



LKjIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2023

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Jl. Sutan Syahrir No. 14 Pangkalan Bun Kalimantan Tengah

Telp : (0532) 21045 E-mail : bkdkobar@gmail.com

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah

Dalam laporan ini disampaikan pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan melakukan pengukuran dan analisis capaian kinerja serta efektivitas penggunaan sumber daya.

Laporan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga evaluasi atas hasil pengukuran dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan untuk perencanaan dan pelaksanaan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Pangkalan Bun, Februari 2024



KEPALA BADAN

Dra. AIDA LAILAWATI, M.Si
NIP. 19680303 198911 2 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam APBD, dalam penyusunannya Laporan Kinerja ini berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja dan Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 243 Tahun 2019 tentang Penetapan Sistematis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 dalam mewujudkan sasaran strategis digambarkan dalam tabel berikut ini:

No	Sasaran Strategis Pada RPD	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Peringkat Kinerja
1.	Meningkatkan Manajemen ASN yang Professional	Indeks Profesionalitas ASN	53	63,59	119,98%	Sangat Tinggi

No	Sasaran Strategis OPD	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Peringkat Kinerja
1.	Peningkatan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan ASN	Persentase Peningkatan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan ASN	85,00 %	128,50%	151,18%	Sangat Tinggi
2.	Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Sesuai Kompetensi	persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	78,00 %	100%	128,21%	Sangat Tinggi
Rata – rata					139,69%	Sangat Tinggi

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tahun anggaran 2023 sebesar 119,98 % untuk sasaran strategis RPD dan rata – rata sebesar 139,69% untuk sasaran strategis OPD dengan peringkat kinerja sangat tinggi.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat ke depan, sebagai berikut:

- a. Pengembangan kompetensi dan asesmen ASN yang masih terbatas;
- b. Masih ada ASN yang terkena hukuman disiplin.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
IKHTISAR EKSEKUTIF	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Data Umum Perangkat Daerah	2
1.3. Aspek Strategis	8
1.4. Permasalahan Utama.....	12
1.5. Landasan Hukum	12
1.6. Sistematika Penyajian	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	14
2.1 Rencana Strategis.....	14
2.2 Indikator Kinerja Utama	17
2.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT)	18
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	24
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	24
3.2 Analisis Capaian Kinerja	25
3.3 Perbandingan Capaian Kinerja Dengan Standar Nasional	36
3.4 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	37
3.5 Realisasi Keuangan	39
BAB IV PENUTUP	43
4.1 Kesimpulan.....	43
4.2 Solusi.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peta Jabatan BKPSDM	3
Tabel 1.2 Data Pegawai	6
Tabel 1.3 Analisis Kebutuhan Pegawai	6
Tabel 1.4 Data Aset	7
Tabel 1.5 Analisa SWOT dalam pengambilan kebijakan BKPSDM	10
Tabel 2.1 Rencana Strategis BKPSDM 2023 – 2026	15
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama 2023 – 2026	17
Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2023	18
Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	19
Tabel 2.6 Anggaran Program dan Kegiatan Strategis	19
Tabel 2.6 Anggaran Program dan Kegiatan Penunjang	21
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	24
Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPSDM tahun 2023	25
Tabel 3.3 Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis 1	26
Tabel 3.4 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama 1	31
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja IKU 1	31
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 1	32
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1 Terhadap Target Renstra	32
Tabel 3.8 Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 1	33
Tabel 3.9 Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis 2	33
Tabel 3.10 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama 2	35
Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja IKU 2	35
Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 2	35
Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 2 Terhadap Target Renstra	35
Tabel 3.14 Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 2	36
Tabel 3.15 Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	37
Tabel 3.16 Kegiatan Lintas Sektoral	38
Tabel 3.17 Realisasi Anggaran	39
Tabel 3.18 Rincian Realisasi Anggaran	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Instansi Pemerintah wajib meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab. Adanya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah beserta pencapaian kinerjanya menjadi bagian upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan sebagai bentuk perwujudan sistem tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) pemerintah dalam mempertanggungjawabkan pencapaian visi misi organisasi.

Penyusunan laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2023 ini berpedoman pada Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 243 Tahun 2019 tentang Penetapan Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan menyajikan pencapaian, pengukuran dan evaluasi atas perencanaan dan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, transparan dan profesional.

Tujuan penyajian laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat untuk meningkatkan kinerjanya.

1.2. Data Umum Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, BKPSDM mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu:

1.2.1 Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat adalah lembaga daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kotawaringin Barat.
- b. Membantu Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam seluruh tahapan proses manajemen ASN daerah yaitu upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme, penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban pegawai, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian ASN daerah.

1.2.2 Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang Kepegawaian.
- b. Perencanaan dan pengembangan Kepegawaian daerah.
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan Kepegawaian daerah.

- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara.
- e. Pelayanan administrasi Kepegawaian dalam pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional.
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Aparatur Sipil Negara.
- g. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.
- h. Penyelenggaraan Administrasi Aparatur Sipil Negara.
- i. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
- j. Penyampaian Informasi Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat, maka sumber daya manusia yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Peta Jabatan BKPSDM

Jabatan Struktural	Jabatan Pelaksana	Jabatan Fungsional
1. Kepala	1) Dibawah Subbag Tata Usaha	1) Analis SDM Aparatur Ahli Pertama
2. Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelola Barang Milik Negara • Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur 	2) Analis SDM Aparatur Ahli Muda
3. Kepala Bidang Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelola Kepegawaian 	3) Assesor Ahli pertama
4. Kepala Bidang Pengangkatan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadministrasi Umum • Petugas Keamanan • Petugas Kebersihan 	4) Assesor Ahli Muda
5. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur	2) Dibawah Subbag Penyusunan Program Anggaran dan Akuntansi	5) Pranata Komputer
	<ul style="list-style-type: none"> • Bendahara • Pengelola Data Keuangan • Verifikator Keuangan • Pengadministrasi Keuangan • Analis Perencanaan Anggaran 	6) Perencana
		7) Arsiparis

Jabatan Struktural	Jabatan Pelaksana	Jabatan Fungsional
	3) Dibawah Bidang Pengembangan SDM <ul style="list-style-type: none"> • Analis Pengembangan SDM Aparatur • Pengelola Profesi SDM • Pengelola Penyelenggara Diklat 4) Di bawah Pengangkatan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai <ul style="list-style-type: none"> • Analis Kesejahteraan SDM Aparatur • Pengelola Formasi Dan Pengadaan Pegawai • Penyusun Rencana Mutasi • Analis Jabatan • Analis Pengembangan Karir • Pranata Kearsipan • Pengelola Data Kepegawaian • Pengadministrasi Kepegawaian 5) Di bawah Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur <ul style="list-style-type: none"> • Pengelola Kepegawaian • Pengadministrasi Kepegawaian • Pengelola Disiplin Pegawai • Analis Pelanggaran Disiplin • Analis Pengembangan SDM Aparatur 	

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, maka Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat menyetarakan Jabatan Administrator Pengawas menjadi Jabatan Fungsional Ahli Muda.

Terkait dengan penyetaraan tersebut di atas, nomenklatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami perubahan dua kali yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat pada tanggal 11 April 2022 dan diikuti dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat pada tanggal 18 Agustus 2022.

Perubahan nomenklatur tersebut mulai diberlakukan sejak tanggal 16 Februari 2023 melalui pengukuhan dan pengambilan sumpah dan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setelah mendapatkan persetujuan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.2/642/SJ/ tanggal 2 Februari 2023 dan Pertimbangan Teknis Pengukuhan, Mutasi dan Promosi Pejabat Tinggi Pratama Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1375/B-AK.02.02/SD/K/2023 tanggal 31 Januari 2023. Perubahan nomenklatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bentuk penyederhanaan birokrasi. Dimana penyederhanaan birokrasi bukan hanya sekadar menyederhanakan struktur organisasi dan mengalihkan pejabat administrasi menjadi pejabat fungsional, penyederhanaan birokrasi juga berarti melakukan penyesuaian sistem kerja secara mendasar yang mampu mentransformasi proses bisnis pemerintahan menjadi lebih dinamis, lincah, dan profesional.

Sampai dengan 31 Desember 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 44 orang Pegawai yang terdiri dari 26 orang laki-laki (59,09%), dan 18 orang perempuan (49,91%). Berdasarkan kualifikasi pendidikan, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh pegawai dengan pendidikan S2 sejumlah 11,36%, S1/ DIV sejumlah 65,91%, dan yang berpendidikan D3 ke bawah sejumlah 22,73%. Sedangkan berdasarkan status kepegawaiannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia terdiri dari pegawai PNS sejumlah 68,18% dan Tenaga Kontrak sejumlah 31,82%. Gambaran rincian demografi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana data berikut:

Tabel 1.2 Data Pegawai

No	Jabatan	Jumlah Pegawai Yang ada	Jenis Kelamin		Kualifikasi					Status Kepegawaian		
			Laki-Laki	Perempuan	S2	S1	D3	SM A	S D	PNS/CPNS	Kontrak	
A	Jabatan Pimpinan Tinggi	1		1	1						1	
B	Jabatan Administrator											
	1. Administrator	4	2	2	2	2					4	
	2. Pengawas	2		2	1	1					2	
	3. Pelaksana	26	17	9		16	2	8			12	14
C	Jabatan Fungsional	11	7	4	1	10					11	
	Jumlah	44	26	18	5	29	2	8			30	14

Sumber: Data Pegawai BKPSDM Per 31 Desember 2023

Kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat baik jabatan pelaksana dan jabatan fungsional tertentu berdasarkan Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 123 Tahun 2020 tentang Penetapan Peta Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, apabila dibandingkan dengan kondisi yang ada dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.3 Analisis Kebutuhan Pegawai 2023

Uraian	Jabatan	Formasi Sesuai Keputusan	Kondisi Saat Ini	Kekurangan
Jabatan Struktural	Kepala	1	1	0
	Sekretaris	1	1	0
	Kepala Bidang Pengembangan SDM	1	1	0
	Kepala Bidang Pengangkatan, Mutasi Pemberhentian dan Informasi Pegawai	1	1	0
	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur	1	1	0
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	1	0
	Kepala Sub Bagian Penyusunan Program, Anggaran dan Akuntansi	1	1	0
Jabatan Fungsional	Analisis SDM Aparatur Pertama	5	1	4
	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	11	10	1
	Assesor Ahli Pertama	5	0	5
	Assesor Ahli Muda	5	0	5
	Pranata Komputer Pertama	6	0	6
	Perencana Ahli Pertama	1	0	1

Uraian	Jabatan	Formasi Sesuai Keputusan	Kondisi Saat Ini	Kekurangan
	Arsiparis	1	0	1
Sekretariat	Pengelola Barang Milik Negara	1	1	0
	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur	1	1	0
	Pengelola Kepegawaian	1	1	0
	Pengadministrasi Umum	3	3	0
	Petugas Keamanan	1	1	0
	Petugas Kebersihan	1	1	0
	Bendahara	1	1	0
	Pengelola Data Keuangan	2	1	1
	Verifikator Keuangan	1	1	0
	Pengadministrasi Keuangan	1	1	0
	Analisis Perencanaan Anggaran	1	1	0
Bidang Pengembangan SDM	Pengelola Penyelenggara Diklat	1	1	0
	Pengelola Profesi SDM	1	1	0
	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1	0	1
Bidang Pengangkatan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	Pengelola Formasi Dan Pengadaan Pegawai	1	0	1
	Penyusun Rencana Mutasi	1	0	1
	Pranata Kearsipan	1	1	0
	Analisis Pengembangan Karir	1	1	0
	Pengelola Data Kepegawaian	2	1	1
	Pengadministrasi Kepegawaian	1	1	0
	Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur	1	1	0
Analisis Jabatan	1	1	0	
Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur	Pengelola Kepegawaian	2	2	0
	Pengadministrasi Kepegawaian	1	1	0
	Pengelola Disiplin Pegawai	1	1	0
	Analisis Pelanggaran Disiplin	1	0	1
	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1	1	0
TOTAL		73	44	29

Sumber: Data Diolah

Guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, pada tahun 2023, rincian sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Data Aset Tahun 2023

No	Klasifikasi	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Nilai (Rp)
1	Tanah	Tanah	1	487.000.000,00
2	Peralatan & Mesin	Alat-alat Besar	2	170.412.000,00
		Alat-alat Angkut	14	779.710.400,00
		Alat Bengkel dan Alat Ukur	1	11.847.000,00
		Alat Kantor dan Rumah Tangga	809	1.756.202.139,48

No	Klasifikasi	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Nilai (Rp)
		Alat Studio Komunikasi	27	201.481.140,00
		Alat Laboratorium	2	2.970.000,00
		Alat Persenjataan	9	39.270.000,00
		Alat Komputer	250	2.287.861.095,00
		Alat Kesehatan	2	2.000.000,00
3	Gedung & Bangunan	Bangunan Gedung Kantor	10	3.666.891.902,27
		Bangunan Lainnya	1	215.646.250
4	Jalan, Irigasi dan Jaringan	Jalan	0	0
		Jembatan	0	0
		Instalasi Listrik dan Telp	0	0
5	Aset Tetap Lainnya	Bahan Perpustakaan	70	10.353.500,00
		Barang Bercorak Kesenian	0	0
6	Aset Lainnya	Aset Tak Berwujud	3	304.925.600
7	Konstruksi Dalam Pengerjaan		0	0

Sumber: Simbada 2023

1.3 Aspek Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan, mengenali dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu Strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat antara lain:

a) Faktor eksternal

1. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur;
2. Sarana prasarana belum terpenuhi untuk kegiatan Diklat Penjenjangan;
3. Belum optimalnya pengawasan manajemen ASN;
4. Belum optimalnya implementasi PP 94 Tahun 2021 tentang disiplin ASN;

b) Faktor internal

1. Kualitas SDM aparatur semakin memadai;
2. Tersedia sarana prasarana untuk pelayanan kepegawaian dalam menunjang efektifitas manajemen ASN;
3. Tersedianya data informasi kepegawaian yang dapat diandalkan.

Berdasarkan kedua faktor di atas, terdapat sejumlah tantangan dan peluang yang harus dilakukan oleh BKPSDM ke depannya, yaitu:

a) Tantangan dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN yaitu:

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi dan kuota penyelenggaraan diklat yang terbatas untuk mencapai ASN yang profesional;
2. Adanya moratorium penerimaan ASN dan terbatasnya penetapan kuota oleh kementerian
3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh
4. Belum terlaksananya manajemen talenta (talent pool)
5. Tuntutan terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN
6. Belum optimalnya pengawasan melekat dan pembinaan dari Kepala SKPD terkait disiplin ASN
7. Big Data yang belum terintegrasi antar lembaga
8. Belum Terukurnya Indeks Profesionalitas ASN Secara Menyeluruh

b) Peluang dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu:

1. Promosi dan Pembinaan Karier semakin transparan;
2. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN
3. Banyaknya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta
4. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN
5. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah
6. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN
7. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional
8. Teknologi dan inovasi di bidang kepegawaian yang yang digunakan untuk manajemen ASN semakin berkembang;
9. Pola seleksi CASN yang transparan dengan CAT mendapatkan rekrutmen SDM yang berkualitas dan Akuntabel;
10. Adanya Program Nasional Reformasi Birokrasi;

Tabel 1.5 Analisa SWOT dalam strategi pengambilan kebijakan BKPSDM

Internal	Kekuatan (streghts)	Kelemahan (weakneses)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas SDM aparatur semakin memadai; 2. Tersedia sarana prasarana untuk pelayanan kepegawaian dalam menunjang efektifitas manajemen ASN; 3. Tersedianya data informasi kepegawaian yang dapat diandalkan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur; 2. Sarana prasarana belum terpenuhi untuk kegiatan Diklat Penjenjangan; 3. Belum optimalnya pengawasan anajemen ASN; 4. Belum optimalnya impelmentasi PP 94 Tahun 2021 tentang disiplin ASN;
Eksternal	Peluang (opportunnities)	Strategi (SO)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi dan Pembinaan Karier semakin transparan; 2. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN 3. Banyaknya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta 4. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN 5. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah 6. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN 7. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional 8. Teknologi dan inovasi di bidang kepegawaian yang digunakan untuk manajemen ASN semakin berkembang; 9. Pola seleksi CASN yang transparan dengan CAT mendapatkan rekrutmen SDM yang berkualitas dan Akuntabel; 10. Adanya program nasional Reformasi Birokrasi; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Pola Penerimaan CASN secara terbuka dan Transparan; 2. Peningkatan Pola Pembinaan Karier (Promosi/Mutasi/Demosi) secara transparan dengan menggunakan Teknologi Informasi. 3. Penerapan sistem pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi 4. Pengembangan Kapasitas ASN Pemerintah Kab. Ktw. Barat
Ancaman (threats)	Strategi (ST)	Strategi (WO)
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan Teknologi Informasi Untuk Pengawasan Kerja ASN (Rekap Absen Online); 2. Penegakan Disiplin ASN sesuai PP 94Tahun 2021 sesuai amanat Reformasi Nasional; 3. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian 4. Melakukan internalisasi budaya organisasi

1.4 Permasalahan Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Keberhasilan pelaksanaan tupoksi dipengaruhi oleh sejauh mana mampu memecahkan masalah yang menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh BKPSDM pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Indeks Profesionalitas ASN Kotawaringin Barat masih Rendah.
2. ASN sebagai pelayan masyarakat masih di anggap tidak optimal dalam melayani serta kinerja ASN yang rendah dan tidak profesional menimbulkan birokrasi yang berkepanjangan.
3. Terbatasnya kemampuan untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan maupun diklat teknis yang dilaksanakan oleh lembaga diklat terakreditasi.

1.5 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 243 Tahun 2019 tentang Penetapan Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Peraturan Bupati Nomor tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026

1.6 Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 melaporkan pencapaian kinerja selama tahun 2023. Capaian kinerja 2023 di ukur dan di nilai berdasarkan Perjanjian Kinerja 2023 dan Perjanjian Kinerja Perubahan

2023 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Perjanjian kinerja tahun 2023 merupakan penjabaran Renstra BKPSDM 2023 – 2026.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tahun 2023 memungkinkan dilakukannya identifikasi atas sejumlah celah kinerja (*performance gap*) sebagai masukan bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti ini, sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 disusun sesuai dengan Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 243 Tahun 2019 tentang Penetapan Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut:

Kata Pengantar

- i. Ikhtisar Eksekutif
- ii. Daftar isi
- iii. Daftar Tabel

Bab I Pendahuluan

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Data Umum
- 1.3 Aspek Strategis
- 1.4 Permasalahan Utama
- 1.5 Sistematika Penyajian

Bab II Perencanaan Kinerja

- 2.1 Rencana Strategis
- 2.2 Indikator Kinerja Utama
- 2.3 Rencana Kinerja Tahunan
- 2.4 Perjanjian Kinerja

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- 3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah
- 3.2 Realisasi Anggaran

Bab IV Penutup

- 4.1 Kesimpulan
- 4.2 Solusi Atas Permasalahan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis berisi penjabaran operasional dari RPD Kotawaringin Barat Tahun 2023 – 2026 yang *tercascade* pada tujuan, sasaran dan program kegiatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat selama empat tahun. Tahun 2023 ini merupakan tahun awal masa RPD. Adapun visi pembangunan Kotawaringin Barat yang tertuang dalam RPD yaitu:

“TERWUJUDNYA MASYARAKAT KOTAWARINGIN BARAT YANG AMAN, MAJU DAN SEJAHTERA, MANDIRI, DEMOKRATIS DAN BERKEADILAN”

Adapun misi Pemerintahan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat yang bersinggungan dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat adalah misi yang **kedua** yaitu:

“Mewujudkan tata pemerintahan yang baik”

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2022 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 – 2026 dengan sasaran sebagai berikut:

Tabel 2.1 Rencana Strategis BKPSDM 2023 – 2026

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	FORMULA/RUMUS	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN			
					2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)
Misi Ke - 2: Mewujudkan tata pemerintahan yang baik.								
1	Meningkatkan Manajemen ASN yang Profesional		Indeks Profesionalitas ASN		53,00	55,00	57,00	60,00
		1. Peningkatan Kinerja Birokrasi Dan Pelayanan ASN	Persentase Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	(Jumlah ASN yang terfasilitasi pelayanan peningkatan kompetensi dan Kepegawaian / Jumlah ASN yang diusulkan untuk peningkatan kompetensi dan Layanan Kepegawaian) x 100	85,00	87,00	89,00	90,00
		2. Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Sesuai Kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori Baik	(Jumlah ASN Yang telah mengikuti Diklat dengan kategori baik / Jumlah ASN yang mengikuti Diklat) x100	78,00	80,00	82,00	85,00

Sumber: Renstra BKPSDM

Tujuan dan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai pada misi ini yaitu “meningkatnya birokrasi yang akuntabel, kapabel dan pelayanan publik yang prima” yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen ASN yang profesional. Matrik pohon kinerja sasaran dan tujuan digambarkan sebagai berikut:

SASARAN RPD	Meningkatnya Birokrasi yang Akuntabel, Kapabel dan Pelayanan Publik yang Prima		
INDIKATOR SASARAN	INDEKS PROFESIONALITAS ASN		
TUJUAN PD	MENINGKATKAN MANAJEMEN ASN YANG PROFESIONAL		
INDIKATOR TUJUAN PD	INDEKS PROFESIONALITAS ASN		
SASARAN PD	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan ASN	Peningkatan Kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	
INDIKATOR SASARAN PD	Persentase Peningkatan Kinerja dan Pelayanan ASN	Persentase aparatur yang Lulus Diklat dengan kategori baik	
PROGRAM PD	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		PROGRAM PENGEMBANGAN SDM
INDIKATOR PROGRAM PD	Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti	Persentase penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Persentase aparatur yang lulus diklat
BIDANG	Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban.

IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tertuang dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama 2023 – 2026

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPD Tahun 2021	TARGET CAPAIAN TIAP TAHUN				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPD
			2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	51.11	53	55	57	60	60
1.1	Persentase Peningkatan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan ASN	84	85	87	89	90	90
1.2	Persentase Aparatur yang Lulus Diklat dengan Kategori Baik	76	78	80	82	85	85

2.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Perencanaan Kinerja Tahunan diperlukan untuk memberikan fokus penyusunan kegiatan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki. Setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan dijabarkan lebih lanjut ke dalam sejumlah program yang terdiri dari beberapa kegiatan yang merupakan tindakan nyata untuk dilaksanakan pada tahun bersangkutan. Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan dijabarkan di dalam dokumen rencana kerja SKPD. Hasil dari proses ini berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT). RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2023

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1. Meningkatkan manajemen ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	53
1.1 Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	85%
1.2 Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	78%

Sumber: RKT BKPSDM Tahun 2023

2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga

mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2023 telah menyusun Perjanjian Kinerja dengan Bupati Kotawaringin Barat untuk mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian ini.

Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kotawaringin Barat dirincikan sebagai berikut:

Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)
1. Meningkatkan manajemen ASN yang professional	Indeks Profesionalitas ASN	53
1.1 Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	85
1.2 Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	78

Sumber: PK Perubahan BKPSDM Tahun 2023

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Eselon II, maka struktur program dan kegiatan yang terkait langsung dan penunjang dalam mencapai sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.5
Anggaran Program dan Kegiatan Yang Terkait Langsung Dengan
Capaian Kinerja Tahun 2023**

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
Sasaran 1 Peningkatan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan ASN			
Program Kepegawaian Daerah	2.344.063.130	2.752.235.080	408.171.950
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	787.011.580	1.064.718.280	277.706.700
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	132.688.000	169.358.800	36.670.800
Evaluasi Pengadaan ASN dan	15.370.000	15.370.000	0

	Pengadaan ASN			
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31.983.800	23.443.800	(8.540.000)
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	537.689.130	764.456.080,	226.766.950
	Pengelolaan Data Kepegawaian	69.280.650	92.089.600,00	22.808.950
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	702.037.600	807.068.350	105.030.750
	Pengelolaan Mutasi ASN	629.831.000	724.030.750	94.199.750
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	72.206.600	83.037.600	10.831.000
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	593.203.000	627.009.100	(8.369.500)
	Pengelolaan Assesment Center	50.075.000	45.575.000,00	(4.500.000)
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	528.659.650	524.790.150	(3.869.500)
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	56.643.950	56.643.950	0
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	219.635.350	253.439.350	4.738.000
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	37.499.450	37.499.450	0
	Pembinaan Disiplin ASN	158.495.700	176.313.700	17.818.000
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	19.979.150	35.965.150	15.986.000
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	3.661.050	3.661.050	0
Sasaran 2: Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Sesuai Kompetensi				
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.086.127.600	1.960.132.450	(125.995.150)
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	149.074.600	151.883.450	2.808.850
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	149.074.600	151.883.450	2.808.850
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.937.053.000	1.808.249.000	(128.804.000)
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	38.863.000	7.546.000	(31.317.000)
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan	1.898.190.000	1.800.703.000	(97.487.000)

Prajabatan			
TOTAL	4.430.190.730	4.712.367.530	282.176.800

Sumber: DPA Perubahan Tahun 2023

Tabel 2.6 Anggaran Program dan Kegiatan Penunjang Tahun 2023

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
Sasaran: Menyediakan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas Dan Fungsi			
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.192.330.270	5.525.603.470	333.273.200
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	99.631.650	74.741.100	(24.890.550)
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	93.773.600	68.883.050	(24.890.550)
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	1.200.000	1.200.000	0
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	1.200.000	1.200.000	0
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	980.000	980.000	0
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	980.000	980.000	0
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.498.050	1.498.050	0
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.919.699.923	4.184.480.664	264.780.741
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.858.064.123	4.116.345.000	258.280.877
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	3.112.600	21.283.600	18.171.000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	57.848.200	46.177.064	(11.671.136)
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	675.000	675.000	0
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	66.580.000	99.792.000	33.212.000
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	44.800.000	41.200.000	(3.600.000)
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	79.776.000	79.776.000	0
Administrasi Umum Perangkat Daerah	276.011.490	287.570.265	11.558.775
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	8.083.500	10.335.750	2.252.250
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	61.251.470	61.251.470	0
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	30.630.620	25.000.000	(5.630.620)

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25.117.190	25.117.190	0
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150.928.710	165.865.855	14.937.145
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		220.202.652	253.841.869	33.639.217
	Pengadaan Mebel	42.500.000	45.090.090	2.590.090
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	177.702.652	208.751.779	31.049.127
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		322.620.457	353.483.372	30.862.915
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.400.000	980.000	(420.000)
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	108.197.107	130.278.022	22.080.915
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	213.023.350	222.225.350	9.202.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		229.588.098	250.510.200	20.922.102
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	52.525.000	52.525.000	0
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	43.113.648	43.113.648	0
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	133.949.450	154.871.552	20.922.102
TOTAL		5.192.330.270	5.525.603.470	333.273.200

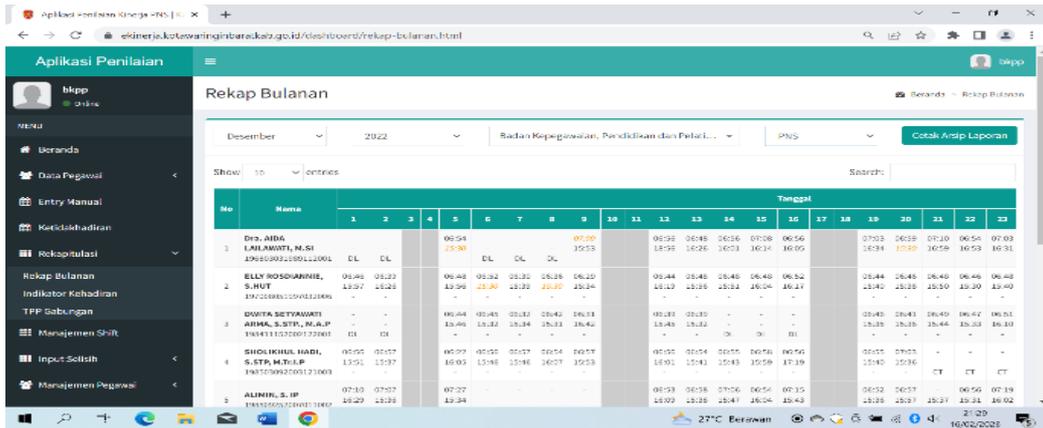
Sumber: DPA Perubahan Tahun 2023

Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Selain anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki beberapa instrumen pendukung berupa aplikasi yang membantu pencapaian target kinerja diantaranya:

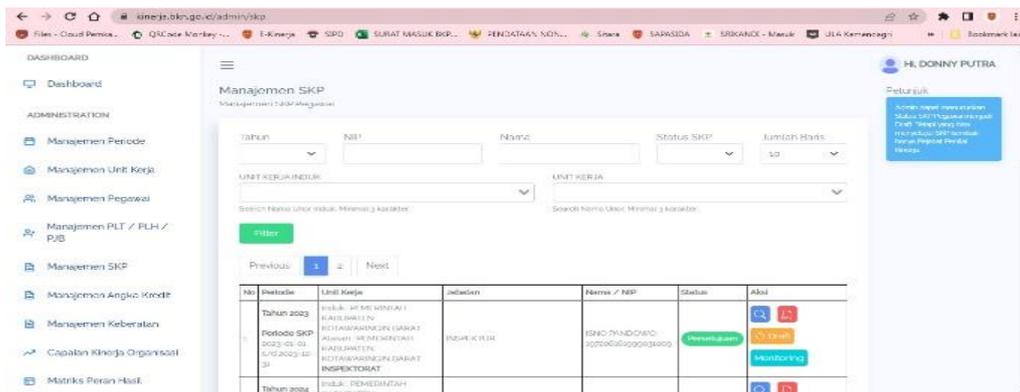
1. e-kinerja

aplikasi yang bermanfaat untuk memantau kedisiplinan ASN. Melalui aplikasi ini tingkat kehadiran ASN dapat terpantau.



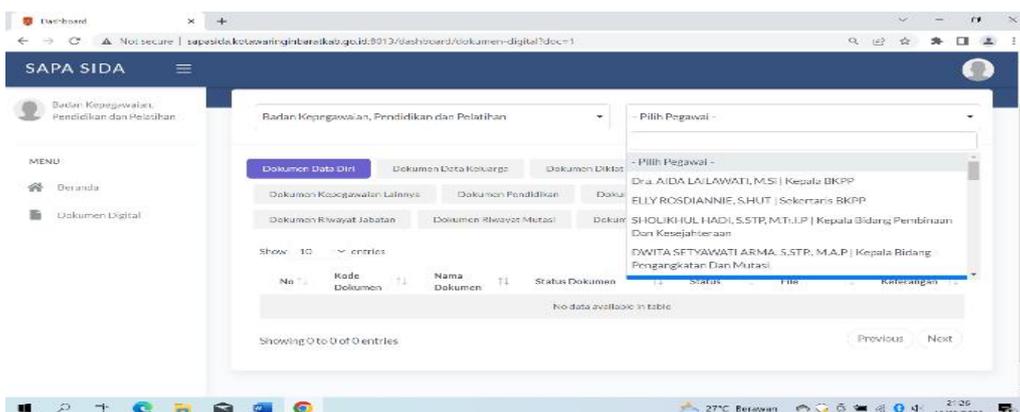
2. e-kinerja BKN

aplikasi yang digunakan untuk menyusun dan menilai kinerja pegawai. Dengan aplikasi ini input nilai SKP dapat lebih mudah di monitoring, sehingga mendukung pencapaian nilai kinerja untuk Indeks Profesionalitas ASN



3. Sapsida

Aplikasi yang digunakan untuk menghimpun data administrasi ASN, sehingga usulan administrasi kepegawaian bisa lebih cepat dan efisien.



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diukur dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja melalui laporan kinerja instansi pemerintah.

Laporan Kinerja 2023 ini menyajikan pengukuran capaian indikator kinerja sasaran strategis untuk mengetahui tingkat keberhasilan. Indikator kinerja yang diukur adalah sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Pengukuran Laporan Kinerja 2023 mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.1 Tabel Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai	Kriteria Penilaian
1	91 % ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76 % ≤ 90%	Tinggi
3	66 % ≤ 75%	Sedang
4	51 % ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

3.1. Capaian Kinerja

Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja terdapat 1 (satu) sasaran pada RPD dan 2 (dua) sasaran OPD yang dicapai yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Peringkat Kinerja
1	Meningkatkan manajemen ASN yang professional	Indeks Profesionalitas ASN	53	63,59	119,98%	Sangat Tinggi
1.1	Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	85,00 %	128,50%	151,18%	Sangat Tinggi
1.2	Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	78,00 %	100%	128,21%	Sangat Tinggi

Sumber: Data di olah

3.2. Analisis Capaian Kinerja

1. Sasaran Strategis “Meningkatkan Manajemen ASN Yang Profesional”

Sasaran strategis ini merupakan sasaran strategis pemerintah daerah yang di ampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikatornya yaitu Indeks Profesionalitas ASN dengan formula perhitungan / sumber data dari aplikasi milik BKN. Adapun cakupan komponen yang dihitung berdasarkan empat bobot dimensi yaitu kualifikasi pendidikan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan disiplin. Pada tahun 2023 nilai indeks profesionalitas ASN Kotawaringin Barat sebagai berikut:

No	Dimensi	Nilai
1	Kualifikasi pendidikan	21,09
2	Pengembangan kompetensi	12,5
3	Penilaian kinerja	25
4	Disiplin	5
Total		63,59

Dengan realisasi sebesar 63,59, telah melewati dari target yang ditetapkan sebesar 53 dengan persentase capaian 119,98%. Adapun faktor pendukung tercapainya target ini yaitu input dokumen SKP dari masing – masing ASN meningkat dari sebelumnya serta meningkatnya kegiatan pengembangan kompetensi ASN. Langkah – langkah yang

ditempuh untuk memperoleh capaian target ini yaitu melakukan sosialisasi pengisian SKP melalui e-kinerja BKN dan monitoring terhadap realisasi inputan SKP setiap ASN. Selanjutnya juga dilaksanakan kegiatan JUMPA ASN untuk mengakomodir pengembangan kompetensi ASN. Untuk lebih meningkatkan capaian target ini di masa mendatang, menghimbau / menginstruksikan ASN agar dapat menginput data informasi riwayat pengembangan kompetensi serta menyediakan sarana dan informasi pengembangan kompetensi. Untuk mendukung pelaksanaan peningkatan manajemen ASN ini, di dukung oleh 2 (dua) program yaitu program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia. Pada kedua program tersebut yang mendukung langsung pencapaian target kinerja terealisasi anggaran sebesar Rp 4.140.082.876 dari pagu sebesar Rp 4.712.367.530 dengan persentase sebesar 87,86%

1.1 Sasaran Strategis “Peningkatan Kinerja Birokrasi dan Pelayanan ASN”

Sasaran strategis ini memiliki indikator kinerja utama yaitu: persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator yang ditargetkan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis I

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	%	85	128,50	151,18

Sumber: Data di olah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kotawaringin Barat selaku *leading sector* manajemen ASN di Kotawaringin Barat melakukan kegiatan – kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan administrasi kepegawaian antara lain:

- **Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN**

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya pembinaan karir bagi PNS baik berupa mutasi, pengangkatan/pelantikan dalam jabatan struktural & fungsional, serta seleksi terbuka dan uji kompetensi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Pada tahun 2023, terdapat 297 keputusan mutasi ASN yang terdiri dari 25

mutasi keluar daerah, 21 mutasi masuk ke dalam daerah dan 251 mutasi dalam daerah. Selain itu juga terlaksana pelantikan / pengangkatan pejabat struktural 524 orang dan pengangkatan pejabat fungsional 163 orang. Selanjutnya juga terlaksana seleksi uji kompetensi JPTP yang diikuti 28 pejabat pimpinan tinggi pratama. Juga telah dilaksanakan seleksi terbuka JPTP Sekretaris Daerah yang diikuti 8 orang. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 416.537.091 dari pagu sebesar Rp 724.030.750.

2. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya usul kenaikan pangkat, pencantuman gelar dan peninjauan masa kerja PNS serta Pengangkatan CPNS Menjadi PNS. Pada tahun 2023 telah diterbitkan 484 SK kenaikan pangkat, 74 SK pencantuman gelar dan 27 SK peninjauan masa kerja serta pengangkatan CPNS menjadi PNS formasi tahun 2021 sebanyak 163 SK. Selanjutnya juga telah dilaksanakan kegiatan sosialisasi periodisasi kenaikan pangkat kepada seluruh kasubbag TU dan pejabat fungsional pada OPD se Kabupaten Kotawaringin Barat. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 81.165.896 dari pagu sebesar Rp 83.037.600.

- **Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN**

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center

Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh ASN sebagai salah satu dasar untuk menempatkan ASN ke dalam jabatan sesuai kompetensinya. Pada tahun 2023, asesmen dilaksanakan sebanyak 4 kali dengan rincian 2 kali asesmen pemetaan jabatan yang diikuti oleh 60 pejabat pengawas dan pejabat fungsional ahli muda serta 2 kali asesmen mutasi masuk yang diikuti oleh 19 orang ASN dari luar wilayah Kotawaringin Barat. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 33.725.000 dari pagu sebesar Rp 45.575.000.

2. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk memfasilitasi PNS yang ingin meningkatkan kompetensi dan tingkat pendidikannya melalui jalur tugas belajar. Pada tahun 2023 ini tercatat sebanyak 9 PNS melaksanakan tugas belajar dengan sumber dana APBD dan 169 PNS yang melaksanakan tugas belajar dengan biaya mandiri. Kemudian juga dilaksanakan penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang pemberian tugas belajar bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 377.258.887 dari pagu sebesar Rp 524.790.150.

3. Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk mensosialisasikan Peraturan Kepegawaian agar ASN up to date dengan aturan yang berlaku. Pada tahun 2023 terlaksana 7 kali rapat pembinaan kepegawaian dengan rincian 6 kali pada Tingkat kecamatan dan 1 kali pada tingkat Kabupaten dan diikuti 420 orang. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 55.060.950 dari pagu sebesar Rp 56.643.950.

- **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten / Kota

Tujuan dari kegiatan ini untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman ASN berupa pelaksanaan ujian dinas. Pada tahun 2023 ada 1 ASN yang mengikuti ujian dinas Tingkat I dan 4 ASN mengikuti ujian dinas Tingkat II. Sedangkan pelaksanaan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah tidak terlaksana karena menyesuaikan dengan agenda kegiatan dari BKD Provinsi sebagai penyelenggara UKPPI. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 6.904.150 dari pagu sebesar Rp 7.546.000.

- **Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

1. **Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian**

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan untuk pengelolaan administrasi kepegawaian dan tertib administrasi bagi PNS, sehingga dapat memperlancar proses Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan hak-hak Kepegawaiannya. Pada kegiatan ini meliputi pemberian kenaikan pangkat pengabdian bagi PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun, dan bagi janda duda maupun yatim dari PNS yang telah meninggal dunia, juga pemberian Surat Keputusan Pemberhentian dengan hak pensiun kepada PNS yang uzur dan PNS yang telah memenuhi syarat untuk berhenti Atas Permintaan Sendiri. Sepanjang tahun 2023 telah terbit keputusan pensiun PNS yang mencapai BUP sebanyak 188 SK dan pensiun atas permintaan sendiri sebanyak 11 SK. Berkaitan dengan pelayanan administrasi pemberhentian ASN, Pemkab Kotawaringin Barat mendapatkan apresiasi peringkat I se wilayah Kalimantan Tengah dari Kanreg VIII BKN Banjarbaru. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 23.434.540 dari pagu sebesar Rp 23.443.800.

- **Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

1. **Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai**

Maksud dan tujuan dari kegiatan dimaksud adalah sebagai penghargaan atas jasa/pengabdian Pegawai Negeri Sipil, memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesetiaan, kedisiplinan, kinerja dan semangat pelayanan publik, juga sebagai teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lain. Adapun kegiatan ini meliputi pemberian penghargaan piagam satya lancana karya satya bagi PNS yang telah mengabdikan selama 10, 20, dan 30 tahun serta fasilitasi penerbitan kartu suami dan kartu istri. Pada tahun 2023 telah terbit keputusan pemberian penghargaan satya lancana karya satya untuk 103 PNS. Selain

itu, juga telah diterbitkan 52 karis/karsu. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 37.073.331 dari pagu sebesar Rp 37.449.450.

2. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menangani dan memproses setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Setiap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Dengan ini diharapkan bisa memberikan efek jera dan sebagai peringatan bagi PNS lain. Sepanjang tahun 2023 terdapat 192 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin ringan, 4 PNS dijatuhi hukuman disiplin sedang dan 2 PNS dijatuhi hukuman disiplin berat. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 35.838.950 dari pagu sebesar Rp 35.965.150.

3. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian

Maksud dan tujuan dari sub kegiatan ini adalah untuk melayani dan memproses administrasi Pegawai Negeri Sipil yang ingin melakukan proses perceraian sesuai dengan peraturan yang berlaku. Output dari sub kegiatan ini berupa penerimaan laporan/ aduan permasalahan rumah tangga, melakukan mediasi dengan para pihak yang bersangkutan dan berakhir dengan penerbitan surat persetujuan perceraian sebanyak 7 PNS. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 3.661.050 dari pagu sebesar Rp 3.661.050.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirangkum realisasi variabel pembentuk indikator yang mendukung pencapaian indikator kinerja utama sebagai berikut:

Tabel 3.4
Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama 1

Variabel Pembentuk Indikator	Target yang direncanakan	Realisasi
Jumlah Pegawai yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam dan dari Jabatan Struktural dan Fungsional	1000	687
Jumlah pegawai yang mengikuti Seleksi Uji Kompetensi JPTP jabatan pimpinan tinggi pratama	25	28
Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi lelang terbuka	24	8
Jumlah PNS yang mengikuti Assesmen/pemetaan jabatan	0	79
Jumlah keputusan PNS yang di mutasi	20	251
Keputusan Kenaikan Pangkat ASN	400	484
Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	163	163
Keputusan Pencantuman Gelar	25	74
Keputusan Peninjauan Masa Kerja	25	27
Jumlah PNS yang mengikuti seleksi administrasi tugas belajar	30	178
Jumlah PNS yang mengikuti seleksi administrasi ujian dinas	30	5
Jumlah PNS yang mengikuti seleksi administrasi ujian penyesuaian ijazah	20	0
Jumlah SK Pengabdian dan Pensiun	100	199
Jumlah Penghargaan Lainnya	5	0
Jumlah Dokumen Karis Karsu	10	52
Jumlah PNS yang mendapatkan Piagam penghargaan satyalancana karya satya	40	103
Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan Kedisiplinan	240	420
Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10	26
Jumlah Proses Ijin Perceraian PNS yang ditangani	5	7
Jumlah	2172	2791

Sumber: Data di olah

Dari data di atas terlihat dari 2172 ASN yang direncanakan untuk difasilitasi layanan kepegawaiannya, terealisasi sebanyak 2791 ASN, sehingga memperoleh capaian sebesar:

$$\frac{2.791}{2.172} \times 100\% = 128,50\%$$

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Indikator Kinerja Utama 1

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	%	85	128,50	151,18

Sumber: Data di olah

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 1

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)		Capaian Kinerja (%)	
		2022	2023	2022	2023
1	Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	N/A	128,50	N/A	151,18

Sumber: Data di olah

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1 Terhadap Target Renstra

Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)
2022	N/A	N/A
2023	85	128,50

Sumber: Data di olah

Realisasi kinerja yang telah mencapai dari target yang ditetapkan didukung oleh beberapa faktor antara lain:

- Adanya Tim Asesmen Mandiri Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat sehingga bisa dilakukan lebih banyak kegiatan asesmen dan uji kompetensi terhadap PNS
- Meningkatnya minat PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui tugas belajar dengan biaya mandiri dengan adanya SE Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan.
- Percepatan layanan administrasi kepegawaian melalui SAPASIDA, My SAPK dan SI-ASN.

Tindak lanjut sebagai upaya untuk meningkatkan capaian tujuan ini antara lain perlunya koordinasi dengan pengelola kepegawaian tiap OPD agar bisa lebih banyak PNS yang terfasilitasi peningkatan kinerja dan pelayanan administrasi kepegawaian yang akan berdampak positif terhadap peningkatan Indeks Profesionalitas ASN.

Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 2.184.334.550 dari pagu sebesar Rp 2.752.235.080 dengan realisasi keuangan sebesar 79,37%.

Tabel 3.8
Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 1

Indikator Kinerja Utama	Pagu (Rp)	Realisasi	Capaian
Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	2.752.235.080	2.184.334.550	79,37%

1.2 Sasaran strategis “Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi”

Sasaran strategis ini memiliki indikator kinerja utama yaitu persentase ASN yang lulus diklat dengan kategori baik. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator yang ditargetkan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis 2

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang lulus diklat dengan kategori baik	%	78,00 %	100%	128,21%

Sumber: Data di olah

Untuk mencapai sasaran strategis dan indikatornya ini dilakukan melalui kegiatan – kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas SDM yaitu:

- **Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis**
 1. **Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.**
 Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengembangkan kompetensi teknis yang dimiliki ASN agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan kekinian yang berlaku sejalan dengan roadmap reformasi birokrasi yang digaungkan oleh Pemerintah. Pada tahun 2023 kegiatan pengembangan kompetensi berupa pelaksanaan workshop AKPK yang diikuti 59 orang dan sosialisasi jabatan fungsional AKPD diikuti 20 orang. Selain itu juga dalam rangka meningkatkan profesionalisme ASN dan memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur dilaksanakan

kegiatan JUMPA ASN KOBAR (Jumat Pagi ASN Kompak Belajar) yaitu kegiatan micro learning berupa pembelajaran secara daring melalui kanal you tube dan zoom meeting yang dilaksanakan secara rutin setiap bulan sekali yang diikuti 2.230 orang. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 149.424.460 dari pagu sebesar Rp 151.883.450.

- **Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

1. **Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan**

Tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatnya kompetensi CPNS/PNS daerah melalui Pelatihan Dasar maupun Pelatihan Kepemimpinan. Pelatihan Dasar (Latsar) diperuntukkan bagi CPNS yang berjumlah 4 (empat) orang dan mengikuti diklat di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya. Pelatihan Kepemimpinan Pegawai (PKP) diikuti oleh 27 orang yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) diikuti 35 orang yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN) pada tahun ini mengirimkan peserta sebanyak 8 (delapan) orang, yang terdiri dari 6 peserta mengikuti PKN di BPSDM Provinsi Jawa Timur di Surabaya dan 2 peserta mengikuti PKN di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Semarang. Anggaran yang terserap pada sub kegiatan ini sebesar Rp 1.799.419.716 dari pagu sebesar Rp 1.800.703.000.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirangkum realisasi variabel pembentuk indikator yang mendukung pencapaian indikator kinerja utama sebagai berikut:

Tabel 3.10
Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama 2

Variabel Pembentuk Indikator	Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat	Jumlah ASN Yang Lulus Diklat Dengan Kategori Baik
Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	79	79
Jumlah ASN yang mengikuti diklat Fungsional	0	0
Jumlah ASN yang mengikuti diklat Kepemimpinan	55	55
Jumlah ASN yang mengikuti diklat Prajabatan/Latsar	4	4
Jumlah	138	138

Sumber: Data di olah

Dari data di atas terlihat jumlah peserta yang lulus diklat dengan kategori baik sebanyak 138 dari 138 ASN yang mengikuti diklat, dengan persentase sebesar:

$$\frac{138}{138} \times 100\% = 100\%$$

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Indikator Kinerja Utama 2

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	%	78	100	128,21

Sumber: Data di olah

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 2

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)		Capaian Kinerja (%)	
		2022	2023	2022	2023
1	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	N/A	100	N/A	128,21

Sumber: Data di olah

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 2 Terhadap Target Renstra

Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)
2022	N/A	N/A
2023	78	100

Sumber: Data di olah

Capaian ini melampaui dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 78%, sehingga diperoleh gambaran bahwa ASN di Kotawaringin Barat telah memiliki kompetensi yang cukup baik sehingga bisa meraih predikat kelulusan pada diklat yang diikuti dengan kategori baik.

Kedepannya diupayakan Pemkab Kotawaringin Barat mampu melaksanakan diklat secara mandiri agar bisa lebih banyak lagi ASN yang bisa mengikuti. Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 1.955.748.326 dari pagu sebesar Rp 1.960.132.450.

Tabel 3.14
Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 2

Indikator Kinerja Utama	Pagu (Rp)	Realisasi	Capaian
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	1.960.132.450	1.955.748.326	99,78%

Sumber: Data di olah

3.3 Perbandingan Capaian Kinerja Dengan Standar Nasional

Indikator Kinerja Utama dan Sasaran Strategis yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan penjabaran dari visi misi RPD 2023 – 2026 Kabupaten Kotawaringin Barat. Untuk sasaran strategis RPD meningkatkan manajemen ASN yang professional dengan indikator indeks profesionalitas ASN capaian realisasi pada tahun 2023 sebesar 63,59. Dengan nilai capaian ini, indeks profesionalitas ASN Kotawaringin Barat berada di urutan ke 11 dari 36 instansi pemerintah di wilayah kerja kantor regional VIII BKN Banjarmasin.

Sedangkan untuk sasaran strategis OPD yaitu peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN serta peningkatan kualitas SDM aparatur

sesuai kompetensi belum ditemukan data pembanding untuk membandingkan antara capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dengan daerah lain di sekitarnya maupun dengan data nasional.

3.4 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi sumber daya terjadi apabila capaian kinerja telah memenuhi target atau melampaui target yang direncanakan ($\geq 100\%$). Analisa efisiensi penggunaan sumber daya pada capaian kinerja keuangan dan kinerja indikator kinerja. Efisiensi anggaran di hitung atas kelebihan anggaran pada indikator kinerja yang tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Adapun data efisiensi sebagai berikut:

Tabel 3.15
Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator	Indikator kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian	Anggaran	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatkan manajemen ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	53	63,59	119,98	4.712.367.530	4.140.082.876	87,86	12,14
1.1	Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	Persentase peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN	85,00	128,50	151,18	2.752.235.080	2.184.334.550	79,37	20,63
1.2	Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik	78	100	128,21	1.960.132.450	1.955.748.326	99,78	0,22

Sumber: Data di olah

Dari tabel di atas terlihat tingkat efisiensi sebesar 12,14%. Total pagu anggaran untuk mencapai target kinerja sebesar Rp 4.712.367.530 dan terserap sebesar Rp 4.140.082.876. Efisiensi ini di capai dengan di dukung hal – hal sebagai berikut:

1. Adanya aplikasi e-kinerja BKN yang berfungsi untuk memonitoring input SKP seluruh ASN
2. Meningkatnya minat PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui tugas belajar dengan biaya mandiri dengan adanya SE Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan.
3. Percepatan layanan administrasi kepegawaian melalui SAPASIDA, My SAPK dan SI-ASN.
4. Adanya kegiatan jumpa ASN untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN

Selain dari sisi anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengembangkan kerja sama Lintas Sektoral. Optimalisasi kinerja silang manajemen kolaboratif lintas sektoral merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai target kinerja. Adapun kegiatan yang dilaksanakan lintas sektoral adalah sebagai berikut:

Tabel 3.16 Kegiatan Lintas Sektoral

No	Kegiatan Lintas Sektoral	Kontribusi Pihak Lian		Output	Manfaat
		Pihak	Kontribusi		
1	Layanan kepegawaian berbasis IT	Dinas Kominfo	Penyediaan aplikasi untuk memonitoring kehadiran ASN	Aplikasi e-kinerja	Pemantauan kedisiplinan ASN
2	Layanan kepegawaian berbasis IT	Dinas Kominfo	Penyediaan aplikasi untuk menghimpun data kepegawaian	Aplikasi SAPASIDA	Mempercepat proses layanan kepegawaian
3	Layanan kepegawaian berbasis IT	BKN	Pemanfaatan aplikasi untuk penyusunan dan penilaian SKP	Aplikasi e-kinerja BKN	Mendukung pencapaian nilai IP ASN
4	Pengembangan kompetensi	Dinas Kominfo	Fasilitasi kegiatan jumpa ASN Kobar	Jumpa ASN Kobar	Mendukung pencapaian nilai IP ASN

Sumber: Data di olah

3.5 Realisasi Keuangan

Untuk melaksanakan program dan kegiatan pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menganggarkan Belanja sebesar Rp 9.622.521.000 pada anggaran murni dan setelah perubahan pada Anggaran Perubahan (DPPA) menjadi sebesar Rp 10.237.971.000. Penyerapan anggaran sampai dengan Triwulan IV adalah sebesar Rp 9.570.840.286 dengan persentase sebesar 93,48%. Data anggaran dan realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat untuk tahun anggaran 2023 sebagai berikut:

Tabel 3.17 Realisasi Anggaran Tahun 2023

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %
1	Belanja Operasional	9.829.257.579	9.167.515.386	93,27
	- Belanja Pegawai	4.116.345.000	4.057.540.013	98,57
	- Belanja Barang/Jasa	5.712.912.579	5.109.975.373	89,45
2	Belanja Modal	408.713.421	403.324.900	98,68
	- Belanja Peralatan & Mesin	253.841.869	248.481.000	97,89
	- Belanja Gedung & Bangunan	154.871.552	154.843.900	99,98
TOTAL		10.237.971.000	9.570.840.286	93,48

Sumber: Laporan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Untuk rincian realisasi keuangan per kegiatan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.18 Rincian Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2023

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	74.741.100	73.104.110	97,81
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	68.883.050	67.246.060	97,62
1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	980.000	1.200.000	100

1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	980.000	1.200.000	100,
1.4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	980.000	980.000	100
1.5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	980.000	980.000	100,
1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.498.050	1.498.050	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.184.480.664	4.122.005.073	98,57
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.116.345.000	4.057.540.013	98,57
2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	21.283.600	17.617.600	82,78
2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	46.177.064	46.172.460	99,99
2.4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	675.000	675.000	100
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	120.976.000	110.223.505	91,11
3.1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	41.200.000	41.160.000	99,90
3.2	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	79.776.000	69.063.505	86,57
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	287.570.265	284.074.682	98,78
4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.335.750	10.312.000	99,77
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	61.251.470	61.247.876	99,99
4.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	25.000.000	25.000.000	100
4.4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25.117.190	25.117.050	100
4.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	165.865.855	162.397.756	97,91
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	253.841.869	248.481.000	97,89
5.1	Pengadaan Mebel	45.090.090	45.000.000	99,80
5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	208.751.779	203.481.000	97,48
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	353.483.372	344.251.885	97,39
6.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	980.000	249.000	25,41
6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	130.278.022	125.435.381	96,28
6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	222.225.350	218.567.504	98,35
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	250.510.200	248.617.155	99,24

7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	52.525.000	51.109.255	97,30
7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	43.113.648	42.664.000	98,96
7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	154.871.552	154.843.900	99,98
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.064.718.280	970.997.848	91,20
8.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	169.358.800	113.783.642	67,18
8.2	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	15.370.000	12.681.200	82,51
8.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	23.443.800	23.434.540	99,96
8.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	764.456.080,	731.934.846	95,75
8.5	Pengelolaan Data Kepegawaian	92.089.600,00	89.163.620	96,82
9	Mutasi dan Promosi ASN	807.068.350	497.702.987	61,67
9.1	Pengelolaan Mutasi ASN	724.030.750	416.537.091	57,53
9.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	83.037.600	81.165.896	97,75
10	Pengembangan Kompetensi ASN	627.009.100	466.044.837	74,33
10.1	Pengelolaan Assessment Center	45.575.000,00	33.725.000	74,00
10.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	524.790.150	377.258.887	71,89
10.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	56.643.950	55.060.950	97,21
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	253.439.350	249.588.878	98,48
11.1	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	37.499.450	37.073.331	98,86
11.2	Pembinaan Disiplin ASN	176.313.700	173.015.547	98,13
11.3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	35.965.150	35.838.950	99,65
11.4	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	3.661.050	3.661.050	100
12	Pengembangan Kompetensi Teknis	151.883.450	149.424.460	98,38
12.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	151.883.450	149.424.460	98,38
13	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.808.249.000	1.806.323.866	99,89
13.1	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di	7.546.000	6.904.150	91,49

	Lingkungan Pemerintah Kabupaten/kota			
13.2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.800.703.000	1.799.419.716	99,93
Persentase Realisasi Anggaran				93,48

BAB IV P E N U T U P

4.1 KESIMPULAN

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk sasaran RPD yang di ampu memperoleh capaian sebesar 119,98% dengan peringkat kinerja **sangat tinggi**;
2. Untuk sasaran pada renstra OPD memperoleh capaian sebesar 139,69% dengan predikat kinerja sangat tinggi.
3. Realisasi capaian keuangan sebesar 93,48% dengan predikat tinggi.

Dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada sasaran RPD meningkatkan manajemen ASN yang profesional, dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN mencapai realisasi sebesar 63,59 dari target 53. Capaian ini melampaui target yang ditetapkan. Dengan capaian ini juga, Indeks Profesionalitas ASN Kotawaringin Barat berada di urutan 11 dari 36 Instansi Pemerintah di wilayah kerja Kantor regional VIII BKN Banjarmasin. Faktor pendukung tercapainya target kinerja ini adalah input dokumen SKP dari masing – masing ASN meningkat dari sebelumnya serta meningkatnya kegiatan pengembangan kompetensi ASN. Langkah – langkah yang ditempuh untuk memperoleh capaian target ini yaitu melakukan sosialisasi pengisian SKP melalui e-kinerja BKN dan monitoring terhadap realisasi inputan SKP setiap ASN. Selanjutnya juga dilaksanakan kegiatan JUMPA ASN untuk mengakomodir pengembangan kompetensi ASN.
- 1.1 Sasaran strategis OPD peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan ASN memperoleh realisasi sebesar 128,50% dari target 85%. Faktor pendukung tercapainya target ini antara lain adanya Tim Asesmen Mandiri Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat sehingga bisa dilakukan lebih banyak kegiatan asesmen dan uji kompetensi terhadap PNS, meningkatnya minat PNS untuk mengembangkan

kompetensinya melalui tugas belajar dengan biaya mandiri dengan adanya SE Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur Pendidikan serta percepatan layanan administrasi kepegawaian melalui SAPASIDA, My SAPK dan SI-ASN.

- 1.2 Sasaran strategis OPD peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi memperoleh realisasi sebesar 100%, melewati target yang ditetapkan sebesar 78%. Kegiatan yang mendukung pencapaian target ini yaitu pengiriman peserta diklat ke Badan Diklat Terakreditasi serta melaksanakan kegiatan Jumpa ASN untuk pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi ASN.

4.2 SOLUSI

Keberhasilan dalam mencapai target kinerja di tahun 2023 tentunya menjadi pemacu semangat untuk meningkatkan lagi kinerja di tahun – tahun berikutnya. Beberapa alternatif yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menghimbau / menginstruksikan ASN agar dapat menginput data informasi riwayat pengembangan kompetensi serta menyediakan sarana dan informasi pengembangan kompetensi
2. Memaksimalkan fungsi Tim Asesmen Mandiri Pemkab Kobar sehingga bisa dilakukan asesmen / uji kompetensi kepada sebagian besar bahkan seluruh ASN;
3. Mengupayakan terlaksananya kegiatan pengembangan kompetensi ASN melalui bimtek, workshop, seminar, diklat baik secara klasikal maupun non klasikal.

Demikian LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat ini disusun, semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dan meningkatkan kinerja di tahun mendatang.


KEPALA BADAN
Dra. AIDA LAILAWATI, M.Si
NIP. 19680303 198911 2 001

Lampiran:

Seluruh Lampiran Dokumen Pendukung LKjIP dapat dilihat pada Link:

https://drive.google.com/drive/folders/1ZDSIN719dT2jmSY9t76u2VHSZD4sb41S?usp=drive_link