



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan penyusunan Laporan Kinerja SKPD tahun 2022 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sarolangun ini merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategisnya yang harapannya dapat dimanfaatkan untuk :

- (1) Bahan evaluasi kinerja
- (2) Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang
- (3) Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang,
- (4) Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sarolangun tahun 2022 disusun dalam kerangka akuntabilitas Instansi Pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya GOOD GOVERNANCE, dan dalam perspektif yang lebih luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik serta bagian dari REFORMASI BIROKRASI pemerintah Kabupaten Sarolangun. Semoga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat bermanfaat.

Sarolangun, Januari 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAROLANGUN**

H.A.WALDI BAKRI, S.IP.S., Sos., MM
PEMBINA
NIP. 196811231990021001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I.....	3
PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Landasan Hukum.....	4
C. Struktur Organisasi	6
D. Sumber Daya Manusia	6
E. Keuangan.....	7
F. Sarana dan Prasarana.....	7
BAB II.....	9
PERENCANAAN KINERJA	9
A. Perencanaan Strategik	9
B. Kebijakan dan Program	11
C. Rencana Kinerja Tahun 2021	11
D. Perjanjian Kinerja.....	14
BAB III.....	16
AKUNTABILITAS KINERJA	16
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	16
B. Analisis Efisiensi	33
C. Realisasi Anggaran 2021.....	39
BAB IV	43
P E N U T U P	43



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan kinerja Pemerintah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran, hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja pemerintah adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun ini memuat informasi tentang pencapaian kinerja selama tahun 2017 yang ditinjau dari realisasi atas pelaksanaan sasaran, program dan kegiatan yang dimuat di dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan.

Berdasarkan pada Inpres Nomor 7 Tahun 1999 setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpin Pejabat Eselon II ke atas diwajibkan menyusun Perencanaan Strategik (Renstra) untuk masa lima tahun. Melalui Inpres Nomor 7 Tahun 1999 birokrasi baru mampu melaksanakan Akuntabilitas dan Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN dalam tataran wacana, selanjutnya Pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi yang mengamanatkan agar setiap penyelenggara pemerintah mewujudkan Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik yang diterapkan dalam bentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP).

Sistem AKIP merupakan sistem manajemen pemerintahan berfokus pada peningkatan akuntabilitas yang berorientasi pada hasil (*Outcomes oriented*). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah yaitu instansi pemerintah membuat perencanaan dan pelaksanaan, serta mengukur/mengevaluasi kinerjanya sendiri dan melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Penerapan manajemen pemerintahan berbasis kinerja pada dasarnya adalah mengubah *mind-set* para birokrat dari sistem yang birokratis ke arah sistem yang bertujuan untuk lebih mewirauasakan birokrasi pemerintah.



Dalam bahasa lain, transformasi sektor pemerintahan yang mengubah fokus akuntabilitas dari orientasi pada masukan-masukan (*inputs oriented accountability*) dan proses ke arah akuntabilitas pada hasil (*result oriented accountability*), terutama berupa *outcomes*.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 35 tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sebagai Berikut :

Tugas Pokok:

Badan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah.

Fungsi :

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Sarolangun yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
- c. Pembinaan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Landasan Hukum

1. Undang – Undang No 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih bebas dari Nepotisme
2. Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);



3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 09 Tahun 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 05 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sarolangun (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2016 Nomor 05) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 3 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 03 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sarolangun (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2012 Nomor 3);
12. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan daerah Nomor 04 Tahun 2017 Tentang RPJMD Kabupaten Sarolangun Tahun 2017-2023 (Lembar Daerah kabupaten Sarolangun tahun 2020 nomor 1)
13. Keputusan Bupati Sarolangun nomor 20/BAPPEDA/2022 tentang penetapan indikator kinerja utama di lingkungan pemerintah Kabupaten Sarolangun tahun 2022.



C. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

- a. Kepala;
- b. Sekretaris Badan;
- c. Bidang Mutasi dan Pembinaan Pegawai;
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- e. Bidang Informasi, Pengadaan, Kesejahteraan dan Lembaga Profesi ASN;
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

D. Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya aparatur yang bertugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sesuai dengan kompetensinya dapat dilihat dari aspek kualifikasi menurut jenjang kepangkatan, tingkat pendidikan formal.

Data Pegawai tetap BKPSDM Tahun 2022

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S 2	3
2	Sarjana / S 1	29
3	Diploma III	3
4	SMA/SMK	0
Total		35

Sumber Data : Data Urut Kepangkatan (DUK) BKPSDM Kabupaten Sarolangun

Menurut tabel di atas, data Pegawai tetap Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun, S.1 berjumlah 29 Orang, S.2 berjumlah 3 Orang, Diploma III berjumlah 3 Orang, jumlah keseluruhan pegawai Tetap 35 Orang.



Data Pegawai Honorer BKPSDM Tahun 2022

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S 2	-
2	Sarjana / S 1	15
3	SMA/SMK	6
Total		21

Sumber Data : Data Honore BKPSDM Kabupaten Sarolangun

E. Keuangan

Perbandingan anggaran belanja Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun pada tahun 2022 dan anggaran tahun 2021 adalah sebagai berikut:

NO	Belanja	Pagu	Realisasi 2022	Sisa	%	Realisasi 2021
1	Belanja Operasional	8.977.791.357	8.127.472.979	850.318.378	91	7.283.262.367
	Belanja Pegawai	4.552.239.086	4.187.801.165	364.437.921	92	3.554.564.044
	Belanja Barang Jasa	4.425.552.271	3.939.671.814	485.880.457	89	3.728.698.323
2	Belanja Modal	313.003.248	294.272.200	18.731.048	94	188.925.000
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	313.003.248	294.272.200	18.731.048	94	125.125.000
	Belanja Modal Aset tetap Lainnya			0		63.800.000
	TOTAL	9.290.794.605	8.421.745.179	869.049.426	91	7.472.187.367

F. Sarana dan Prasarana

Dalam menunjang kelancaran tugas dalam pengelolaan sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun telah didiukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut :

No	Nama Aset Pendukung	Jumlah	
1	Kendaraan dinas roda 4	6	Unit
2	Kendaraan dinas roda 2	13	Unit
3	Ruang Pelayanan dan konsultasi	1	Ruang



4	Genset	2	Unit
5	Musholla	1	Unit
6	AC	12	Unit
7	TV LED	3	Unit
8	Meja dan layanan pengaduan	1	Unit
9	Pojok Menyusui	1	Ruang
10	Aplikasi pelayanan Kepegawaian	3	Aplikasi
11	Kursi tunggu pelayanan	8	Unit



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategik

Visi : Sarolangun Lebih Sejahtera

Misi :

1. *Meningkatkan kualitas SDM, penguatan nilai-nilai agama dan sosial budaya.*
2. *Meningkatkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Responsif Gender.*

Tujuan dan Sasaran

Misi	Tujuan
1. <i>Meningkatkan kualitas SDM, penguatan nilai-nilai agama dan sosial budaya</i>	Mewujudkan Peningkatan Kualitas Aparatur
2. <i>Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Responsif Gender</i>	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik

Sasaran yang ingin dicapai dari Tujuan Misi :

- Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi.
- Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN.
- Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD

NO.	TUJUAN	SASARAN	Keterangan
1.	Mewujudkan Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur	BKPSDM
2	Mewujudkan Peningkatan Disiplin Aparatur	1. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja	BKPSDM

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah telah dikeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nornor: PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007,



tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis untuk masing-masing tingkatan (*level*) secara berjenjang.

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, Pemerintah Kabupaten Sarolangun juga melakukan evaluasi pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama, pada tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dalam melakukan evaluasi dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Sarolangun tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

INDIKATOR KINERJA	CARA PENGUKURAN	KET
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>
1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk. I, Tk. II, Tk. III, Tk. IV) dibagi dengan jumlah Jabatan struktural x 100%	%
2. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (diklat teknis tugas dan fungsi + diklat fungsional) dibagi dengan jumlah PNS seluruhnya x 100%	%
3. Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	Jumlah pegawai berpendidikan tinggi (sarjana) tahun ke-n dibagi dengan jumlah pegawai Kabupaten x 100%	%
4. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	Jumlah pejabat yang memenuhi persyaratan kompetensi dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia x 100%	%
5. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	Jumlah kasus pelanggaran disiplin Tahun sekarang dibagi target penurunan pelanggaran x 100%	%
6. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	Hasil survey/kuesioner dari pengguna pelayanan (BKPSDM)	Nilai



B. Kebijakan dan Program

2.1.1. Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun, maka strategi memerlukan persepsi dan tekanan khusus dalam bentuk kebijakan-kebijakan. Kebijakan-kebijakan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan Diklat penjenjangan struktural
2. Melaksanakan Diklat bagi aparatur fungsional
3. Memberikan Beasiswa dan izin belajar bagi ASN
4. Melaksanakan Pemetaan Jabatan
5. Melaksanakan peremajaan data base ASN
6. Melaksanakan Sidak, sosialisasi dan penerapan hukuman disiplin
7. Meningkatkan akurasi pelaporan kinerja dan keuangan OPD
8. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur
9. Penguatan ketatalaksanaan organisasi daerah berbasis teknologi informasi

2.1.2. Program

Adapun Program yang direncanakan dan disusun tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH;
2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

C. Rencana Kinerja Tahun 2022

Rencana kerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari program yang telah ditetapkan dalam rencana statistik, yang akan diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sarolangun melalui berbagai kegiatan tahunan.

Untuk tahun 2022 ini telah ditetapkan sebanyak melaksanakan 3 Program, 11 Kegiatan dan 31 Sub Kegiatan yang dapat dirinci sebagai berikut:



PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
Belanja Gaji dan Tunjangan ASN
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Administrasi Umum Perangkat Daerah
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
Penyediaan Bahan Logistik Kantor
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
Fasilitasi Kunjungan Tamu
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Pengadaan Mebel
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Pengadaan Aset Tetap Lainnya
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Penyediaan Jasa Surat Menyurat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan



Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Pengelolaan Data Kepegawaian
Mutasi dan Promosi ASN
Pengelolaan Mutasi ASN
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
Pelaksanaan Kerjasama antar Lembaga
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Pembinaan Disiplin ASN
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan



D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sarolangun Tahun 2022 mengacu pada dokumen Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sarolangun 2020-2023, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022. Namun dalam perjalannya perjanjian kinerja tersebut mengalami perubahan sesuai dengan kondisi yang dihadapi di lapangan.

Perubahan perjanjian kinerja tersebut dikarenakan oleh faktor ketersediaan anggaran. Dalam perencanaannya setiap tahun BKPSDM menganggarkan dana peningkatan kompetensi untuk Pelatihan kepemimpinan PKP, PKA dan PKN (PIM IV, PIM III dan PIM II). Namun akibat wabah Covid19, semua anggaran peningkatan kompetensi harus di rasionalisasi dan refokusing. Sehingga menyebabkan banyak anggaran dari peningkatan kompetensi yang di Refokusing untuk dana penangan Covid 19. Dalam hal ini anggaran untuk diklat PKP (PIM IV) yang pada tahun sebelumnya untuk 40 orang di tiadakan. Anggaran untuk PKA (PIM III) hanya untuk 3 orang dan anggaran untuk PKN (PIM II) juga ditiadakan. Akibat dari refokusing ini, BKPSDM harus menyesuaikan target untuk indikator Kompetensi manajerial.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sarolangun telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut:



**PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur	1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	55,6
		2. Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	23,8
		3. Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	41,1
		4. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	69,8
2	Meningkatnya transparansi dan kuantabilitas kinerja	5. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,67
		6. Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	Nilai	85

NO	PROGRAM	ANGGARAN MURNI	ANGGARAN PERUBAHAN	SUMBER
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	6.351.214.919	247.988.785	APBD (P)
2	Program Kepegawaian Daerah	1.321.750.373	975.231.683	APBD (P)
3	Program Pengembangan SDM	174.259.195	220.349.650	APBD (P)
	TOTAL	7.847.224.487	1.443.570.118	9.290.794.605



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Evaluasi kinerja dimulai dengan pengukuran kinerja yang mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Kedua indikator tersebut sebagai dasar menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/ kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menentukan pencapaian hasil kinerja sasaran sebagai hasil akhir kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun, sebagaimana lazimnya digunakan pengukuran dengan skala ordinal sebagai berikut :

Skala Pengukuran Ordinal	Kategori
85 s/d 100	Sangat Berhasil
70 s/d 84	Berhasil
55 s/d 69	Cukup Berhasil
< 55	Kurang Berhasil

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun melaksanakan kewajiban melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran



strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Pelaporan kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun Tahun 2022 dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun menetapkan 2 (Dua) Sasaran dan 6 (enam) Indikator Kinerja Utama.

1. Pengukuran Pencapaian Kinerja (Target dan Realisasi) tahun 2022

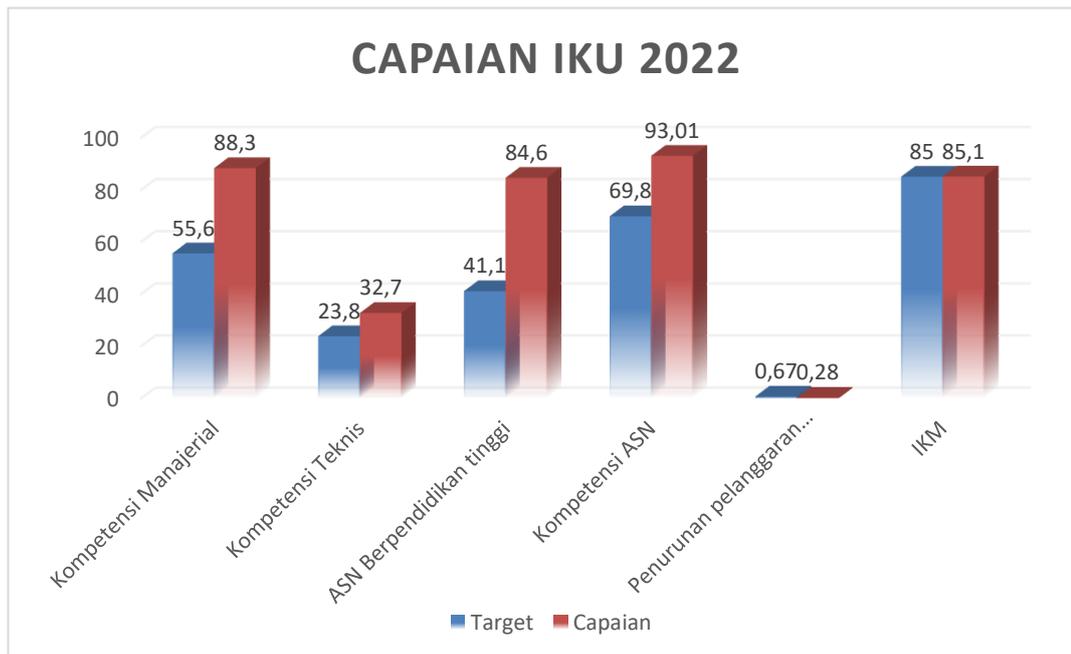
Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Adapun uraian target dan Realisasi Pengukuran Pencapaian Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun Tahun 2021, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur	1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	55,6	88,3	158,8
		2. Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	23,8	32,7	137,4
		3. Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	41,1	84,6	205,8
		4. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	69,8	93,01	133,3
2	Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja	5. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	0,67	0,28	239
		6. Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	85	85,1	100,1



Dari Model tabel capaian kinerja diatas, Indikator kinerja utama BKPSDM dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial) target 55,6 % dan teralisasi sebesar 88,3% atau **158,8%**
2. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis) target 23,8 % dan teralisasi sebesar 32,7 % atau **137,4 %**
3. Persentase jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi, target 69,8 % dan teralisasi sebesar 93,01 % atau **133,1 %**
4. Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi target 41,1 % dan teralisasi sebesar 84,6 % atau **205,8 %**
5. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN target 0,67 % dan teralisasi sebesar 0,28 % atau **239%**
6. Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian target 85 % dan teralisasi sebesar 85,1% atau **100,1 %**

2. Perbandingan antara realisasi Kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 dan 2022

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2017-2023. Jumlah sasaran yang diperjanjikan untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun 2017-2023 sebanyak 2 (Dua) sasaran



strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja, indikator kinerja sasaran terlampir. Tahun 2021 adalah tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun pencapaian kinerja sasaran strategis berdasarkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021		%	Tahun 2022		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	50,2	39,91	79,51	55,6	88,3	158,8
2	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	22,2	74,33	335	23,8	32,7	137,4
3	Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	40,9	59,74	146,06	41,1	84,6	205,8
4	Persentase jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	67,5	68,62	102,96	69,8	93,01	133,3
5	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,75	0,38	197,0	0,67	0,28	239
6	Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	Kategori	83	84,2	101,45	85	85,1	100,1

Capaian kinerja tahun 2022 secara umum melebihi capaian pada tahun 2021, pada semua indikator kinerja.



3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022		Tahun 2023
			Target	Realisasi	Target
1	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	55,6	88,3	55,6
2	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	23,8	32,7	23,8
3	Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	41,1	84,6	41,1
4	Persentase jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	69,8	93,01	68,62
5	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,67	0,28	0,67
6	Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	Kategori	85	85,1	85

Tahun 2022 adalah tahun ke lima renstra, capaian tahun 2022 rata-rata melebihi target yang telah ditetapkan pada awal tahun, bila dibandingkan dengan target pada akhir renstra semua indikator terlaksana dengan baik dan melebihi target. Hal ini tidak terlepas dari sinergisitas semua bidang dan instansi lainnya, melalui kerjasama dan koordinasi yang baik, maka semua hambatan dapat diatasi dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam hal ini dibidang kepegawaian

4. Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja serta alternatif yang dilakukan

**Analisis Pencapaian Sasaran 1 Tahun 2022
Meningkatnya Kualitas Aparatur**

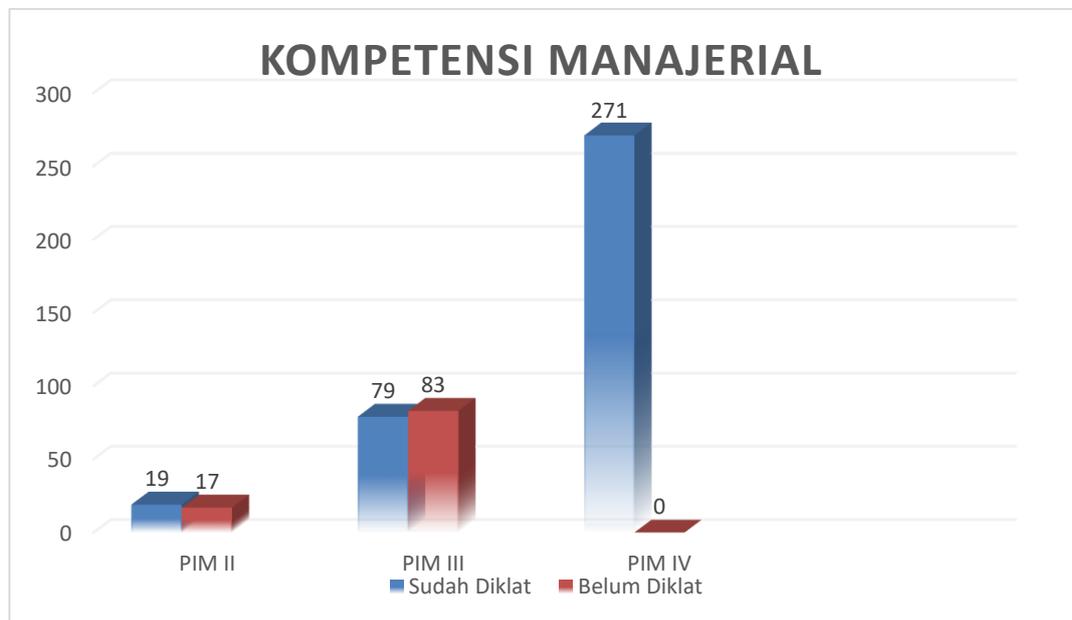
No	Indikator Kinerja	Satuan	1 Tahun 2020		%	Tahun 2022		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	50,2	39,91	79,51	55,6	88,3	158,8
2	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	22,2	74,33	335	23,8	32,7	137,4
3	Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	40,9	59,74	146,06	41,1	84,6	205,8
4	Persentase jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	67,5	68,62	102,96	69,8	93,01	133,3



Dari tabel diatas dapat dilihat semua indikator kinerja memiliki nilai positif yang berdampak baik pada capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sarolangun. Berikut penjelasan dari tabel diatas :

Indikator Pertama adalah Pegawai yang Memiliki Sertifikat **DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI (KOMPETENSI MANAJERIAL)** dihitung berdasarkan Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk. II, Tk. III, Tk. IV) dibagi dengan jumlah pejabat struktural x 100%.

Data yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sebagai berikut:



Yang telah mengikuti diklat penjenjangan PKN (PIM II) sampai pada tahun 2022 sebanyak 19 pejabat struktural dan yang belum 17 pejabat struktural sementara jabatan yang tersedia 36 Jabatan dari data tersebut disimpulkan bahwa 52% Pejabat Eselon II telah bersertifikat. Diklat PKA (PIM III) telah diikuti oleh 79 pejabat struktural dan yang belum mengikuti diklat sebanyak 83 pejabat struktural. Dengan jumlah jabatan sebanyak 162 Jabatan maka sebanyak 48% Pejabat eselon III telah di diklatkan, dan Diklat PKP (PIM IV) telah diikuti oleh 271 pejabat struktural sampai tahun 2022 dengan jumlah jabatan sebanyak 234 Jabatan hal ini berarti bahwa seluruh jabatan telah diisi oleh pejabat yang memiliki sertifikat penjenjangan. Hal ini terjadi karena pelaksanaan penyetaraan jabatan struktural ke fungsional., banyak pejabat struktural eselon IV yang berubah menjadi fungsional. Total pejabat struktural yang telah mengikuti diklat penjenjangan sebanyak 369 orang dan jumlah jabatan yang tersedia sebanyak 469, posisi pejabat struktural terdiri dari



eselon II,III dan IV. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi sebesar 88.3% diperoleh dari jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat 369 orang di bagi dengan jumlah jabatan yang tersedia sebanyak 469 jabatan dikali dengan 100%.

Penjelasan tingginya capaian ini dikarenakan oleh:

1) *Penyetaraan jabatan*

Pada awal tahun 2022 terjadi penyetaraan jabatan struktural ke fungsional sesuai amanah Peraturan Menteri (Permen) PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. banyak pejabat eselon IV yang menjadi fungsional sehingga mengurangi jumlah jabatan struktural eselon IV



Photo diatas adalah kegiatan pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional PKN (PIM II), yang ditujukan bagi pada eselon II. kegiatan ini dilaksanakan selama tiga bulan dengan system on dan off kampus, sehingga peserta bisa menerapkan langsung ilmu yang didapat ke situasi kerja sesuai dengan judul masalah yang akan di jadikan proyek perubahan.

Indikator Kedua Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat **DIKLAT PENINGKATAN KOMPETENSI (KOMPETENSI TEKNIS)** terealisasi akumulatif sebesar 137,4 %. Dari target 23,8% yang ditetapkan terlaksana sebesar 32,7%. Hasil ini didapat dari formulasi pengukuran Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (diklat teknis + diklat fungsional) dibagi dengan jumlah



Aparatur fungsional x 100% diuraikan sebagai berikut jumlah Aparatur fungsional sebanyak 3.582 orang dan yang telah melaksanakan diklat peningkatan kompetensi sampai tahun 2022 sebanyak 1.173 Orang, seperti yang digambarkan pada diagram dibawah:

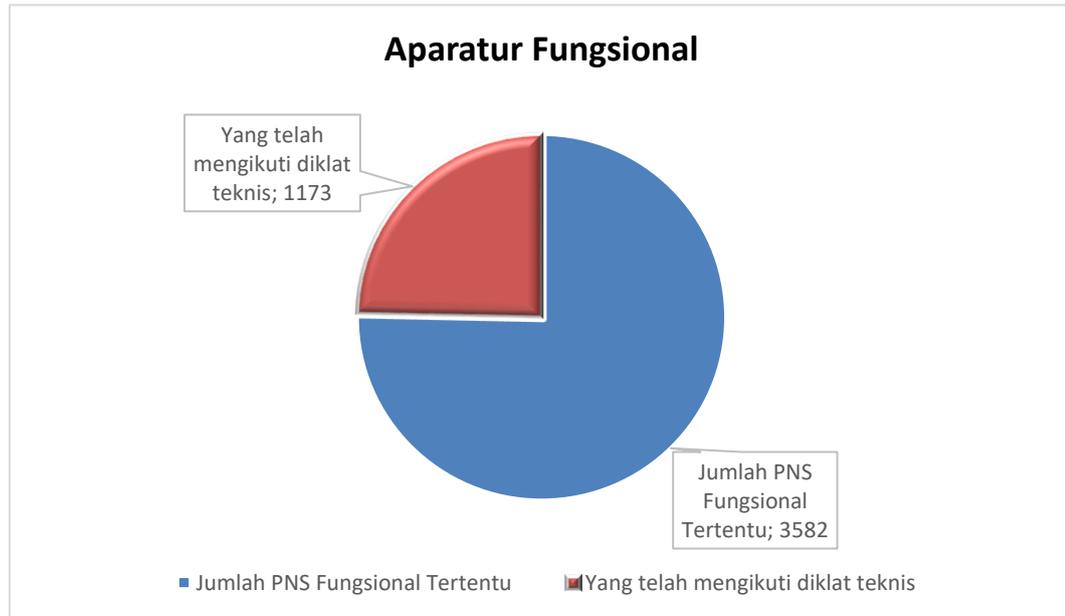




Foto kegiatan diatas adalah salah satu kegiatan peningkatan pendidikan di bidang fungsional, khususnya untuk para tenaga kesehatan bidan dan pembagian STPPL bagi penyuluh pertanian.

Output dari dilaksanakan diklat aparatur fungsional ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan pemahaman aparatur fungsional terhadap tupoksi teknis yang melekat pada "job description" masing-masing aparatur fungsional, disamping sebagai penambah angka kredit untuk kenaikan pangkat bagi apartur fungsional.

Indikator Ketiga yaitu **PERSENTASE PENINGKATAN JUMLAH ASN BERPENDIDIKAN TINGGI** target yang ditetapkan sebesar 41,1% dan terealisasi sebanyak 84,6 % atau sebesar 205,8 %. Pada tahun 2022 PNS yang memiliki sertifikat pendidikan tinggi berjumlah sebanyak 3.385 orang dari jumlah 4.003 orang ASN yang ada dilingkungan pemerintah Kabupaten Sarolangun. Dengan rincian S3 berjumlah 4 Orang, S2 berjumlah 236 Orang dan S1 sebanyak 2.229 Orang dan Diploma sebanyak 916 Orang.

Hasil tersebut didapat dari perhitungan jumlah ASN yang memiliki sertifikat pendidikan tinggi tahun 2022 yakni sebanyak 3.385 orang dibagi dengan jumlah keseluruhan pegawai di Kabupaten Sarolangun yakni sebanyak 4.003 Orang maka didapat angka sebesar 84,6 % dalam artian lebih lanjut bahwa, Sebanyak 84,6% ASN di Kabupaten Sarolangun telah mengenyam pendidikan tinggi.



Pada photo diatas, merupakan salah satu kegiatan monitoring tugas belajar di Kota Bandung. Salah satu ASN Kabupaten Sarolangun mendapat beasiswa tugas belajar menempuh pendidikan S2 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Bandung.

Faktor pendukung naiknya tingkat pendidikan ASN di lingkup Kabupaten Sarolangun antara lain:

- 1) Kemudahan waktu kuliah di Universitas Terbuka.
- 2) Adanya PP nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS
- 3) Sosialisasi pemberian izin belajar bagi pegawai negeri

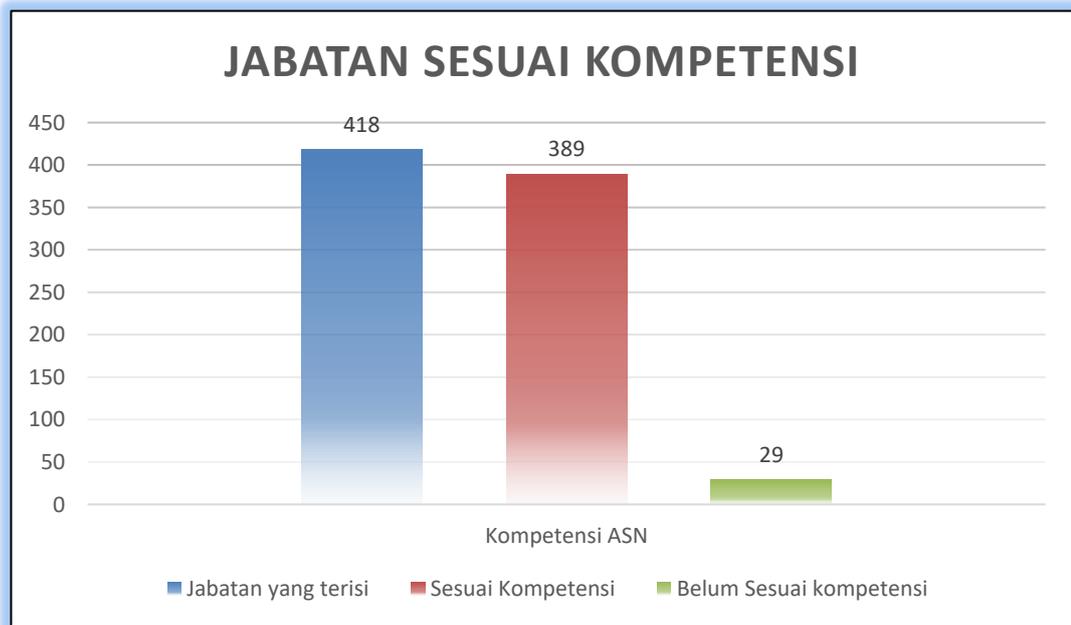
Dengan adanya faktor pendukung diatas, maka banyak diantara pegawai negeri Kabupaten Sarolangun merasa terpacu untuk melanjutkan pendidikan tinggi. Output dari peningkatan jumlah ASN yang memiliki sertifikat pendidikan tinggi, adalah naiknya indeks pembangunan manusia, khususnya aparatur sipil Negara di Kabupaten Sarolangun. Dengan pendidikan tinggi, maka pola pikir dan pandangan aparatur sipil Negara tentu lebih akademis dan faktual, hal ini tentu sangat menunjang visi dan misi kepala daerah khususnya Kabupaten sarolangun yaitu “Sarolangun lebih Sejahtera”.

Indikator Keempat adalah **PERSENTASE JABATAN YANG DIISI SESUAI DENGAN KOMPETENSI** terealisasi sebesar 93,1%. Data ini didapat dari formulasi pengukuran Jumlah pejabat yang memenuhi persyaratan kompetensi dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia x 100%.

Jumlah aparatur yang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebanyak 389 Orang dari 418 Jabatan yang terisi atau sebanyak 93,1% jabatan telah sesuai dengan



kompetensi baik dari segi pendidikan dan pengalaman sesuai dengan hasil uji kompetensi. Target yang telah ditetapkan pada awal tahun 2022 sebanyak 460 aparatur atau 69,8% untuk memenuhi persyaratan kompetensi guna menduduki jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarolangun. Dalam pelaksanaannya pada tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa target, 69,8% dapat direalisasikan sebesar 93,1% atau mengalami kenaikan sebesar 133,3% dari rencana awal yang ditetapkan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:



Pada tahun 2022, BKPSDM melaksanakan UJI KOMPETENSI bagi Pejabat Administrator sebanyak 46 Orang dan JPT sebanyak 34 Orang, sehingga ini bisa menjadi data awal untuk memetakan potensi dan skill yang dimiliki oleh Pejabat Administrator yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarolangun.





Salah satu kegiatan uji kompetensi pada tahun 2022, para peserta berjumlah 46 orang pejabat administartor, kemudian diikuti oleh Uji Kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 34 Orang. Uji kompetensi JPT pada tahun 2022, menggunakan jasa Tim Asesor rekomendasi dari Kemendagri yang memiliki sertifikasi A yang berasal dari Asessement Center DISPISIAD TNI AD Bandung. Penempatan Pejabat yang ada dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sarolangun sesuai dengan Kompetensi menggunakan beberapa variabel seperti, riwayat pengalaman pekerjaan, pendidikan dan keahlian. Salah satu penyebab tinggi nya capaian Jabatan yang sesuai kompetensi adaah faktor dari penyetaraan jabatan, sehingga dengan jumlah Jabatan yang berkurang namun disisi lain diikuti dengan pelaksanaan uji kompetensi bagi pejabat JPT dan Administrator.

Output dari pelaksanaan uji kompetensi ini adalah:

- 1) Pemenuhan syarat yang telah ditentukan dalam suatu jabatan negeri
- 2) Tersedianya ASN yang memiliki kecapan sesuai dengan keahliannya dalam memimpin sebuh instansi
- 3) Menciptakan good governance sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Analisis Pencapaian Sasaran 2 Tahun 2022 **Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021		%	Tahun 2022		%
			Target	Reali sasi		Target	Reali sasi	
1	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,75	0,38	197,0	0,67	0,28	239
2	Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	Kategori	83	84,2	101,45	85	85,1	100,1

Sasaran ke 2 “Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja” yang diukur melalui 2 indikator yang diperjanjikan yaitu

1. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin, pelanggaran disiplin menurun sebesar 0,28% dari target 0,67%
2. Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian realisasi sebesar 100,1%



Dari hasil pengukuran diperoleh rata-rata capaian kinerja **PERSENTASE PENURUNAN PELANGGARAN DISIPLIN** menurun sebesar 239% atau melebihi target yang telah ditetapkan. Nilai Persentase Penurunan pelanggaran disiplin dihitung berdasarkan Jumlah ASN yang terlibat pelanggaran disiplin tahun berjalan (n) dibagi Jumlah Data Awal Pelanggaran disiplin didalam Renstra (n-0) x 100%. ASN yang tersandung Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai tahun 2022 sebanyak 25 Kasus Pelanggaran Disiplin sedang dan berat, sedangkan data awal jumlah pelanggaran disiplin didalam renstra awal sebanyak 180 Pelanggaran disiplin, jika dipersentasekan tingkat keberhasilan penurunan pelanggaran disiplin tercapai sebesar 239% dari keadaan awal renstra. hal ini dapat dijelaskan melalui diagram dan foto kegiatan dibawah ini:



Keberhasilan dalam hal penurunan tingkat disiplin ini ditunjang oleh faktor:

- 1) Kekompakan Tim Penanganan kasus disiplin pegawai.
- 2) Komitmen yang kuat dari kepala BKPSDM.
- 3) Tindak lanjut dari PP 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai.





Untuk meningkatkan disiplin aparatur salah satu kegiatan yang dilakukan adalah sidak yang rutin dilakukan setiap bulannya di lingkup instansi maupun tingkat kecamatan, hal ini bertujuan agar setiap aparatur merasa diawasi, sehingga tindakan korupsi waktu dapat diminimalkan. Adapun sanksi yang telah diterapkan antara lain, mutasi pegawai, penundaan berkala dan yang paling ringan teguran tertulis untuk kepala instansi.

Output dari indikator ini adalah terlaksananya peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai, dengan penerapan disiplin berjenjang setiap atasan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap bawahannya, sehingga tindakan pelanggaran disiplin dapat di minimalisir dengan adanya orang terdekat, dalam hal ini atasan langsung.

Indikator ke 2 dari Sasaran Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja SKPD diukur melalui indikator yang diperjanjikan yaitu

2. Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian

Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian dihitung berdasarkan Hasil survey/kuesioner dari pengguna pelayanan (BKPSDM) melalui survey indeks kepuasan pelayanan. Dari hasil survey tersebut didapat nilai kepuasan pelanggan 85,1 yang memiliki indeks kategori "BAIK", hal ini senada dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 85 kategori BAIK.

Nilai indeks Kepuasan Pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun didukung oleh tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian yang merupakan bagian dari tupoksi BKPSDM selaku instansi pelayanan kepegawaian. Beberapa pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM sebagai berikut:

1. Pelayanan Kenaikan Pangkat
2. Pelayanan Pengurusan Gaji Berkala
3. Pelayanan Perpanjangan tenaga kontrak
4. Pelayanan Karis/Karsu
5. Pelayanan Cerai PNS
6. Pelayanan Mutasi dan Pindah PNS
7. Pelayanan Pengurusan Pensiun
8. Pelayanan Tindak Disiplin ASN.

Pada tahun 2021, pelayanan di BKPSDM mulai dibenahi, hal ini diikuti oleh beberapa inovasi yang dilakukan BKPSDM antara lain:



1. Pelayanan berkala otomatis

BKPSDM telah mulai melakukan peremajaan data PNS, sehingga pengurusan berkala tidak perlu lagi menunggu usulan dari instansi lain seperti tahun-tahun sebelumnya.

2. Peremajaan Data Base kepegawaian

Seiring dengan semangat inovasi yang diterapkan oleh kepala daerah, maka BKPSDM melakukan inovasi dibidang kepegawaian melalui pengembangan system data base pegawai, yaitu SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai). Dimana seluruh ASN di lingkungan Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 4500 orang akan diremajakan data basenya, mulai dari jejak perpindahan (mutasi) kerja, Pangkat terakhir, nama keluarga, prestasi dan lain-lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Dengan adanya data base ini, maka akan mempermudah proses otomatisasi pengurusan kepegawaian.

3. Penindakan Kasus Disiplin

Pada tahun 2022 ini, BKPSDM telah selesai melakukan PDTH (pemberhentian dengan tidak hormat pada tahun sebelumnya). Terhadap 14 orang ASN, atas kasus korupsi. Seiring dengan itu, kegiatan sidak terus dilakukan, sehingga diharapkan terjadi peningkatan disiplin di lingkungan pemerintah Kabupaten Sarolangun.

4. Pembangunan Ruang Pelayanan Kepegawaian

Pada tahun awal 2022 ini, BKPSDM melakukan renovasi ruang pelayanan, ruang tersebut meliputi ruang pelayanan dan ruang konsultasi, diharapkan para pengunjung baik ASN maupun Masyarakat umum menikmati pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM.

Dengan berbagai inovasi pelayanan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepada seluruh aparatur Negara yang ada dilingkup pemerintah kabupaten Sarolangun, sehingga berujung pada kepuasan yang didapat oleh setiap aparatur.



Pada photo diatas beginilah tampak ruang pelayanan kepegawaian maupun umum di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun, BKPSDM juga menyediakan pelayanan khusus untuk disabilitas, semoga dengan segala kekurangan yang dimiliki, BKPSDM dapat memberikan pelayanan maksimal bagi aparatur sipil Negara maupun masyarakat yang berurusan.

Output dari indikator survey kepuasan pelayanan ini adalah adanya kenyamanan dan kepuasan pengunjung yang berurusan di BKPSDM, baik pegawai pemerintah, swasta ataupun masyarakat sipil. Sebagai instansi pelayanan kepegawaian, sudah seharusnya BKPSDM berbenah menuju orientasi pelayanan sesuai dengan moto BKPSDM "Pelayanan kepegawaian yang cepat, responsif, humanis, dan berbasis informasi teknologi".



B. Analisis Efisiensi

Efisiensi adalah hubungan erat dengan konsep produktifitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan (cost of output). Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya. Pada tahun 2022, efisiensi tidak banyak yang dapat dilakukan karena faktor refocusing anggaran akibat pandemi covid 19 yang melanda dunia sehingga terjadi penurunan jumlah anggaran dari kondisi normal.

Dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kegiatan dan keuangan Badan Kepegawaian Daerah dapat di lihat tingkat efisiensi penggunaan anggaran yang mendukung tercapainya sasaran melalui beberapa indikator kinerja, secara detil dapat dilihat pada penjelasan berikut.



TINGKAT EFISIENSI BKPSDM 2022

NO	PROGRAM/URAIAN KEGIATAN	APBD MURNI	APBD PERUBAHAN	TOTAL APBD	REALISASI KEUANGAN		KINERJA	
					Rp	%	SISA ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
SASARAN : Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja								
PROGRAM: PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA		6.351.214.919	247.988.785	6.599.203.704	6.165.441.261	93	433.762.443	6,57
1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		4.735.930.026	-328.110.940	4.407.819.086	4.042.842.019	92	364.977.067	8,28
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.735.930.026	-328.110.940	4.407.819.086	4.042.842.019	92	364.977.067	8,28
2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		191.814.285	110.000.000	301.814.285	295.359.488	98	6.454.797	2,14
1	Monitoring, Evaluasi, Dan Penilaian Kinerja Pegawai	91.814.285	0	91.814.285	91.675.272	100	139.013	0,15
2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	100.000.000	110.000.000	210.000.000	203.684.216	97	6.315.784	3,01
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah		414.867.065	424.099.725	838.966.790	817.599.669	97	21.367.121	2,55
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	10.067.395	0	10.067.395	10.005.245	99	62.150	0,62
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12.954.205	281.274.000	294.228.205	275.523.200	94	18.705.005	6,36
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	87.276.004	11.000.100	98.276.104	96.018.193	98	2.257.911	2,30
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	89.141.085	31.825.625	120.966.710	120.901.155	100	65.555	0,05
5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	27.280.000	0	27.280.000	27.280.000	100	0	0,00
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	165.000.000	100.000.000	265.000.000	261.827.749	98	3.172.251	1,20
7	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	23.148.376	0	23.148.376	23.148.376	100	0	0,00
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		36.812.543	0	36.812.543	36.749.000	100	63.543	0,17

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



1	Pengadaan Mebel	36.812.543	0	36.812.543	36.749.000	100	63.543	0,17
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		749.656.000	-18.000.000	731.656.000	694.636.010	95	37.019.990	5,06
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.500.000	0	5.500.000	5.500.000	100	0	0,00
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	191.736.000	0	191.736.000	163.716.010	85	28.019.990	14,61
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	552.420.000	-18.000.000	534.420.000	525.420.000	98	9.000.000	1,68
6. Pemeliharaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		222.135.000	60.000.000	282.135.000	278.255.075	99	3.879.925	1,38
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	157.700.000	60.000.000	217.700.000	214.032.075	98	3.667.925	1,68
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.460.000	0	30.460.000	30.440.000	100	20.000	0,07
3	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan Lainnya	33.975.000	0	33.975.000	33.783.000	99	192.000	0,57
SASARAN : Meningkatkan Kualitas Aparatur								
PROGRAM: KEPEGAWAIAN DAERAH		1.321.750.373	975.231.683	2.296.982.056	2.057.286.435	90	239.695.621	10,44
1. Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian asn		772.643.147	223.012.984	995.656.131	797.469.434	80	198.186.697	19,91
1	Evaluasi pengadaan asn dan pengadaan asn	578.085.744	173.012.984	751.098.728	573.851.683	76	177.247.045	23,60
2	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	23.322.371	0	23.322.371	22.882.734	98	439.637	1,89
3	Fasilitasi lembaga profesi asn	29.874.200	50.000.000	79.874.200	59.379.121	74	20.495.079	25,66
4	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	99.200.000	0	99.200.000	99.200.000	100	0	0,00
5	Pengelolaan data kepegawaian	42.160.832	0	42.160.832	42.155.896	100	4.936	0,01
2. Mutasi dan promosi asn		266.289.930	622.218.699	888.508.629	851.465.835	96	37.042.794	4,17
1	Pengelolaan mutasi asn	91.841.127	622.218.699	714.059.826	678.714.333	95	35.345.493	4,95
2	Pengelolaan kenaikan pangkat asn	174.448.803	0	174.448.803	172.751.502	99	1.697.301	0,97
3. Pengembangan kompetensi asn		178.756.905	130.000.000	308.756.905	305.298.150	99	3.458.755	1,12

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



1	Peningkatan kapasitas kinerja asn	75.800.000	100.000.000	175.800.000	175.057.000	100	743.000	0,42
2	Pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi asn	51.845.905	0	51.845.905	50.266.683	97	1.579.222	3,05
3	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	51.111.000	30.000.000	81.111.000	79.974.467	99	1.136.533	1,40
4. Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		104.060.391	0	104.060.391	103.053.016	99	1.007.375	0,97
1	Pembinaan disiplin asn	104.060.391	0	104.060.391	103.053.016	99	1.007.375	0,97
SASARAN : Meningkatnya Kualitas Aparatur								
PROGRAM: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		174.259.195	220.349.650	394.608.845	391.274.752	99	3.334.093	0,84
1. Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional		174.259.195	220.349.650	394.608.845	391.274.752	99	3.334.093	0,84
1	Pelaksanaan kerjasama antar lembaga	0	170.349.650	170.349.650	169.899.210	100	450.440	0,26
2	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	174.259.195	50.000.000	224.259.195	221.375.542	99	2.883.653	1,29

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



**Tingkat Efisiensi Kinerja Pada Capaian Indikator Kinerja BKPSDM
Tahun 2022**

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan				
				Target	Realisasi	CAPAIAN	No	Program	Pagu	Realisasi	%
1		1	%	55,6	88,3	158,8	1	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	224.259.195	221.375.542	98,7
		RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 1									
TINGKAT EFISIENSI 1,29 %											
2		2	%	23,8	32,7	137,4	1	KEPEGAWAIAN DAERAH	175.800.000	175.057.000	99,6
		RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 2									
TINGKAT EFISIENSI 0,12 %											
3		3	%	41,1	84,6	205,8	1	KEPEGAWAIAN DAERAH	132.956.905	130.241.150	98
							2	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	394.608.845	391.274.752	99
							RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 3			TOTAL KESELURUHAN PROGRAM	527.565.750
TINGKAT EFISIENSI 1,15 %											
4		4	%	69,8	93,01	133,3	1	KEPEGAWAIAN DAERAH	714.059.826	678.714.333	95
							RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 4			TOTAL KESELURUHAN PROGRAM	
TINGKAT EFISIENSI 4,95 %											
5		5	%	0,67	0,28	239	1	KEPEGAWAIAN DAERAH	104.060.391	103.053.016	99
							RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 5			TOTAL KESELURUHAN PROGRAM	
TINGKAT EFISIENSI 0,97 %											
5		6	Nilai	85	85,1	100,1	1	KEPEGAWAIAN DAERAH	995.656.131	797.469.434	80
							RATA-RATA CAPAIAN DARI INDIKATOR 6			TOTAL KESELURUHAN PROGRAM	
TINGKAT EFISIENSI 19,91 %											
							TOTAL KESELURUHAN		2.741.401.293	2.497.185.227	8,9



Perbandingan Target dan Realisasi Program Dalam Mendukung Capaian Kinerja Sasaran
Periode 2018 - 2022

NO	TUJUAN	NO	SASARAN	NO	INDIKATOR SASARAN	SATU AN	TARGET KINERJA					REALISASI KINERJA					CAPAIAN KINERJA				
							2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
1	Mewujudkan Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	1	Meningkatnya Kualitas Aparatur	1	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	34,6	39,4	44,8	50,2	55,6	35,09	42,7	49,7	39,91	88,3	101,4	108,4	110,9	79,5	158,8
				2	Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	17,4	19	20,6	22,2	23,8	19,04	24,4	35,3	74,33	32,7	4,6	128,4	171,4	334,8	137,4
				3	Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	40,2	40,4	40,6	40,9	41,1	52,1	52,4	59,3	59,74	84,6	129,6	129,7	146,1	146,1	205,8
				4	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	60,5	62,8	65,2	67,5	69,8	64,5	67,9	68,7	68,62	93,01	106,6	108,1	105,4	101,7	133,3
2	Mewujudkan Peningkatan Disiplin Aparatur	2	Meningkatnya transparansi dan kuntabilitas kinerja	1	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,91	0,83	0,8	0,75	0,67	0,49	0,47	0,65	0,38	0,28	53,8	56,6	81,3	50,7	41,8
				2	Nilai Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian	Nilai	75	79	81	83	85	79	80,7	82,8	84,2	85,1	105,3	102,2	102,2	101,4	100,1



C. Analisis Program Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Tercapainya Indikator Kinerja

Pelaksanaan Program dan kegiatan yang ada di BKPSDM pada tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program kepegawaian daerah
3. Program pengembangan sumber daya manusia

Dari 3 program tersebut semuanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja BKPSDM dan menunjang indikator kinerja utama. Kepegawaian daerah memiliki kegiatan Penegakan Disiplin yang berkontribusi langsung pada Indikator Penurunan tingkat pelanggaran disiplin. Kegiatan ini meliputi Razia dan inspeksi Mendadak ke setiap SKPD serta Kecamatan yang ada di Kabupaten Sarolangun, sehingga pembinaan disiplin berkala dilakukan setiap bulannya. Kemudian pengurusan administrasi kepegawaian, seperti pengurusan berkala, pangkat, karis/karsu. Penerimaan CPNS maupun penison.

Untuk program Pengembangan Sumber Daya Manusia berkontribusi langsung pada Indikator Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial), Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis) dan Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi. Kegiatan yang dilaksanakan berupa peningkatan kompetensi dan peningkatan pendidikan, seperti pelaksanaan diklat PIM TK II,III dan IV, pelaksanaan Diklat fungsional dan Bantuan Beasiswa Tugas Belajar.

Untuk program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah berkontribusi langsung dan tidak langsung Indikator Survey Kepuasan Masyarakat. Kegiatan yang mendukung kelangsungan pelayanan, mulai dari kebersihan sarana dan prasarana kantor hingga pengaduan terhadap pelayanan. Kegiatan ini berupa pengadaan sarana dan prasarana kantor serta ketersediaan akses pelayanan informasi teknologi.

D. Realisasi Anggaran 2022

Pemerintah Kabupaten Sarolangun pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun anggaran 2022 telah melaksanakan 3 Program, 11 Kegiatan dan 31 Sub Kegiatan. Total pagu anggaran yang dialokasikan sebesar **Rp. 9.290.794.605,-** dan terealisasi sebesar **Rp. 8.421.745.179,-** atau sebesar **91%** dengan rincian Belanja yaitu:



NO	Belanja	Pagu	Realisasi 2022	Sisa	%	Realisasi 2021
1	Belanja Operasional	8.977.791.357	8.127.472.979	850.318.378	91	7.283.262.367
	Belanja Pegawai	4.552.239.086	4.187.801.165	364.437.921	92	3.554.564.044
	Belanja Barang Jasa	4.425.552.271	3.939.671.814	485.880.457	89	3.728.698.323
2	Belanja Modal	313.003.248	294.272.200	18.731.048	94	188.925.000
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	313.003.248	294.272.200	18.731.048	94	125.125.000
	Belanja Modal Aset tetap Lainnya			0		63.800.000
	TOTAL	9.290.794.605	8.421.745.179	869.049.426	91	7.472.187.367

Untuk lebih lanjut terhadap realisasi anggaran 2022 dapat dilihat lebih rinci dalam table berikut ini:

NO	PROGRAM/URAIAN KEGIATAN	APBD MURNI	APBD PERUBAHAN	TOTAL APBD	REALISASI KEUANGAN	
					Rp	%
	001. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	6.351.214.919	247.988.785	6.599.203.704	6.165.441.261	93
	1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.735.930.026	-328.110.940	4.407.819.086	4.042.842.019	92
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.735.930.026	-328.110.940	4.407.819.086	4.042.842.019	92
	2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	191.814.285	110.000.000	301.814.285	295.359.488	98
1	Monitoring, Evaluasi, Dan Penilaian Kinerja Pegawai	91.814.285	0	91.814.285	91.675.272	100
2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	100.000.000	110.000.000	210.000.000	203.684.216	97
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	414.867.065	424.099.725	838.966.790	817.599.669	97
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	10.067.395	0	10.067.395	10.005.245	99
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12.954.205	281.274.000	294.228.205	275.523.200	94
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	87.276.004	11.000.100	98.276.104	96.018.193	98
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	89.141.085	31.825.625	120.966.710	120.901.155	100
5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	27.280.000	0	27.280.000	27.280.000	100
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	165.000.000	100.000.000	265.000.000	261.827.749	98
7	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	23.148.376	0	23.148.376	23.148.376	100
	4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	36.812.543	0	36.812.543	36.749.000	100
1	Pengadaan Mebel	36.812.543	0	36.812.543	36.749.000	100



5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		749.656.000	-18.000.000	731.656.000	694.636.010	95
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.500.000	0	5.500.000	5.500.000	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	191.736.000	0	191.736.000	163.716.010	85
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	552.420.000	-18.000.000	534.420.000	525.420.000	98
6. Pemeliharaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		222.135.000	60.000.000	282.135.000	278.255.075	99
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	157.700.000	60.000.000	217.700.000	214.032.075	98
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.460.000	0	30.460.000	30.440.000	100
3	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan Lainnya	33.975.000	0	33.975.000	33.783.000	99
002. KEPEGAWAIAN DAERAH		1.321.750.373	975.231.683	2.296.982.056	2.057.286.435	90
1. Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian asn		772.643.147	223.012.984	995.656.131	797.469.434	80
1	Evaluasi pengadaan asn dan pengadaan asn	578.085.744	173.012.984	751.098.728	573.851.683	76
2	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	23.322.371	0	23.322.371	22.882.734	98
3	Fasilitasi lembaga profesi asn	29.874.200	50.000.000	79.874.200	59.379.121	74
4	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	99.200.000	0	99.200.000	99.200.000	100
5	Pengelolaan data kepegawaian	42.160.832	0	42.160.832	42.155.896	100
2. Mutasi dan promosi asn		266.289.930	622.218.699	888.508.629	851.465.835	96
1	Pengelolaan mutasi asn	91.841.127	622.218.699	714.059.826	678.714.333	95
2	Pengelolaan kenaikan pangkat asn	174.448.803	0	174.448.803	172.751.502	99
3. Pengembangan kompetensi asn		178.756.905	130.000.000	308.756.905	305.298.150	99
1	Peningkatan kapasitas kinerja asn	75.800.000	100.000.000	175.800.000	175.057.000	100
2	Pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi asn	51.845.905	0	51.845.905	50.266.683	97
3	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	51.111.000	30.000.000	81.111.000	79.974.467	99
4. Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		104.060.391	0	104.060.391	103.053.016	99
1	Pembinaan disiplin asn	104.060.391	0	104.060.391	103.053.016	99
003. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		174.259.195	220.349.650	394.608.845	391.274.752	99
1. Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional		174.259.195	220.349.650	394.608.845	391.274.752	99
1	Pelaksanaan kerjasama antar lembaga	0	170.349.650	170.349.650	169.899.210	100



2	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	174.259.195	50.000.000	224.259.195	221.375.542	99
---	---	-------------	------------	-------------	-------------	----

3 Program, 11 Kegiatan dan 31 Sub Kegiatan tahun anggaran 2022, semua nya telah terlaksana dengan baik dengan keberhasilan tingkat capaian kinerja 99 %.



BAB IV P E N U T U P

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sebagai leading sektor administrasi kepegawaian akan lebih memaksimalkan kinerja dengan cara antara lain:

1. Lebih aktif mencari informasi tentang perkembangan Peraturan Perundang-undangan terbaru yang sedang berlaku guna menjadi pedoman dan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dibidang kepegawaian.
2. Memperbanyak koordinasi dan konsultasi ke pihak-pihak terkait yang lebih berkompeten tentang perubahan pola/sistem administrasi kepegawaian, misalnya BKD Provinsi Jambi, BKN Regional VII Palembang, BKN Pusat Jakarta dan Kemenpan & RB Republik Indonesia di Jakarta.
3. Untuk program peningkatan dan pengembangan kapasitas aparatur seperti penyelenggaraan dan/atau pengiriman peserta Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan maka BKPSDM juga akan memperbanyak melakukan koordinasi, konsultasi dan kerjasama dengan instansi terkait yaitu dengan Bandiklatda Provinsi Jambi, Bandiklat Regional Bukit Tinggi dan LAN RI.
4. Dalam upaya peningkatan pelayanan publik kelembagaan, BKPSDM akan meningkatkan disiplin aparatur melalui sistem pelayanan melekat sesuai dengan PP No. 94 Tahun 2011, selain itu guna Meningkatkan kapasitas kelembagaan melalui pengembangan dan sekaligus pembinaan profesional aparatur oleh atasan dengan memperhatikan sistem merit dan prestasi kerja.

Demikianlah Laporan Kinerja Instansi (LKj) Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun Tahun 2022, Kami menyadari dari apa yang telah kami laporkan ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, namun kami berharap kiranya LKj tahun 2022 ini dapat bermanfaat untuk keberhasilan kegiatan-kegiatan dimasa yang akan datang.