daerah.

**Tabel 3.7**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan**  
**Realisasi Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Realisasi Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur 2025	Selisih (%)	Keterangan
1	2	3	4	5	6	5 - 6 = 7	8
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	71,52	80,60	-9,08%	↓
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	Nilai	246,50	271,00	-24,5%	↓
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	Indeks	86,66	91,03	-4,37%	↓
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persen	94,83			
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	90,00			

Sumber: BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dibandingkan dengan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan adanya perbedaan capaian pada beberapa indikator kinerja yang menjadi tolak ukur pelaksanaan tugas dan fungsi pengelolaan manajemen aparatur.

Pada sasaran strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, capaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 sebesar 71,52, lebih rendah dibandingkan capaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 80,60 atau terdapat selisih sebesar -9,08 persen. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya peningkatan kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, serta evaluasi dan pelaporan kinerja guna meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Selanjutnya, pada sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN, Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memperoleh nilai sebesar 246,50, lebih rendah dibandingkan capaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 271,00 dengan selisih sebesar -24,5 persen. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen aparatur, khususnya dalam aspek pengembangan kompetensi, serta manajemen karier ASN secara lebih optimal.

Pada indikator Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian, capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebesar 86,66 juga lebih rendah dibandingkan capaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 91,03 dengan selisih sebesar -4,37 persen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kepegawaian perlu terus ditingkatkan melalui penyempurnaan standar pelayanan, peningkatan kompetensi aparatur, serta optimalisasi sistem pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

Sementara itu, pada indikator Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal serta Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural, capaian BKPSDM Kabupaten Paser masing-masing sebesar 94,83 persen dan 90,00 persen. Capaian tersebut menunjukkan komitmen perangkat daerah dalam pengembangan kompetensi aparatur melalui peningkatan kapasitas dan profesionalitas ASN sebagai upaya mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Hasil perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 menunjukkan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser masih berada di bawah capaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada beberapa indikator strategis. Kondisi ini menjadi bahan evaluasi bagi perangkat daerah untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan melalui penguatan tata kelola manajemen ASN, peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, serta optimalisasi sistem perencanaan dan pengendalian kinerja. Upaya perbaikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan capaian kinerja organisasi secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan serta sasaran strategis perangkat daerah.

### **3.6. FAKTOR PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN/PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI**

Faktor penyebab keberhasilan dan penghambat kegagalan capaian kinerja adalah segala hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor keberhasilan merupakan unsur yang membantu kelancaran pelaksanaan program, seperti kualitas sumber daya manusia, perencanaan yang baik, dukungan anggaran, dan koordinasi yang efektif. Sedangkan faktor penghambat kegagalan adalah hal-hal yang menghambat pencapaian hasil, seperti kurangnya anggaran, lemahnya koordinasi, atau sarana yang belum memadai. Dengan memahami kedua faktor tersebut, instansi dapat memperkuat hal-hal yang mendukung dan mengatasi hambatan yang ada agar kinerja dapat tercapai secara optimal. Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, tentunya tidak terlepas daripada faktor keberhasilan dan faktor kegagalan terhadap realisasi capaian kinerja yang telah dicapai. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dengan menyajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Ikhtisar Capaian Kinerja Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	≥90% (Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil)	76% - 89% (Tinggi/ Berhasil)	66% - 75% (Sedang/ Cukup Berhasil)	51% - 65% (Rendah - Kurang Berhasil)	≤50% (Sangat Rendah/ Tidak Berhasil)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100	✓				
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	98,60	✓				
		Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian	105,6	✓				
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	99,82	✓				
		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	100	✓				

Sumber: BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

### a) **Faktor Keberhasilan**

Realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser selama tahun berjalan tidak terlepas dari sejumlah faktor yang berperan positif dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Adapun faktor-faktor keberhasilan tersebut antara lain:

1. Dukungan dan arahan dari pimpinan daerah serta Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menjadi landasan utama dalam mendorong pelaksanaan program kerja secara konsisten. Komitmen ini tercermin melalui penguatan pengawasan internal, penyusunan rencana kerja yang terukur, serta monitoring capaian kinerja secara berkala.
2. Penyusunan perencanaan kegiatan telah dilakukan secara partisipatif dan berbasis pada kebutuhan nyata perangkat daerah. Sinkronisasi antara dokumen perencanaan (Renstra, Renja, dan DPA) dengan indikator kinerja juga semakin baik, sehingga kegiatan yang dilaksanakan lebih fokus pada pencapaian sasaran strategis.
3. Tersedianya peraturan perundang-undangan, pedoman, serta standar operasional prosedur (SOP) dalam bidang manajemen ASN, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja turut memperlancar pelaksanaan program. Pedoman tersebut menjadi acuan dalam memastikan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi.
4. Penggunaan aplikasi berbasis digital, seperti Sistem Informasi Kepegawaian dan *platform* administrasi ASN lainnya, sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja, ketepatan data, serta kemudahan pelayanan kepada pegawai.
5. Sinergi antar bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser serta koordinasi dengan instansi lain seperti Badan Keuangan dan Aset Daerah, Inspektorat, dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah memberikan dukungan positif dalam penyelesaian tugas-tugas kepegawaian, mulai dari perencanaan kebutuhan ASN hingga pengembangan karier pegawai.

6. Semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan pelaksanaan kegiatan, terutama dalam penyusunan laporan kinerja, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta pelayanan administrasi ASN.
7. Pengelolaan anggaran telah dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan pengawasan internal yang cukup baik. Setiap kegiatan dilengkapi dengan laporan pertanggungjawaban dan bukti dukung yang lengkap, sehingga meminimalkan potensi temuan atau kesalahan administrasi.

#### **b) Faktor Penghambat**

Meskipun capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menunjukkan hasil yang cukup baik, masih terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat optimalnya realisasi kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Adanya kebijakan efisiensi anggaran menyebabkan beberapa kegiatan strategis, seperti pelatihan, MOOC, dan pengembangan inovasi layanan kepegawaian, tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini berdampak pada capaian beberapa indikator kinerja yang bergantung pada dukungan anggaran.
2. Kebijakan baru dari pemerintah pusat terkait manajemen ASN, sistem merit, serta transformasi digital terkadang membutuhkan waktu untuk diadaptasi di tingkat daerah. Proses penyesuaian tersebut dapat menghambat pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.
3. Proses koordinasi antar instansi memerlukan waktu yang cukup lama, terutama terkait sinkronisasi data kepegawaian dan administrasi mutasi/promosi ASN. Kondisi ini terkadang menunda pelaksanaan kegiatan yang bergantung pada keputusan lintas sektor.
4. Kegiatan yang melibatkan pihak eksternal, seperti narasumber, lembaga pelatihan, atau instansi mitra (BKN, LAN, KemenPAN-RB), seringkali mengalami penyesuaian jadwal. Kondisi ini berdampak pada tertundanya

waktu pelaksanaan, terutama untuk kegiatan pengembangan kompetensi ASN.

### **c) Alternatif Solusi**

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor pendukung keberhasilan dan penghambat kegagalan capaian kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merumuskan beberapa alternatif solusi untuk perbaikan pelaksanaan program di tahun berikutnya. Alternatif solusi ini difokuskan pada peningkatan efektivitas pelaksanaan kegiatan, optimalisasi serapan anggaran, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

1. Setiap bidang perlu menyusun jadwal kegiatan tahunan (*timeline*) secara rinci dengan memperhitungkan durasi pengadaan, koordinasi, serta ketergantungan pada pihak eksternal. Jadwal yang realistis akan membantu mencegah penumpukan kegiatan dan serapan anggaran di akhir tahun.
2. Meningkatkan koordinasi dengan Unit Layanan Pengadaan (ULP) serta mempercepat proses administrasi pengadaan agar kegiatan yang membutuhkan jasa pihak ketiga dapat dilaksanakan tepat waktu. Penggunaan *katalog* elektronik dan perencanaan pengadaan yang matang perlu diperkuat sejak awal tahun.
3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan secara rutin setiap bulan atau triwulan untuk mengidentifikasi hambatan sejak dini. Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan pelaksanaan kegiatan dan percepatan serapan keuangan pada periode berikutnya.
4. Mengintensifkan komunikasi antara bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta koordinasi dengan Badan Keuangan dan Aset Daerah, Inspektorat, dan Tim Anggaran Pemerintah Daerah agar proses revisi, penyaluran, dan pertanggungjawaban anggaran dapat berjalan lancar dan tepat waktu.

### **3.7. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN/KEGAGALAN**

Analisis program dan kegiatan dilaksanakan sebagai upaya untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sasaran kinerja perangkat daerah. Analisis ini dilakukan untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Melalui analisis tersebut dapat diketahui program dan kegiatan yang memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target kinerja, serta program dan kegiatan yang pelaksanaannya belum mencapai hasil yang diharapkan. Hasil analisis program dan kegiatan menjadi dasar dalam penyusunan langkah-langkah perbaikan, peningkatan kualitas pelaksanaan program, serta perumusan kebijakan dan strategi.

**Tabel 3.9**  
**Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025 yang Menunjang/Tidak Menunjang Sasaran Strategis**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
	<b>Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				
<b>A.</b>	<b>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>		<b>Nilai SAKIP Perangkat Daerah</b>	<b>100,01%</b>	<b>Menunjang</b>
		<b>PROGRAM PENUNJANG URUSANPEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>98,73%</b>	<b>Menunjang</b>
		<b>Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100%	<b>Menunjang</b>
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>Administasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>99,85%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	96,20%	<b>Menunjang</b>
		Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	179%	<b>Menunjang</b>
		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>98,68%</b>	<b>Menunjang</b>
		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	100%	<b>Menunjang</b>

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>98,46%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100%	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	100%	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100%	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	75%	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	-	<b>Tidak Menunjang</b>
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100%	<b>Menunjang</b>
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>83,33%</b>	<b>Menunjang</b>
		Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	100%	<b>Menunjang</b>
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50%	<b>Tidak Menunjang</b>
		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100%	<b>Menunjang</b>

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	100%	<b>Menunjang</b>
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100%	<b>Menunjang</b>
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	100%	<b>Menunjang</b>
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	100%	<b>Menunjang</b>
<b>B.</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN</b>		<b>Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit</b>	<b>98,60%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Indeks Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian</b>	<b>99,61%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</b>	<b>99,82%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan</b>	<b>130,10%</b>	<b>Menunjang</b>

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
			<b>Persentase Pegawai Berkinerja Baik</b>	<b>97,67%</b>	<b>Menunjang</b>
		<b>Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang diusulkan</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase Data Kepegawaian yang ter-update/diremajakan</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100%	<b>Menunjang</b>
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100%	<b>Menunjang</b>
		Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	100%	<b>Menunjang</b>
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	100%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	100%	<b>Menunjang</b>
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi Sesuai Syarat Jabatan</b>	<b>83,18%</b>	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	76,38%	<b>Menunjang</b>

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>143,09%</b>	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	100%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	442,86%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100%	<b>Menunjang</b>
		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	137%	<b>Menunjang</b>
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	91,67%	<b>Menunjang</b>
		<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik</b>	<b>97,67%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)</b>	<b>110,40%</b>	<b>Menunjang</b>
			<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai</b>	<b>100%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	<b>Menunjang</b>
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	<b>Menunjang</b>
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	<b>Menunjang</b>

NO	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	102,95%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	92,33%	<b>Menunjang</b>
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100%	<b>Menunjang</b>
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	98,95%	<b>Menunjang</b>
		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	100%	<b>Menunjang</b>
		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi</b>	<b>117,20%</b>	<b>Menunjang</b>
		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>104,86%</b>	<b>Menunjang</b>
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	<b>Menunjang</b>

Sumber: Laporan Kinerja Internal BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

## a) Program

Pelaksanaan program pada sekretariat dan bidang kepegawaian tahun 2025, menunjukkan capaian kategori berhasil dan cukup berhasil untuk menunjang terwujudnya tujuan dan sasaran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Secara keseluruhan, capaian ini mencerminkan upaya berkelanjutan dalam peningkatan kualitas layanan, penataan kepegawaian, serta pengembangan kompetensi ASN.

### 1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program ini adalah Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat. Tingkat capaian menunjukkan nilai 98,73% dari target. Capaian tersebut masuk dalam kategori cukup berhasil, menunjukkan bahwa kualitas layanan sekretariat telah memenuhi ekspektasi pengguna. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan mekanisme pelayanan internal, responsivitas, dan dukungan administratif kepada perangkat daerah.

### 2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diukur melalui tiga indikator utama, dengan hasil sebagai berikut:

#### a) Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Dengan tingkat capaian 100%. Indikator ini termasuk kategori cukup berhasil, menggambarkan bahwa proses penempatan pegawai telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mendukung efektivitas kinerja.

#### b) Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan

Dengan tingkat capaian 130,10%. Indikator ini masuk kategori berhasil, menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah ditempatkan sesuai kompetensinya dan capaian tersebut merupakan hasil dari target yang telah ditetapkan pada Tahun 2025.

#### c) Persentase Pegawai Berkinerja Baik

Indikator ini memiliki tingkat capaian 97,67%. Capaian tersebut termasuk kategori cukup berhasil, menunjukkan mayoritas ASN telah

menunjukkan kinerja baik, meskipun masih ada ruang peningkatan untuk mencapai target maksimal.

### 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengukuran program ini adalah Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi. Indikator ini memiliki tingkat capaian 117,20% dari target. Indikator ini berada dalam kategori berhasil, program Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menunjukkan hasil yang sangat baik, ditandai dengan tingginya persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi dan capaian kinerja yang melampaui target. Hal ini menunjukkan efektivitas pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang didukung oleh perencanaan pelatihan dan sertifikasi yang memadai.

Secara keseluruhan, capaian kinerja program dan indikator yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa seluruh program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menunjang pengelolaan layanan sekretariat, manajemen kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia telah berjalan secara efektif. Ke depan, diperlukan upaya peningkatan berkelanjutan melalui penguatan perencanaan, optimalisasi pelaksanaan program, serta evaluasi kinerja yang lebih terarah guna mencapai capaian yang lebih optimal dan berkelanjutan.

#### **b) Kegiatan**

Secara umum capaian kinerja berada pada kategori cukup berhasil dan berhasil. Seluruh indikator kinerja mampu menunjang pencapaian target yang telah ditetapkan atau mendekati target, sehingga tidak terdapat kegiatan dengan tingkat capaian kinerja yang berada pada kategori kurang berhasil maupun tidak berhasil atau tidak menunjang keberhasilan tujuan dan sasaran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah berhasil mencapai target secara penuh. Indikator tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja tepat waktu direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja 100 persen. Hal ini

menunjukkan bahwa proses perencanaan dan pengendalian kinerja telah berjalan efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, indikator tingkat kepuasan pelayanan administrasi keuangan menunjukkan realisasi dengan tingkat capaian kinerja sebesar 99,85 persen. Capaian ini berada pada kategori cukup berhasil dan mencerminkan kualitas pelayanan administrasi keuangan yang telah memenuhi standar pelayanan serta ekspektasi pengguna layanan.
3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah menunjukkan tingkat capaian kinerja sebesar 98,68 persen. Capaian tersebut termasuk kategori cukup berhasil dan menggambarkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian telah berjalan dengan baik dan konsisten.
4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, indikator tingkat kepuasan pelayanan administrasi umum direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 98,46 persen. Hal ini menunjukkan bahwa layanan administrasi umum telah dilaksanakan secara optimal meskipun masih terdapat ruang perbaikan untuk peningkatan kualitas layanan.
5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah menunjukkan tingkat capaian kinerja sebesar 83,33 persen. Capaian ini berada pada kategori cukup berhasil dan mencerminkan bahwa ketersediaan barang milik daerah telah terpenuhi sesuai kebutuhan prioritas perangkat daerah.
6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah masing-masing berhasil mencapai target secara penuh dengan tingkat capaian kinerja sebesar 100 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa penyediaan jasa penunjang serta pemeliharaan barang milik daerah telah dilaksanakan secara optimal dan berkesinambungan.
7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah menunjukkan capaian kinerja yang optimal. Indikator Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah dengan tingkat capaian kinerja mencapai 100 persen. Capaian ini mencerminkan bahwa kegiatan pemeliharaan barang

milik daerah telah dilaksanakan secara tepat waktu, sesuai kebutuhan, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta fungsi perangkat daerah.

8. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN menunjukkan kinerja yang sangat baik. Indikator Pemenuhan Formasi Kebutuhan Pegawai serta Pemutakhiran Data Kepegawaian berhasil direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja 100 persen. Hal ini mencerminkan efektivitas pengelolaan kebutuhan pegawai dan sistem informasi kepegawaian.
9. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, indikator persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi sesuai Syarat Jabatan direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 83,18 persen. Capaian ini termasuk kategori cukup berhasil dan menunjukkan bahwa proses penempatan ASN telah dilaksanakan sesuai ketentuan, meskipun masih diperlukan penguatan perencanaan dan pelaksanaan mutasi serta promosi.
10. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN menunjukkan capaian kinerja yang melampaui target. Indikator Persentase ASN yang Mengikuti Peningkatan Kompetensi direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 143,09 persen. Capaian ini termasuk kategori berhasil dan mencerminkan optimalisasi pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN.
11. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, indikator Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik direalisasikan dengan tingkat capaian kinerja 97,67 persen dan berada pada kategori cukup berhasil. Sementara itu, indikator Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai 100 persen, yang termasuk kategori berhasil. Sementara, Indikator Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi) dengan tingkat capaian kinerja mencapai 110,40 persen. Capaian ini berada pada kategori berhasil, yang menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada ASN telah dilaksanakan secara optimal dan melampaui target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam mendorong budaya kinerja, peningkatan motivasi, serta apresiasi terhadap ASN yang berprestasi.

12. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional juga menunjukkan capaian kinerja yang melampaui target dengan tingkat capaian kinerja sebesar 104,86 persen. Hal ini menunjukkan efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional ASN.

Secara keseluruhan, capaian kinerja kegiatan berada pada kategori cukup berhasil dan berhasil. Seluruh kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan target yang ditetapkan, serta tidak terdapat kegiatan dengan kategori kurang berhasil maupun tidak berhasil. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program berjalan efektif dan menunjang peningkatan kualitas layanan, tata kelola kepegawaian, serta pengembangan kompetensi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

### **c) Sub Kegiatan**

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan capaian 100%, menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan telah disusun secara lengkap dan tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan perencanaan kegiatan perangkat daerah telah berjalan optimal dan menjadi dasar yang kuat dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada periode selanjutnya.
2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 100%, menunjukkan bahwa seluruh proses evaluasi telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN 96,20%, memastikan sebagian besar ASN menerima haknya tepat waktu.
4. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD mencapai 179%, menunjukkan bahwa kegiatan administrasi dan akuntansi terlaksana sangat baik dan melebihi target yang telah ditetapkan.
5. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan 100%, kegiatan terlaksana dengan baik sesuai target.

6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor 100%, Seluruh kebutuhan instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor telah terpenuhi.
7. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor 100%, Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor berjalan dengan baik dan telah terlaksana.
8. Penyediaan Bahan Logistik Kantor 100%, telah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan perencanaan yang ditetapkan.
9. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan 75%. menunjukkan sebagian kebutuhan telah terpenuhi namun masih perlu peningkatan pada pelaksanaan selanjutnya.
10. Penyediaan Bahan Bacaan Peraturan Perundang-undangan Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan Peraturan Perundang-undangan masuk dalam kategori tidak berhasil karena tidak dilaksanakan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya minat terhadap bahan bacaan cetak seperti koran dan media sejenis, sehingga kegiatan tersebut tidak menjadi prioritas pelaksanaan.
11. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD terlaksana seluruhnya sesuai rencana dengan capaian kinerja 100%. Kegiatan ini mendukung kelancaran koordinasi dan penyamaan persepsi antar SKPD dalam pelaksanaan tugas dan kebijakan.
12. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD telah dilaksanakan secara optimal dengan capaian 100%. Hal ini menunjukkan pengelolaan arsip berjalan tertib dan mendukung ketersediaan data serta dokumen yang dibutuhkan.
13. Pengadaan Mebel terealisasi sepenuhnya sesuai target dengan capaian 100%. Kegiatan ini mendukung kelancaran operasional kantor dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja.
14. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya hanya tercapai 50% karena terdapat satu pengadaan yang tidak dapat direalisasikan akibat kesalahan dalam penentuan standar harga satuan (SHS).

15. Penyediaan Jasa Surat Menyurat terlaksana dengan baik dan mencapai 100%. Layanan ini mendukung kelancaran administrasi perkantoran dan komunikasi kedinasan.
16. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik terealisasi sesuai target dengan capaian 100%. Ketersediaan layanan ini mendukung keberlangsungan kegiatan operasional dan pelayanan perangkat daerah.
17. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan. Kegiatan ini terealisasi sepenuhnya dengan capaian 100%. Pemeliharaan, pembayaran pajak, dan perizinan kendaraan dinas dilaksanakan tepat waktu sehingga kendaraan siap mendukung kegiatan operasional dan lapangan.
18. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya telah dilaksanakan sesuai rencana dengan capaian 100%. Sub kegiatan ini memastikan peralatan tetap berfungsi baik dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
19. Pemeliharaan dan Rehabilitasi Gedung Kantor serta Bangunan Lainnya terlaksana seluruhnya sesuai target dengan capaian 100%. Kondisi bangunan terjaga dengan baik dan menunjang kenyamanan serta keamanan kerja.
20. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya terealisasi secara optimal dengan capaian 100%. Hal ini mendukung kelancaran operasional serta meningkatkan kualitas fasilitas kerja.
21. Sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK terlaksana sesuai rencana dengan capaian 100%. Proses pengadaan berjalan tertib dan mendukung pemenuhan kebutuhan pegawai.
22. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN terealisasi sepenuhnya dengan capaian 100%. Kegiatan ini dilaksanakan sesuai ketentuan dan mendukung tertib administrasi kepegawaian.
23. Fasilitasi terhadap Lembaga Profesi ASN terlaksana dengan baik dan mencapai capaian 100%. Kegiatan ini mendukung peran lembaga profesi dalam pengembangan karier dan profesionalisme ASN.

24. Evaluasi Pemberhentian ASN dilaksanakan secara menyeluruh dan mencapai target 100%. Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan penyesuaian kebijakan kepegawaian.
25. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dilaksanakan secara optimal dengan capaian 100%. Sistem berfungsi dengan baik dalam mendukung pelayanan dan pengelolaan data ASN.
26. Pengelolaan Data Kepegawaian terealisasi sepenuhnya dengan capaian 100%. Data ASN dikelola secara tertib, akurat, dan mendukung pengambilan keputusan kepegawaian.
27. Evaluasi Data, Informasi, dan Sistem Informasi Kepegawaian mencapai target 100%. Evaluasi ini memastikan kualitas data dan keandalan sistem tetap terjaga.
28. Pengelolaan Mutasi ASN terlaksana sesuai rencana dengan capaian 100%. Proses mutasi dilakukan sesuai ketentuan dan mendukung penempatan ASN yang tepat.
29. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN mencapai capaian 76,38% dan masuk kategori cukup berhasil. Kegiatan telah berjalan, capaian kinerja yang dihasilkan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut disebabkan oleh belum optimalnya pemenuhan persyaratan administrasi dari sebagian ASN, keterlambatan pengajuan usulan kenaikan pangkat, serta perlunya penyesuaian terhadap ketentuan dan regulasi yang berlaku. Selain itu, proses verifikasi dan validasi dokumen yang memerlukan ketelitian juga mempengaruhi waktu penyelesaian layanan, sehingga berdampak pada jumlah usulan kenaikan pangkat yang dapat diproses dan diselesaikan sesuai target kinerja yang telah direncanakan.
30. Pengelolaan Promosi ASN terlaksana dengan baik dan mencapai target 100%. Proses promosi dilaksanakan secara tertib dan mendukung pengembangan karier
31. Pengelolaan Assessment Center terlaksana dengan baik dan mencapai target 100%. Kegiatan ini mendukung penilaian kompetensi ASN secara objektif dan terukur.

32. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN mencapai 442,86%, mencerminkan tingginya pelaksanaan kegiatan pelatihan dan sertifikasi ASN yang melampaui rencana awal.
33. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN berjalan sesuai rencana dengan capaian 100%. Kegiatan ini mendukung peningkatan kualifikasi dan kompetensi ASN.
34. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN tercapai sebesar 137%, menunjukkan upaya pembinaan dan pendampingan ASN fungsional berjalan optimal dan melebihi target.
35. Fasilitasi Pengembangan Karir ASN dalam Jabatan Fungsional terlaksana optimal dengan capaian 100%. Layanan diberikan untuk mendukung pengembangan karir ASN sesuai ketentuan.
36. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terlaksana sesuai rencana dengan capaian 100% sebagai pedoman pelaksanaan penilaian kinerja ASN.
37. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur berjalan dengan baik dan mencapai target 100%, sehingga kinerja ASN dapat dinilai secara objektif dan terukur.
38. Evaluasi Hasil Penilaian Kinerja Aparatur terlaksana secara optimal dengan capaian 100% sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kinerja ASN ke depan.
39. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai 102,95%, menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemberian apresiasi kepada ASN atas kinerja dan prestasi yang dicapai.
40. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai telah terlaksana dengan baik dan mencapai 92,33%, menunjukkan sebagian besar ASN yang memenuhi syarat telah menerima tanda jasa sesuai ketentuan.
41. Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dilaksanakan secara optimal dengan capaian 100%, sehingga penegakan disiplin pegawai berjalan sesuai aturan yang berlaku.
42. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai terlaksana dengan baik dan mencapai 100%, menunjukkan pelayanan administrasi telah berjalan tertib dan tepat waktu.

43. Evaluasi Disiplin ASN dilaksanakan secara menyeluruh dengan capaian 100% sebagai upaya penguatan kedisiplinan dan pembinaan pegawai.
44. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan. Kegiatan ini berhasil dilaksanakan dengan capaian 100%, yang menunjukkan bahwa seluruh program pengembangan kompetensi terlaksana sesuai rencana dan mendukung peningkatan kapasitas serta kualitas aparatur.

Dari hasil realisasi tingkat capaian kinerja yang telah diuraikan pada tabel di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser secara umum menunjukkan hasil yaitu, terdapat dua sub kegiatan dari empat puluh empat sub kegiatan pada keterangan tabel diatas, tidak menunjang keberhasilan tujuan dan sasaran. Sementara itu, pada program dan kegiatan seluruhnya berhasil menunjang keberhasilan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

### **3.8. REALISASI ANGGARAN**

Realisasi pelaksanaan anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah sebesar Rp.15.802.845.114,00 (83,37%) dan Pagu Anggaran Perubahan sebesar Rp.18.953.949.068,00. Dengan demikian dapat dikatakan sampai pada Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terdapat sisa anggaran sebesar Rp.3.151.103.954,00.

Adapun rincian realisasi anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dengan rincian belanja sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**


Kode Rekening	Uraian	Anggaran 2025	Realisasi 2025	% 2025	Realisasi 2024
1	2	3	4	5 = (4/3)*100	6
<b>5</b>	<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>18.953.949.068,00</b>	<b>15.802.845.114,00</b>	<b>83,37</b>	<b>24.842.767.619,00</b>
<b>5.1</b>	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>18.892.312.174,00</b>	<b>15.747.927.864,00</b>	<b>83,35</b>	<b>22.644.434.619,00</b>
5.1.01	Belanja Pegawai	9.125.495.704,00	7.310.936.705,00	80,11	6.238.139.885,00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	9.766.816.470,00	8.436.991.159,00	86,38	16.406.294.734,00
	<b>JUMLAH BELANJA OPERASI</b>	<b>18.892.312.174,00</b>	<b>15.747.927.864,00</b>	<b>83,35</b>	<b>22.644.434.619,00</b>
<b>5.2</b>	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>61.636.894,00</b>	<b>54.917.250,00</b>	<b>89,09</b>	<b>2.198.333.000,00</b>
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	61.636.894,00	54.917.250,00	89,09	2.198.333.000,00
	<b>JUMLAH BELANJA MODAL</b>	<b>61.636.894,00</b>	<b>54.917.250,00</b>	<b>89,09</b>	<b>2.198.333.000,00</b>
	<b>JUMLAH BELANJA</b>	<b>18.953.949.068,00</b>	<b>15.802.845.114,00</b>	<b>83,37</b>	<b>24.842.767.619,00</b>
	<b>SURPLUS/DEFISIT</b>	<b>(18.953.949.068,00)</b>	<b>(15.802.845.114,00)</b>	<b>83,37</b>	<b>(24.842.767.619,00)</b>

Sumber: Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia (SIPD-RI) Tahun 2025

Berdasarkan tabel Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2025, total anggaran belanja daerah yang dialokasikan sebesar Rp.18.953.949.068,00 dengan realisasi sebesar Rp.15.802.845.114,00 atau mencapai 83,37 persen. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan dengan baik meskipun masih terdapat sisa anggaran yang belum terealisasi secara optimal. Sementara itu, pada Tahun Anggaran 2024 realisasi belanja tercatat sebesar Rp.24.842.767.619,00. Hal ini menunjukkan adanya penurunan realisasi belanja pada Tahun 2025 dibandingkan dengan Tahun 2024 yang dipengaruhi oleh perubahan alokasi anggaran, prioritas program dan kegiatan, serta upaya efisiensi penggunaan anggaran.

Realisasi belanja daerah didominasi oleh belanja operasi yang dianggarkan sebesar Rp.18.892.312.174,00 dengan realisasi sebesar Rp.15.747.927.864,00 atau sebesar 83,35 persen. Belanja operasi tersebut terdiri atas belanja pegawai dan belanja barang dan jasa. Belanja pegawai dianggarkan sebesar Rp.9.125.495.704,00 dengan realisasi sebesar Rp.7.310.936.705,00 atau sebesar 80,11 persen. Realisasi belanja pegawai yang belum mencapai target anggaran dipengaruhi oleh adanya efisiensi penggunaan anggaran serta penyesuaian kebutuhan belanja pegawai selama tahun berjalan. Sementara itu, belanja barang dan jasa dianggarkan sebesar Rp.9.766.816.470,00 dengan realisasi sebesar Rp.8.436.991.159,00 atau sebesar 86,38 persen, yang menunjukkan tingkat penyerapan anggaran yang cukup optimal dalam mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perangkat daerah.

Selanjutnya, belanja modal pada Tahun Anggaran 2025 dianggarkan sebesar Rp.61.636.894,00 dengan realisasi sebesar Rp.54.917.250,00 atau mencapai 89,09 persen. Realisasi belanja modal tersebut digunakan untuk pengadaan peralatan dan mesin dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian. Tingginya tingkat realisasi belanja modal menunjukkan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana dalam mendukung kinerja organisasi.



Secara keseluruhan, tingkat penyerapan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menunjukkan pengelolaan keuangan yang cukup efisien dan terkendali, dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang tetap berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi. Perbedaan antara anggaran dan realisasi mencerminkan adanya upaya efisiensi dan optimalisasi penggunaan sumber daya sesuai dengan kebutuhan riil perangkat daerah. Ke depan, diperlukan peningkatan ketepatan perencanaan anggaran, penguatan pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta optimalisasi penyerapan anggaran guna mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tabel 3.11

## Realisasi Anggaran Tahun 2025

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
	<b>5.03.5.04.0.00.00.0000</b>	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		<b>18.953.949.068,00</b>	<b>15.802.845.114,00</b>	<b>83,37</b>	<b>3.151.103.954,00</b>
	<b>5.03.01</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>10.022.791.347,00</b>	<b>8.107.671.356,00</b>	<b>80,89</b>	<b>1.915.119.991,00</b>
	<b>5.03.01.2.01</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>178.029.166,00</b>	<b>147.607.862,00</b>	<b>82,91</b>	<b>30.421.304,00</b>
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	104.505.292,00	90.984.900,00	87,06	13.520.392,00
	5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	73.523.874,00	56.622.962,00	77,01	16.900.912,00
	<b>5.03.01.2.02</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>9.224.195.464,00</b>	<b>7.407.858.325,00</b>	<b>80,31</b>	<b>1.816.337.139,00</b>
	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	9.108.695.704,00	7.299.536.705,00	80,14	1.809.158.999,00
	5.03.01.2.02.0004	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	115.499.760,00	108.321.620,00	93,79	7.178.140,00
	<b>5.03.01.2.05</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>7.500.000,00</b>	<b>6.757.990,00</b>	<b>90,11</b>	<b>742.010,00</b>
	5.03.01.2.05.0010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	7.500.000,00	6.757.990,00	90,11	742.010,00
	<b>5.03.01.2.06</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>339.555.489,00</b>	<b>321.340.599,00</b>	<b>94,64</b>	<b>18.214.890,00</b>

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10.024.518,00	7.636.000,00	76,17	2.388.518,00
	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	26.080.791,00	24.112.000,00	92,45	1.968.791,00
	5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	39.713.002,00	35.803.221,00	90,15	3.909.781,00
	5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	13.807.178,00	9.899.000,00	71,69	3.908.178,00
	5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	3.798.000,00	-	0,00	3.798.000,00
	5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	195.855.000,00	194.112.978,00	99,11	1.742.022,00
	5.03.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	50.277.000,00	49.777.400,00	99,01	499.600,00
	<b>5.03.01.2.07</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>52.859.031,00</b>	<b>47.916.000,00</b>	<b>90,65</b>	<b>4.943.031,00</b>
	5.03.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	21.333.688,00	20.671.000,00	96,89	662.688,00
	5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	31.525.343,00	27.245.000,00	86,42	4.280.343,00
	<b>5.03.01.2.08</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>12.249.250,00</b>	<b>10.223.600,00</b>	<b>83,46</b>	<b>2.025.650,00</b>
	5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500.000,00	500.000,00	100,00	-
	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	11.749.250,00	9.723.600,00	82,76	2.025.650,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
	<b>5.03.01.2.09</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah</b>	<b>208.402.947,00</b>	<b>165.966.980,00</b>	<b>79,64</b>	<b>42.435.967,00</b>
	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	34.931.792,00	25.524.000,00	73,07	9.407.792,00
	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	40.755.000,00	30.898.800,00	75,82	9.856.200,00
	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	113.016.155,00	90.052.580,00	79,68	22.963.575,00
	5.03.01.2.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	19.700.000,00	19.491.600,00	98,94	208.400,00
	<b>5.03.02</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>5.836.319.736,00</b>	<b>4.953.192.108,00</b>	<b>84,87</b>	<b>883.127.628,00</b>
			<b>Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan</b>				
			<b>Persentase Pegawai Berkinerja Baik</b>				
	<b>5.03.02.2.01</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang diusulkan</b>	<b>1.198.981.979,00</b>	<b>1.120.317.692,00</b>	<b>93,44</b>	<b>78.664.287,00</b>
			<b>Persentase Data Kepegawaian yang ter- update/diremajakan</b>				
	5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	626.943.274,00	620.020.462,00	98,90	6.922.812,00
	5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	57.928.253,00	57.841.200,00	99,85	87.053,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
		Pemberhentian					
	5.03.02.2.01.0007	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	69.160.183,00	69.090.200,00	99,90	69.983,00
	5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	121.617.699,00	109.114.950,00	89,72	12.502.749,00
	5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	164.098.000,00	106.084.000,00	64,65	58.014.000,00
	5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	108.016.570,00	107.026.880,00	99,08	989.690,00
	5.03.02.2.01.0012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	51.218.000,00	51.140.000,00	99,85	78.000,00
	<b>5.03.02.2.02</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi Sesuai Syarat Jabatan</b>	<b>1.012.414.000,00</b>	<b>633.702.600,00</b>	<b>62,59</b>	<b>378.711.400,00</b>
	5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	86.236.000,00	48.881.000,00	56,68	37.355.000,00
	5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	164.540.000,00	147.754.900,00	89,80	16.785.100,00
	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	761.638.000,00	437.066.700,00	57,39	324.571.300,00
	<b>5.03.02.2.03</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>2.881.227.094,00</b>	<b>2.516.672.853,00</b>	<b>87,35</b>	<b>364.554.241,00</b>
	5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	229.044.981,00	78.338.400,00	34,20	150.706.581,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
	5.03.02.2.03.0003	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2.000.670.113,00	1.819.817.853,00	90,96	180.852.260,00
	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	499.204.000,00	487.045.700,00	97,56	12.158.300,00
	5.03.02.2.03.0013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	118.100.000,00	114.339.100,00	96,82	3.760.900,00
	5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	34.208.000,00	17.131.800,00	50,08	17.076.200,00
	<b>5.03.02.2.04</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik</b>	<b>743.696.663,00</b>	<b>682.498.963,00</b>	<b>91,77</b>	<b>61.197.700,00</b>
			<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)</b>				
			<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai</b>				
	5.03.02.2.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.594.500,00	52.767.580,00	90,06	5.826.920,00
	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	120.394.500,00	116.662.850,00	96,90	3.731.650,00
	5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	77.252.000,00	74.260.500,00	96,13	2.991.500,00
	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	279.627.713,00	255.756.800,00	91,46	23.870.913,00
	5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	37.708.200,00	37.232.700,00	98,74	475.500,00
	5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	80.293.500,00	63.785.833,00	79,44	16.507.667,00

NO	KODE	URAIAN PERANGKAT DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI KEUANGAN			SISA ANGGARAN
				PAGU	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7 (6 : 5 X 100)	8
	5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	26.505.674,00	24.158.600,00	91,15	2.347.074,00
	5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	63.320.576,00	57.874.100,00	91,40	5.446.476,00
	<b>5.04.02</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi</b>	<b>3.094.837.985,00</b>	<b>2.741.981.650,00</b>	<b>88,60</b>	<b>352.856.335,00</b>
	<b>5.04.02.2.02</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>3.094.837.985,00</b>	<b>2.741.981.650,00</b>	<b>88,60</b>	<b>352.856.335,00</b>
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan 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 Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	3.094.837.985,00	2.741.981.650,00	88,60	352.856.335,00

Sumber: LKPJ BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2025

Adapun faktor-faktor penghambat realisasi keuangan pada beberapa kegiatan dan sub kegiatan yang tidak mencapai target, antara lain:

1. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, realisasi anggaran sebesar 62,59 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada kegiatan mutasi dan promosi ASN belum optimal karena pada sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dan Pengelolaan Promosi ASN realisasi keuangan belum mencapai target. Sehingga, dua dari tiga sub kegiatan pada kegiatan mutasi dan promosi ASN mempengaruhi realisasi keuangan pada kegiatan mutasi dan promosi ASN.
2. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan, realisasi anggaran sebesar 0,00 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada sub kegiatan ini yaitu, pengadaan koran tidak dilaksanakan karena sudah tidak relevan dengan kebutuhan bahan bacaan pegawai. Perubahan pola akses informasi yang beralih ke media digital menjadikan pengadaan tersebut kurang efektif dan tidak optimal dalam mendukung kinerja pegawai serta keterbatasan ketersediaan penyedia yang memenuhi persyaratan menghambat pelaksanaan kegiatan sesuai rencana.
3. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, realisasi keuangan sebesar 64,65 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada sub kegiatan ini yaitu, tidak terealisasinya jasa tenaga ahli Sistem Informasi Perjalanan Dinas (SIPERJADIN) dikarenakan Standar Harga Satuan (SHS) tidak sesuai dengan kerangka acuan kerja dari pihak ketiga.
4. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, realisasi keuangan sebesar 56,68 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada sub kegiatan ini yaitu, anggaran dilaksanakan secara selektif dan efisien. Sub kegiatan ini memiliki target pelaksanaan pelantikan sebanyak enam kali, namun realisasi hanya mencapai 3 tiga kali karena menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kondisi pelaksanaan kegiatan. Anggaran yang digunakan hanya berupa pembayaran honorarium, yang diberikan kepada panitia atau petugas dari perangkat daerah lain yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, sedangkan pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tidak diberikan honorarium tambahan karena pelaksanaan tugas tersebut merupakan bagian dari tugas dan fungsi yang telah melekat pada jabatan.

5. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, realisasi keuangan sebesar 57,39 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada sub kegiatan ini yaitu, belum diperolehnya arahan dari Pejabat Pembina Kepegawaian terkait pelaksanaan pengisian jabatan melalui mekanisme seleksi terbuka (selter). Kondisi tersebut mengakibatkan anggaran yang telah dialokasikan untuk sub kegiatan dimaksud tidak dapat direalisasikan.
6. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional, realisasi keuangan sebesar 50,08 persen. Faktor penghambat realisasi keuangan pada sub kegiatan ini yaitu penggunaan anggaran hanya dialokasikan untuk belanja perjalanan dinas dalam rangka pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan Badan Kepegawaian Negara terkait peninjauan masa kerja pegawai. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi tersebut hanya dilakukan sebanyak satu kali, mengingat secara umum berkas peninjauan masa kerja yang diajukan telah memenuhi ketentuan dan persyaratan yang berlaku serta kualitas pengelolaan administrasi peninjauan masa kerja yang telah optimal turut mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga kebutuhan koordinasi lanjutan tidak diperlukan.

### **3.9. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA**

Efisiensi penggunaan sumber daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dilaksanakan melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia, anggaran, serta sarana dan prasarana secara optimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Penggunaan sumber daya tersebut diarahkan berdasarkan prinsip efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dengan mengedepankan skala prioritas program dan kegiatan yang berorientasi pada pencapaian hasil (*outcome*) serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.

Efisiensi penggunaan anggaran dilakukan melalui perencanaan yang terukur, pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta optimalisasi alokasi belanja sesuai dengan kebutuhan riil perangkat daerah. Penggunaan anggaran difokuskan pada pelaksanaan program dan kegiatan prioritas yang memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil negara, pelayanan administrasi kepegawaian, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur. Selain itu, pengendalian terhadap belanja operasional dan peningkatan ketepatan sasaran penggunaan anggaran menjadi upaya strategis dalam mewujudkan efisiensi pengelolaan keuangan daerah.

Dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, efisiensi diwujudkan melalui penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, kualifikasi pendidikan, dan beban kerja masing-masing jabatan. Optimalisasi peran dan fungsi pegawai dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berjalan secara efektif. Upaya peningkatan kapasitas aparatur juga terus dilakukan melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kompetensi guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Pemanfaatan sarana dan prasarana kerja dilaksanakan secara efektif untuk menunjang penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian dan pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Optimalisasi penggunaan fasilitas kerja dilakukan dengan

mempertimbangkan aspek kebutuhan organisasi, efisiensi biaya operasional, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah.

Efisiensi penggunaan sumber daya juga tercermin dari keterkaitan antara tingkat penyerapan anggaran dengan capaian kinerja organisasi. Pelaksanaan program dan kegiatan diupayakan menghasilkan *output* dan *outcome* yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang tersedia secara proporsional. Dengan demikian, setiap alokasi sumber daya dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja dan pencapaian sasaran strategis perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

Secara umum, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menunjukkan tingkat efisiensi yang cukup baik. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan optimalisasi penggunaan sumber daya melalui penguatan kualitas perencanaan, peningkatan efektivitas pengendalian pelaksanaan kegiatan, pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian, serta peningkatan kompetensi aparatur. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Upaya optimalisasi penggunaan sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, memperkuat profesionalitas aparatur, serta mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah secara optimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan berorientasi pada kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser diharapkan mampu meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan kualitas pelayanan publik.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 untuk mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Paser, untuk sumber data yang digunakan dalam perhitungan capaian kinerja menggunakan sasaran yang terdapat pada dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026. Dari hasil analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2025 terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 menunjukkan bahwa capaian pada sasaran strategis telah berada pada kategori “*Berhasil*”, dengan tingkat capaian sebesar 117,9%.
2. Realisasi pelaksanaan anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Triwulan Tahun 2025 adalah sebesar Rp.15.802.845.114,00 (83,37%) dan Pagu Anggaran Perubahan sebesar Rp.18.953.949.068,00. Dengan demikian dapat dikatakan sampai pada Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terdapat sisa anggaran sebesar Rp3.151.103.954,00.
3. Dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2025 masih ditemukan beberapa kendala yang menjadi penghambat capaian realisasi Program dan Kegiatan, namun demikian secara umum Program dan Kegiatan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

## 4.2 SARAN

Langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi mengacu pada hasil pelaksanaan evaluasi dan analisis capaian kinerja dan realisasi anggaran, serta dalam rangka mengatasi permasalahan yang dihadapi, maka disampaikan beberapa saran dan langkah sebagai berikut:

1. Perlu terus menjaga komitmen pimpinan dan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara disiplin dan profesional. Hal ini penting agar setiap program dan kegiatan dapat terlaksana sesuai target, mendukung pencapaian kinerja organisasi, serta meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Memperkuat koordinasi antar bidang untuk memastikan pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sinergis dan terintegrasi. Koordinasi yang baik membantu meminimalkan tumpang tindih tugas, mempercepat penyelesaian kegiatan, dan mendukung pencapaian target kinerja secara lebih efektif.
3. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi agar pelaksanaan program berjalan lebih lancar dan data yang dihasilkan tersedia secara akurat. Pemanfaatan sistem digital dan aplikasi kepegawaian, juga memudahkan monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan yang tepat dan cepat.
4. Perlu menyusun *timeline* kegiatan yang jelas dan terukur agar setiap program dapat dilaksanakan tepat waktu, menghindari penundaan, serta memastikan serapan anggaran berlangsung secara merata sepanjang tahun anggaran. Penyusunan jadwal yang realistis juga membantu koordinasi antar bidang dan mempermudah monitoring serta evaluasi pelaksanaan kegiatan.
5. Menyusun anggaran berbasis kinerja dengan prioritas kegiatan strategis, menyusun timeline yang realistis, mempercepat proses administrasi dan pengadaan, serta melakukan monitoring rutin agar serapan anggaran merata dan penggunaan dana lebih efektif.

#### **4.3 LANGKAH-LANGKAH DI MASA MENDATANG UNTUK MENINGKATKAN KINERJA**

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja dan realisasi anggaran Tahun 2025, meskipun secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menunjukkan kinerja dengan kategori “*Berhasil*” dan tingkat capaian melebihi target, masih terdapat beberapa kendala teknis dan administratif yang perlu menjadi perhatian dalam perencanaan tahun depan. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis yang akan ditempuh pada masa mendatang diarahkan pada penguatan tata kelola organisasi, peningkatan efektivitas pelaksanaan program, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

1. Upaya peningkatan kinerja akan difokuskan pada penguatan komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menjalankan tugas secara disiplin, profesional, dan berorientasi hasil. Selain itu, koordinasi dan sinergi antar bidang akan terus diperkuat guna memastikan setiap program dan kegiatan berjalan secara terintegrasi, menghindari duplikasi tugas, serta mempercepat pencapaian target kinerja.
2. Dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan program, pemanfaatan teknologi informasi akan terus dioptimalkan, khususnya dalam pengelolaan data kepegawaian, monitoring dan evaluasi kinerja, serta penyusunan laporan secara akurat dan tepat waktu. Digitalisasi proses kerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja organisasi.
3. Perencanaan kegiatan akan disusun dengan *timeline* yang lebih terukur dan realistis agar pelaksanaan program dapat berjalan tepat waktu dan serapan anggaran lebih merata sepanjang tahun anggaran. Penerapan anggaran berbasis kinerja juga akan terus diperkuat dengan memprioritaskan kegiatan strategis yang berdampak langsung terhadap pencapaian sasaran organisasi, disertai monitoring dan evaluasi rutin untuk memastikan efektivitas penggunaan anggaran.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan pada tahun-tahun mendatang kinerja organisasi dapat semakin meningkat, tata kelola manajemen ASN semakin berkualitas, serta kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Paser dapat diwujudkan secara optimal.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 ini disampaikan, semoga dapat memberikan gambaran yang mencukupi untuk akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025.

Sebagai penutup, dengan segala keterbatasan dalam penyusunan laporan kinerja ini, diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran, realisasi indikator kinerja dan anggaran serta penjelasan yang memadai atas pencapaian target kinerja sebagaimana tercantum di dalam perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi serta motivasi untuk perbaikan di tahun depan.

**Tana Paser, 26 Januari 2026**  
**Plt. Kepala**



**LISWANDI, SP**  
**Pembina/ IV/a**  
**NIP. 196904151992121002**



**PEMERINTAH KABUPATEN PASER**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 – 22696, Tanah Grogot (Kode Pos 76211)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER  
NOMOR: 000.7.5/130/2026**

**TENTANG**  
**TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN  
PASER TAHUN 2025**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER,**

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan masing-masing;
  - b. Bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 telah disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja, Rencana Kerja, dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, serta hasil evaluasi capaian kinerja dan realisasi anggaran;
  - b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Penetapan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
  7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
  9. 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;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
  11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  12. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
  13. 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.

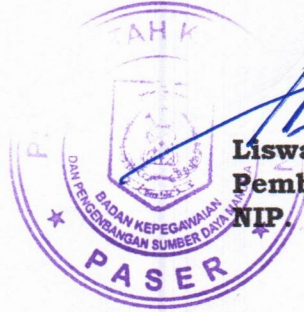
**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan:
- KESATU** : Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 dengan komposisi dan personalia sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini;
- KEDUA** : Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU mempunyai tugas:
- a. Melakukan inventarisasi data-data sebagai bahan penyusunan LKjIP Tahun 2025;
  - b. Melakukan monitoring terhadap penyusunan LKjIP, mulai dari pendahuluan sampai dengan penutup;
  - c. Melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser guna evaluasi terhadap penyusunan LKjIP;
  - d. Melakukan pembahasan, koordinasi dan evaluasi terhadap penyusunan LKjIP;
  - e. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada Bupati Paser;
- KETIGA** : Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA keputusan ini, harus berpedoman pada petunjuk dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bertanggungjawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan kembali dengan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tana Paser  
Pada tanggal : 05 Januari 2026

**Plt. KEPALA,**



**Liswandi, SP**  
**Pembina/ IV/a**  
**NIP. 196904151992121002**

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser;
2. Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Paser di Tana Paser;
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nomor : 000.7.5/130/2026  
Tanggal : 05 Januari 2026

**KOMPOSISI DAN PERSONALIA  
TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER TAHUN 2025**

Ketua : Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Paser

Sekretaris : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Paser

Anggota :

1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
2. Kepala Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
3. Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan
4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
5. Kepala Sub Bagian Umum
6. Perencana Ahli Pertama
7. Penelaah Teknis Kebijakan pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

**Plt. KEPALA,**



*Liswandi*  
**Liswandi, SP  
Pembina/ IV/a  
NIP. 196904151992121002**