



**bkpsdm
anambas**



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

2023



**BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

 Jalan Raja Haji Fisabilillah Pasir Peti

 bkpsdm.anambaskab@gmail.com

 [bkpsdm.anambaskab](https://www.instagram.com/bkpsdm.anambaskab)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa atas Karunia, Rahmat dan Hidayah-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2023.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023 memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan, sehingga diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar program dan kegiatan di tahun berikutnya dapat berjalan lebih efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Tarempa, 2 Februari 2024

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia,



Dra. Nurgayah, M.A
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 196801262000032002



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF

BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud dan Tujuan.....	2
1.3 Struktur Organisasi.....	2
1.4 Sumber Daya Manusia.....	8
1.5 Isu-Isu Strategis.....	9
1.6 Aspek Strategis.....	10
1.7 Dasar Hukum.....	11
1.8 Sistematika Penyajian.....	12
BAB II.....	13
PERENCANAAN KINERJA.....	13
2.1 Perencanaan Strategis.....	13
2.2 Perjanjian Kinerja.....	21
2.3 Rencana Anggaran.....	22
BAB III.....	25
AKUNTABILITAS KINERJA.....	25
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	25
3.2 Upaya Perbaikan.....	51
3.3 Realisasi Anggaran.....	52
BAB IV.....	56
PENUTUP.....	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	58



Daftar Tabel

Tabel 1	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat	8
Tabel 2	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan.....	8
Tabel 3	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	9
Tabel 4	Matrik Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Target Kinerja	15
Tabel 5	Matrik Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	196
Tabel 6	Indikator Kinerja Utama (IKU).....	219
Tabel 7	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	221
Tabel 8	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	262
Tabel 9	Skala Penilaian Capaian Kinerja BKPSDM	286
Tabel 10	Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	288
Tabel 11	Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2023	30
Tabel 12	Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Akhir Periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	36
Tabel 13	Perbandingan Realisasi Kinerja terhadap Standar Nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	37
Tabel 14	Matriks Ikhtisar pencapaian Kinerja.....	38
Tabel 15	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran)	47
Tabel 16	Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja	50
Tabel 17	Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.....	53
Tabel 18	Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Akhir Periode Renstra.....	36



IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka mewujudkan misi ke 3 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tahun 2023 telah mewujudkan Perjanjian Kinerja yang telah diperjanjikan dengan Bupati Kepulauan Anambas dengan melaksanakan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 23 (dua puluh tiga) sub kegiatan dengan didukung oleh APBD Kabupaten dimana anggarannya sebesar Rp 8.569.332.112,- dan realisasi anggaran Rp 7.664.385.621,- dengan capaian sebesar 89,44% . Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator sebagai berikut :
 - Nilai Indeks Reformasi Birokrasi, target di tahun 2023 adalah 64,00. Pada Tahun 2023 tidak dilaksanakan penilaian oleh Inspektorat Daerah, hal ini dikarenakan adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
 - Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Perangkat Daerah, target di tahun 2023 adalah 83,48. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Perangkat Daerah Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 68,26 dengan predikat “(B) Baik”
 - Hasil Survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas perdana dilaksanakan melalui Aplikasi dan memperoleh hasil pada Tahun 2023 persentase tingkat kepuasan pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas terhadap kualitas layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sebesar 87,69.



Program ini dibiayai dari APBD dengan anggaran untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp 6.389.574.372,- dan realisasi sebesar Rp 6.149.738.130,- dengan capaian 96,25%.

2. Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator sebagai berikut :
 - nilai Indeks Profesionalitas ASN, target di tahun 2023 adalah 54. Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 64,39 dengan predikat “Rendah”.
 - nilai Indeks Sistem Merit, target di tahun 2023 adalah 286. Nilai Indeks Sistem Merit Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 297,5 atau berpredikat “Baik”

Program ini dibiayai dari APBD dengan anggaran untuk Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 1.830.868.750,- dan realisasi sebesar Rp 1.175.332.542,- dengan capaian 64,20%. Dan untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 348.888.990,- dan realisasi sebesar Rp 339.314.949,- dengan capaian 97,26%.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah akuntabilitas, dimana merupakan salah satu wujud komitmen organisasi penyelenggara negara dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dalam pelaksanaan kebijakan pada akhir tahun. Kebijakan yang sesuai dengan tugas dan kewenangannya dipertanggungjawabkan kepada publik sebagai pemegang kedaulatan negara sebagaimana diamanatkan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 melaksanakan program kerja dan anggaran berbasis Kinerja sebagai pelaksanaan Sistem Akuntansi Instansi Pemerintah (SAKIP). Proses penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran tahunan dilakukan secara terpadu dengan berdasarkan program – program jangka panjang Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya Bidang Pengembangan Sumber daya Aparatur, serta mengacu kepada program strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang tertuang di dalam Renstra. Dokumen perencanaan saling bersinergi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

LKjIP Tahun 2023 pada dasarnya adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disertai dengan pemberdayaan dalam pencapaian visi organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut lingkup penyusunan LKjIP adalah memberikan gambaran kondisi obyektif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.



1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah :

- a. Sebagai bentuk pertanggungjawaban tertulis Unit Eselon II Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 kepada Bupati Kepulauan Anambas atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.
- b. Memberikan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan program kerja dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah :

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Kepulauan Anambas selaku pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Sebagai langkah upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN. Dalam melaksanakan tugas ini BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN;
- b. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN;
- c. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKPSDM;



- d. Koordinasi pelaksanaan supervise dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan;
- e. Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- f. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKPSDM; dan
- g. Pengawasan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

a) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKPSDM, Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dengan dibantu :

1) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan reformasi birokrasi internal BKPSDM;
- b. Melaksanakan koordinasi, peliputan, analisis, pemberitaan, publikasi, dan dokumentasi terkait kegiatan;
- c. Melakukan penanganan pengaduan terkait pelayanan BKPSDM;
- d. Menyiapkan tata naskah dinas dan tata naskah dinas elektronik, penanganan persuratan masuk dan keluar, penomoran surat, pengagendaan, ekspedisi, dokumen administrasi perjalanan dinas pimpinan, pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- e. Menyiapkan perencanaan dan pengembangan teknologi informasi, pelaksanaan operasional teknologi informasi, dan pengelolaan data dan dukungan teknologi, dan pengelolaan data dan dukungan teknologi informasi;
- f. Menyiapkan penyiapan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan sumber daya manusia aparatur, rencana pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan sistem merit, pengembangan kompetensi, pengelolaan administrasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara, pembinaan jabatan fungsional, manajemen talenta, pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin serta penghargaan dan pemberian



- sanksi, administrasi tata naskah kepegawaian, pelayanan administrasi gaji dan tunjangan, cuti, dan kesejahteraan lainnya;
- g. Menyiapkan layanan administrasi umum yang meliputi surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset barang milik Daerah dan layanan pengadaan barang/jasa di lingkungan BKPSDM;
 - h. Memfasilitasi pengelolaan kebersihan, ketertiban dan keamanan ruang kerja di lingkungan BKPSDM;
 - i. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 2) Subbagian Program dan Keuangan
- Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana program, kegiatan dan anggaran di lingkup BKPSDM;
 - b. Menghimpun bahan dalam rangka perencanaan program, kegiatan dan anggaran BKPSDM;
 - c. Menghimpun, menganalisis, menyajikan dan memberikan informasi data BKPSDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. Menyusun perencanaan strategis BKPSDM;
 - e. Menyusun rencana kinerja tahunan, rencana kerja tahunan serta kegiatan operasional BKPSDM;
 - f. Menyusun perjanjian kinerja dan penilaian/pengukuran kinerja;
 - g. Menyusun laporan kinerja BKPSDM;
 - h. Menyusun indikator kinerja utama BKPSDM;
 - i. Mengoordinasikan penyusunan indikator kinerja Individu ASN di lingkup BKPSDM;
 - j. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan program BKPSDM;
 - k. Menyusun laporan hasil evaluasi pelaksanaan program dalam rangka rencana tindak lanjut perencanaan dan program kerja BKPSDM;
 - l. Melakukan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan, perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan, akuntansi dan pelaporan keuangan, serta penyiapan bahan tanggapan



- pemeriksaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi tercapainya target kinerja keuangan secara optimal;
- m. Melakukan koordinasi penggunaan anggaran BKPSDM;
 - n. Melakukan verifikasi surat pertanggungjawaban dan mempersiapkan kelengkapannya;
 - o. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan Subbagian Program dan Keuangan; dan
 - p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- b) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian. Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- c) Bidang Mutasi dan Promosi
Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang mutasi dan promosi. Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh Kepala Bidang. Susunan Organisasi Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d) Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan
Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan. Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- e) Kelompok Jabatan Fungsional
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh

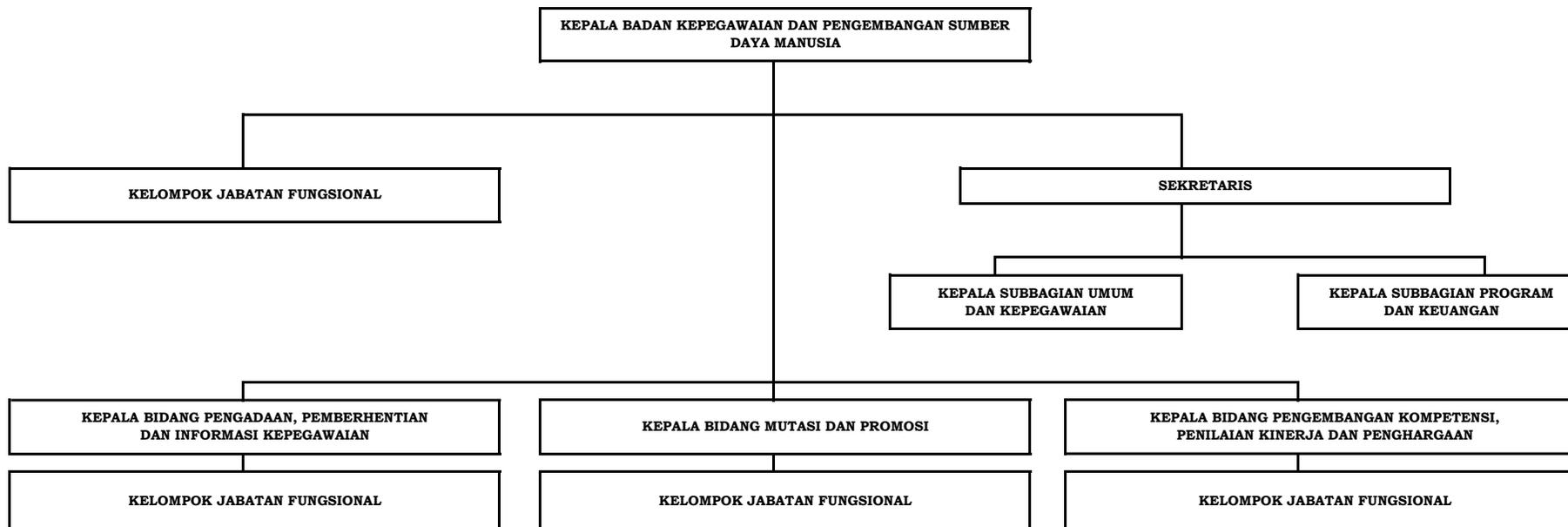


koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional atau subkoordinator sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi. Koordinator atau subkoordinator melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada setiap pengelompokan uraian fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana yang terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:



Lampiran : Peraturan Bupati Kepulauan Anambas
Nomor : 47 Tahun 2021
Tanggal : 31 Desember 2021



BUPATI KEPULAUAN ANAMBAS,





1.4 Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 7 jabatan struktural dan rumpun jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas didukung oleh aparatur sebanyak 24 orang PNS dengan perincian menurut golongan sebagai berikut:

Tabel 1 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat

NO.	PANGKAT	JUMLAH
1	Golongan II d	0
2	Golongan III a	8
3	Golongan III b	4
4	Golongan III c	6
5	Golongan III d	3
6	Golongan IV a	1
7	Golongan IV b	2
8	Golongan IV c	-

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2023)*

Tabel 2 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan

NO.	PANGKAT	JUMLAH
1	Eselon IV a	2
2	Eselon III b	3
3	Eselon III a	1
4	Eselon II b	1



Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2023)*

Kondisi pegawai menurut tingkat pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA/SMK/MAN	-
4	D-III	1
	D-IV	2
5	STRATA I	20
6	STRATA II	1
7	STRATA III	-

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2023)*

1.5 Isu-Isu Strategis

BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak lepas dari berbagai kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang harus dicari solusi pemecahan masalahnya..

Eksistensi BKPSDM sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun



1945 yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- a. pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik
- b. mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara

Dalam upaya penyusunan perencanaan di bidang kepegawaian, dan pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas, ada beberapa isu strategis sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021 – 2026 yang harus diperhatikan dalam menghadapi tantangan pelaksanaan tugas pokok fungsi dan pelaksanaan program kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM, yaitu:

1. Peningkatan Nilai Indeks Profesionalitas ASN
2. Pemenuhan Formasi Kebutuhan Pegawai Melalui Pengadaan CPNS dan PPPK
3. Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Penyelenggaraan Diklat/Bimtek/Workshop dan lain-lain
4. Tuntutan Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik
5. Pelaksanaan Sistem Merit dan Manajemen Talenta

1.6 Aspek Strategis

Strategi merupakan suatu pola tujuan, kebijakan, program, kegiatan, keputusan, maupun pengalokasian sumber daya yang memerlukan pemahaman tentang apa organisasi itu, apa yang dikerjakannya dan mengapa ia melakukan itu. Dengan demikian strategi merupakan pengembangan dari misi organisasi yang menghubungkan



organisasi itu dengan lingkungannya, sehingga strategi merupakan tanggapan yang mendasar (outline respon) organisasi terhadap tantangan-tantangan mendasar yang dihadapi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat daerah seperti BKPSDM harus selalu berkaitan dengan bagaimana pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan kegiatan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi ASN itu seharusnya diorganisir sehingga dapat menghasilkan tatanan organisasi yang benar-benar mampu mengemban visi dan misi pemerintah daerah.

Dalam melaksanakan berbagai pilihan alternatif yang berkaitan dengan kepegawaian tentu akan didasarkan pada pemilihan isu-isu strategis dalam menentukan prioritas kegiatan dan ini menjadi mandat dan tantangan mendasar yang dihadapi BKPSDM dalam peningkatan kinerjanya. Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM dapat terjadi karena adanya perubahan lingkungan eksternal dan internal. Selain itu dapat pula disebabkan karena adanya perubahan mandat dan bidang urusan BKPSDM.

1.7 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Negara 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;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



6. Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.8 Sistematika Penyajian

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dokumen LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Maksud dan Tujuan
- 1.3 Struktur Organisasi
- 1.4 Sumber Daya Manusia
- 1.5 Isu-Isu Strategis
- 1.6 Aspek Strategis
- 1.7 Dasar Hukum
- 1.8 Sistematika Penyajian

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1. Perencanaan Strategis
- 2.2. Perjanjian Kinerja
- 2.3. Rencana Anggaran

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan
- 3.2. Upaya Perbaikan
- 3.3. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini memuat gambaran umum arah kebijakan dan strategi nasional, Rencana Strategis (Renstra), dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023. Arah kebijakan dan strategi daerah berisi uraian mengenai rumusan focus prioritas dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan RPJMD sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan, dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas agar efektif, efisien dan akuntabel. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja utama (IKU), sedangkan Penetapan Kinerja memuat sasaran strategis, IKU dan target yang akan diperjanjikan untuk diwujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada Tahun 2023.

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi ini. Berbagai teknik analisis bisnis dapat digunakan dalam proses ini, termasuk analisis SWOT, PEST, atau STEER. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan yang memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur. Rencana Strategis ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari Tahun 2021-2026 dimana penetapan jangka waktu tersebut berpedoman kepada RPJMD sebagai penjabaran visi, misi dan program Kepala Daerah ke dalam strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program prioritas Kepala Daerah dan arah kebijakan keuangan daerah, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel. Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas telah melalui tahapan-tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 dengan



memperhatikan isu-isu strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Selanjutnya, Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja BKPSDM dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas 2021-2026 juga digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).

2.1.1 Visi dan Misi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 adalah sebagai Kabupaten Maritim Terdepan yang berdaya saing, maju dan berakhlakul karimah, yang disingkat menjadi “ANAMBAS BERMADAH II”.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dalam mewujudkan visi.

untuk mewujudkan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di atas, maka rumusan Misi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompetitif, Sehat dan Tangguh, Berbudaya serta Berakhlakul Karimah;
2. Memulihkan dan Membangun Ekonomi Kerakyatan yang Ramah Lingkungan, dan Berbasiskan Sektor Perikanan dan Pariwisata;
3. Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi; dan
4. Melanjutkan Pembenahan Masalah Air Bersih, Listrik, dan Konektivitas Wilayah.

Dari keempat misi yang telah disebutkan di atas, misi yang sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah misi ke 3 yaitu



“Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi”.

Melalui Misi 3 ini akan diselenggarakan pemerintahan daerah yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN); melaksanakan pengangkatan jabatan berdasarkan merit sistem, serta beasiswa khusus bagi pegawai, dan aparat desa yang berprestasi; memperkuat penyelenggaraan otonomi desa dan sinergitas pembangunan antar desa dengan insentif Rp 5 Milyar bagi Desa Berprestasi, dan Membangun gedung pertemuan yang representatif di Pulau Jemaja.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategik. Sebagaimana visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan BKPSDM Kabupaten Kepulauan anambas, yaitu **“Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang transparan dan akuntabel”**

Selanjutnya, untuk mencapai hasil yang optimal yang ingin dicapai selama periode perencanaan, maka BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas merumuskan sasaran sebagai berikut:

Tabel 4 Matrik Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur		Indeks Profesionalitas ASN	47	50	54	57	60	60



No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Sistem Merit	280	285	286	287	288	288
2	Meningkatkan tata kelola pemerintahan Yang transparan dan akuntabel		Indeks Reformasi Birokrasi	51,78 (CC)	62,00 (B)	64,00 (B)	66,00 (B)	68,00 (B)	68,00 (B)
		Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	78,85 (B)	82,26 (A)	83,48 (A)	84,50 (A)	85,64 (A)	85,64 (A)
			Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	77 (B)	78 (B)	79 (B)	80 (B)	81 (B)	81 (B)

2.1.3 Strategi dan Arah Kebijakan

mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dan dalam rangka mencapai visi dan misi Bupati Kepulauan Anambas, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas menyusun strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

Tabel 5 Matrik Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Rekrutmen ASN secara terbuka dan transparan	Rekrutmen ASN dengan menggunakan sistem CAT
		Penerapan Manajemen	Seleksi terbuka



		Talenta ASN	dilaksanakan berdasarkan kompetensi jabatan
		Pengembangan kompetensi pegawai untuk mengatasi kesenjangan kompetensi	Terselenggaranya program tugas belajar dan diklat bagi ASN sesuai dengan kesenjangan kompetensi
		Penguatan sistem merit	Penguatan 8 aspek kepegawaian dalam sistem merit
Meningkatkan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Penyempurnaan LKjIP	Penajaman isi laporan dan menyusun laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
	Meningkatkan Tata Kelola PD yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatkan SDM, sarana dan prasarana serta pelaksanaan inovasi Perangkat Daerah dalam mendukung penerapan kebijakan inovasi daerah	Penguatan Inovasi Perangkat Daerah untuk mengakselerasi kemajuan dalam pelayanan pemerintah
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian	Pemanfaatan IT dalam pelayanan kepegawaian
		Penyempurnaan Standar Pelayanan (SP) dan Sistem Operasional Prosedur (SOP) pelayanan kepegawaian	Menyusun Standar Pelayanan (SP) dan SOP sesuai dengan peraturan kepegawaian
		Optimalisasi sarana dan prasarana pelayanan	Memenuhi sarana dan prasarana pelayanan sesuai kebutuhan



2.1.4 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (outcome) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan ukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang menunjukkan peran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam hal Pembinaan Bidang Kepegawaian Kabupaten Kepulauan. Penentuan Indikator Kinerja Utama dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan program dan kegiatan dalam mendukung program-program yang akan dilaksanakan. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh program sedang keberhasilan kegiatan diukur dengan indikator keluaran (output).

Berikut ini Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:



Tabel 6 Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama SKPD	Formulasi/Cara Pengukuran	Unit SKPD Penanggung Jawab	Sumber Data	Keterangan
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	IP ASN merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif yang hasilnya digunakan untuk menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN. Terdiri dari 4 dimensi : Kualifikasi (bobot 25%), Kompetensi (bobot 40%), Kinerja (bobot 30%) dan Disiplin (bobot 5%)	BKPSDM	Hasil Pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi	Sesuai dengan Permenpan Nomor 38 tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
		Indeks Sistem Merit	Pengukuran penerapan sistem merit pada 8 aspek penilaian meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan serta sistem informasi	BKPSDM	Hasil pengukuran indeks penerapan sistem merit	Peraturan KASN NO. 5 TAHUN 2017 Tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah



No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama SKPD	Formulasi/Cara Pengukuran	Unit SKPD Penanggung Jawab	Sumber Data	Keterangan
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Perangkat Daerah	Hasil Nilai Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Perangkat Daerah	BKPSDM	Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB Perangkat Daerah	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Hasil Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	BKPSDM	Laporan Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	Pengukuran SAKIP PD dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Kepegawaian	BKPSDM	Laporan Hasil SKM Pelayanan Kepegawaian	Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian yang diberikan sesuai Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat)



2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja atau dapat disebut dengan Penetapan Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
4. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
5. Sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Adapun Perjanjian Kinerja yang telah di tetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target
1	2		3	5
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	54
		2	Indeks Sistem Merit	286
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	64
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	83,48
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	79



2.3 Rencana Anggaran

Dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, serta sasaran strategisnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas melaksanakan Program dan kegiatan yang pada hakekatnya adalah sesuai dengan tugas pokok fungsi dalam bidang kepegawaian (aparatur sipil negara) serta mendukung Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas dan melaksanakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas melaksanakan 3 Program 10 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

Dalam upaya pencapaian indikator kinerja diatas, dilaksanakan melalui beberapa Program sebagai berikut:

Tabel 8 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No.	Uraian Program	Jumlah Anggaran (Rp)	
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	4.916.774.032,00
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp	4.751.894.032,00
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp	164.880.000,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	428.738.267,00
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp	3.670.100,00
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp	10.147.600,00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp	49.534.800,00



	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Rp	21.637.767,00
	Fasilitas Kunjungan Tamu	Rp	5.500.000,00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp	338.248.000,00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp	63.900.237,00
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp	26.097.100,00
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp	37.803.137,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	942.882.336,00
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp	84.472.000,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp	13.936.000,00
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp	844.474.336,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	37.279.500 ,00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp	19.919.500,00
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp	17.360.000,00
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp	722.574.650,00
	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Rp	318.891.850,00
	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Rp	0,00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp	403.682.800,00
	Mutasi dan Promosi ASN	Rp	703.393.000,00



	Pengelolaan Mutasi ASN	Rp	375.673.000,00
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp	327.720.000,00
	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp	207.837.100,00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp	207.837.100,00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	197.064.000,00
	Pembinaan Disiplin ASN	Rp	197.064.000,00
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp	348.888.990,00
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp	348.888.990,00
Jumlah Total		Rp	8.569.332.112,00



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang hendak ditetapkan. Akuntabilitas berkaitan erat dengan upaya pencapaian keberhasilan dalam pelaksanaan tugas kepada pimpinan. Kewajiban penyampaian laporan akuntabilitas sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 29 Tahun 2010 tentang Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja BKPSDM menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis BKPSDM sesuai dengan hasil pengukuran kinerja BKPSDM. Pengukuran kinerja BKPSDM dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja setiap indikator sasaran dalam perjanjian kinerja dengan realisasinya. Capaian indikator kinerja sasaran atas perjanjian kinerja di atas mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM meliputi:

Sasaran 1 Meningkatnya Profesionalitas Aparatur, dengan indikator :

- Indeks Profesionalitas ASN
- Indeks Sistem Merit

Sasaran 2 Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien, dengan indikator :

- Indeks Reformasi Birokrasi
- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah
- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat



Untuk melaksanakan penilaian capaian kinerja, telah ditetapkan penilaian skala ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai berikut:

Persentase	Kategori
<100%	Kurang dari Target
=100%	Tercapai/Sesuai Target
>100%	Melebihi Target

Sedangkan untuk mengukur predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (<100%) dengan menggunakan pendekatan Permendagri 54 Tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 9 Skala Penilaian Capaian Kinerja BKPSDM

No.	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	> 90
2	Baik	75.00 – 89.99
3	Cukup	65.00 – 74.99
4	Kurang	50.00 – 64.99
5	Sangat Kurang	0 – 49.99

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan Analisis Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023 sebagai berikut:

3.1.1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Pengukuran Capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi Bupati Kepulauan Anambas. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja



yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran. Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran yang merupakan Indikator Kinerja Utama. Adapun pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun Anggaran 2023 dari segi pengukuran kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Tahunan ini, merupakan hasil kinerja melalui Pengukuran Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi dari sasaran yang telah diperjanjikan kinerjanya berdasarkan tabel dibawah ini :



Tabel 10 Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	54	64,39	119,24%	Melebihi Target
		2	Indeks Sistem Merit	286	297,5	104,02%	Melebihi Target
Rata-Rata Capaian Sasaran-1						111,63%	Melebihi Target
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	64,00	0	0	Sangat Kurang
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	83,48	68,26	81,76%	Baik
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	79	87,69	111%	Melebihi Target
Rata-Rata Capaian Sasaran-2						64,25%	Cukup
Rata – Rata Total						87,94%	Baik



Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

Capaian kinerja yang melebihi target ditunjukkan pada indikator sebagai berikut:

- Nilai Indeks Profesionalitas ASN 119,24 %;
- Nilai Indeks Sistem Merit 104,02 %
- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat 111 %;

Capaian kinerja yang kurang dari target ditunjukkan pada indikator sebagai berikut:

- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat daerah 81,76 %.
- Nilai Indeks Reformasi Birokrasi 0 %.

Berdasarkan data yang disajikan di atas, rata-rata capaian kinerja BKPSDM pada Tahun 2023 mencapai 87,94% dan masuk dalam kategori BAIK. Dengan demikian maka secara umum BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas telah melaksanakan tugas dan fungsi dalam bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2021-2026.

3.1.2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2021-2023

Kemudian untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang berikutnya adalah melakukan pengukuran realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya. Adapun Pengukuran Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026 sebagaimana tabel berikut :



Tabel 11 Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Realisasi			Capaian			Kategori
				2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	49,56	49,94	64,39	105,44%	99,88%	119,24%	
		2	Indeks Sistem Merit	285	270,5	297,5	101,78%	94,91%	104,02%	
Rata-Rata Capaian Sasaran-1							103,61%	97,40%	111,63%	
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	64,77	64,54	0	125,08%	104,11%	0	
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	81,29 (A)	73,06 (BB)	68,26 (B)	103,09%	88,82%	81,76%	
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	78,93	79,13	87,69	102,50%	101,45%	111,00%	
Rata-Rata Capaian Sasaran-2							110,22%	98,13%	64,25%	
Rata – Rata Total							106,91%	97,76%	87,94%	



Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa ada peningkatan trend realisasi pada 2 indikator sasaran, sedangkan dari nilai capaian kinerja terdapat trend peningkatan pada 3 indikator sasaran dan trend penurunan pada 2 indikator kinerja dengan penjelasan dibawah ini.

1. Sasaran Strategis : Meningkatnya Profesionalitas Aparatur

a. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya sesuai dengan diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Data diatas menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data realisasi tahun 2022 yaitu dari 49,94 menjadi 64,39 , juga mengalami kenaikan trend capaian dibanding data capaian tahun 2022 yaitu dari 99,88% menjadi 119,24%. Dapat dilihat dari tabel diatas, BKPSDM berkomitmen untuk meningkatkan Profesionalitas SDM ASN Kabupaten Kepulauan Anambas, dimana kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dipertimbangkan dalam melaksanakan tugas jabatan. Perolehan Nilai IP ASN itu sendiri berdasarkan Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 1097/B-BJ.03.02/SD/KR.XII/2023 tanggal 25 Oktober 2023 perihal Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

b. Indeks Sistem Merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Nilai Sistem Merit adalah angka kumulatif hasil penilaian dari kriteria penilaian sistem merit yang meliputi : Perencanaan kebutuhan, Pengadaan, Pengembangan Karir, Promosi



dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan dan Sistem Pendukung, yang menunjukkan tingkat penerapan sistem merit di instansi.

Implementasi sistem merit berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan KASN, yang merupakan kumulatif jumlah nilai yang dihasilkan dari semua kriteria penilaian sistem merit yang telah diimplementasikan dibagi total nilai kriteria penilaian sistem merit apabila diimplementasikan secara sempurna. Sesuai dengan Peraturan KASN Nomor 9 tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Data Capaian menunjukkan kenaikan trend realisasi kinerja apabila dibandingkan dengan data realisasi kinerja tahun 2022 yaitu dari 270,5 menjadi 297,5. Begitu juga capaian kinerja mengalami trend kenaikan dibandingkan dengan data capaian kinerja tahun 2022 dari 94,91% menjadi 104,02%. Hal ini menunjukkan bahwa BKPSD Kabupaten Kepulauan Anambas berkomitmen terus dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Secara umum realisasi kinerja pada indikator ini mengalami kenaikan dan melampaui target kinerja yang diperjanjikan dan mengalami peningkatan.

2. Sasaran Strategis : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien

a. Indeks Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan kebijakan *Grand Design* Reformasi Birokrasi (RB) 2010-2025 telah memasuki periode *Road Map* ketiga (akhir). Setiap periode (lima tahunan), pelaksanaan RB dilakukan berdasarkan pada kebijakan *Road Map* RB Nasional yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sebagai acuan instansi pemerintah dalam mewujudkan RB secara nasional dan berkelanjutan.

Data menunjukkan tidak adanya realisasi kinerja maupun capaian kinerja tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022. Hal ini dikarenakan adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri



PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Perubahan ini disebabkan oleh beberapa kondisi seperti pada aspek perencanaan, *Road Map* RB 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global. Pada aspek pelaksanaan, hasil pengelolaan RB di level nasional maupun instansional belum secara optimal dapat dirasakan masyarakat, karena belum sepenuhnya fokus pada hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*). Sehingga Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melakukan penyempurnaan dalam Evaluasi Reformasi Birokrasi, agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berdampak positif pada hasil pembangunan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, serta menindaklanjuti surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, maka untuk penilaian Indeks Reformasi Birokrasi bagi Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas tidak dilaksanakan penilaian.

b. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Hasil Evaluasi SAKIP, apabila disandingkan data realisasi Tahun 2022 yaitu dari 73,05 (BB) menjadi 68,26 (B) sedangkan capaian tahun 2022 yaitu 88,82% menjadi 81,76%, nilai SAKIP BKPSDM mengalami penurunan secara signifikan. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Nomor 68/Itda.700/09.2023 tanggal 7 September 2023 ada beberapa catatan terkait penurunan Nilai AKIP BKPSDM, yaitu :



1. Belum terdapat Informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)
 2. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya menggunakan teknologi informasi (aplikasi)
 3. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional
 4. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien
 5. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
 6. Belum terdapat dokumentasi atas pemanfaatan informasi laporan kinerja dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dan perubahan budaya kinerja organisasi
 7. Belum terdapat dokumentasi atas kepedulian seluruh pegawai terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja
 8. Rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya di tindak lanjuti
- c. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pengukuran kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dilakukan dengan menggunakan aplikasi yang di lakukan terhadap tamu perangkat daerah yang datang ke kantor BKPSDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas Pada tahun 2023. Responden survei adalah terdiri dari pejabat administrator dan pengawas serta Pelaksana. Penentuan jumlah sampel minimum dihitung dengan menggunakan formula Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% (toleransi error 0,05) dengan jumlah pegawai yang ada di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas. Persentase kepuasan pegawai adalah rasio antara jumlah responden yang menyatakan puas dan sangat puas (yang memberikan skor 4 dan 5 dalam skala Likert 1 – 5) terhadap kualitas



layanan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dengan jumlah seluruh responden

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat, apabila disandingkan data realisasi dan capaian tahun sebelumnya, nilainya mengalami trend kenaikan. Secara umum seluruh proses penilaian indeks kepuasan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tabel diatas perlu adanya peningkatan kualitas secara terus menerus guna memberikan pelayanan yang terbaik untuk aparatur dan masyarakat.

3.1.3. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2023, dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen rencana strategis organisasi. Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah, sebagaimana dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026, sebagaimana dalam tabel dibawah ini.



Tabel 12 Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Akhir Periode Renstra
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target Jangka Menengah	Realisasi			Capaian
					2021	2022	2023	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	60	49,56	49,94	64,39	107,32%
		2	Indeks Sistem Merit	288	285	270,5	297,5	103,30%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	68	64,77	64,54	0	-
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	85,64 (A)	81,29 (A)	73,06 (BB)	68,26 (B)	79,71%
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	81,93	78,93	79,13	87,69	107,03%
Rata-Rata								79,47%



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari target yang ditetapkan pada akhir capaian kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia telah tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kepala OPD dalam pelaksanaan program/kegiatan sesuai dengan tahap-tahap yang telah direncanakan di RENSTRA untuk pencapaian IKU dapat dilaksanakan dengan baik sehingga realisasi pencapaian target pada tahun ketiga target Renstra pun cukup baik.

3.1.4. Realisasi Kinerja dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)/Standar Nasional Lainnya

Tabel 13 Perbandingan Realisasi Kinerja terhadap Standar Nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Realisasi 2023	Standar Nasional	
					Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	64,39	-	-
		2	Indeks Sistem Merit	297,5	-	-
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	0	-	-
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	68,26	-	-
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	87,69	-	-
Rata – Rata Total					-	

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa realisasi kinerja sasaran BKPSDM tidak dapat disandingkan dengan dengan standar pelayanan minimal atau standar nasional lainnya, karena BKPSDM merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang pemerintahan bukan melaksanakan urusan wajib sehingga tidak melaksanakan SPM ataupun standar nasional lainnya.



3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran kita lihat tabel ikhtisar pencapaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 14 Matriks Ikhtisar Pencapaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian	>100%	<100%	0-49,99
				Melebihi Target	Kurang dari Target	Sangat Kurang
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1 Indeks Profesionalitas ASN	119,24%	✓		
		2 Indeks Sistem Merit	104,02%	✓		
Rata-Rata Capaian Sasaran-1			111,63%	✓		
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3 Indeks Reformasi Birokrasi	0			✓
		4 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	81,76%		✓	
		5 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	111%	✓		
Rata-Rata Capaian Sasaran-1			64,25%		✓	

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum realisasi capaian indikator sasaran strategis BKPSDM tahun 2023 dalam kategori Melebihi Target meskipun masih ada indicator sasaran strategis yang kategori Kurang dari Target dan Sangat Kurang, namun apabila dirata-ratakan capaian keseluruhan bisa dikategorikan BAIK.

Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis : Meningkatkan Profesionalitas Aparatur



Dari data di atas, terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja terhadap sasaran Meningkatnya Profesionalitas Aparatur dengan 2 indikator kinerja sasaran menunjukkan predikat melebihi target yaitu mempunyai nilai capaian rata-rata 111,63%, dengan semua indikator dapat mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indeks Profesionalitas ASN

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 119,24% dengan realisasi sebesar 64,93 dari target 54. Penilaian IP ASN meliputi beberapa dimensi pembentuk nilai sebagai berikut :

No	Dimensi	Indikator	Bobot	Hasil
1	Kualifikasi	Riwayat Pendidikan Formal Terakhir	25	20,19
2	Kompetensi	Riwayat Pengembangan Kompetensi	40	15,12
3	Kinerja	Riwayat Penilaian Kinerja	30	24,08
4	Disiplin	Riwayat Hukuman Disiplin	5	5
IP ASN			100	64,39

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas melalui BKPSDM melaksanakan Perjanjian Kerja Sama dengan beberapa Universitas dalam rangka peningkatan kualifikasi pendidikan formal bagi PNS di Kabupaten Kepulauan Anambas;
2. Berupaya meningkatkan pengembangan SDM aparatur melalui diklat, bimtek maupun kegiatan pengembangan SDM yang lain guna mendukung peningkatan kompetensi ASN;



3. BKPSDM melaksanakan asistensi/deks tentang pengisian SKP berdasarkan Permenpan no 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Mengevaluasi SKP ASN secara berkala; dan
4. Melaksanakan Monitoring secara rutin terkait Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

b. Indeks Sistem Merit

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Sistem Merit dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 104,02% dengan realisasi sebesar 297,5 dari target 286. Penilaian Indeks Sistem Merit meliputi beberapa aspek pembentuk nilai sebagai berikut :

No	Aspek	Indikator	Bobot /Skor	Hasil
1	Perencanaan Kebutuhan	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	10	10
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	10	10
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	10	7,5
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	10	10
Total Nilai Aspek -1			40	37,5
2	Pengadaan	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	8	8
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	8	6
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	8	8
		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	8	6



		Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	8	8
Total Nilai Aspek -2			40	36
3	Pengembangan Karir	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	15	15
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	15	10
		Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	20	10
		Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;		
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	7,5	5
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	7,5	7,5
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	10	7,5
		Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	10	7,5
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	10	5
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	7,5	5
Total Nilai Aspek -3			102,5	72,5
4	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	20	10
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	10	5



		Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	10	5
Total Nilai Aspek -4			40	20
5	Manajemen Kinerja	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	20	20
		Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	20	20
		Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	10	7,5
		Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	20	10
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	10	7,5
Total Nilai Aspek -5			80	65
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	10	10
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	7,5	7,5
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	10	10
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	10	10
Total Nilai Aspek -6			37,5	37,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	6	4



		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	8	6
Total Nilai Aspek -7			14	10
8	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	8	8
		Penerapan eperformance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	3	3
		Penggunaan eoffice yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	4	4
		Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	6	4
Total Nilai Aspek -8			21	19
Hasil Akhir Sistem Merit			375	297,5

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. BKPSDM sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penempatan ASN sesuai dengan peta jabatan;
 2. Melaksanakan assessment secara berkala kepada ASN untuk keperluan mutasi maupun promosi pegawai;
 3. Secara berkala melaksanakan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
 4. Membuat kebijakan melalui penyusunan peraturan kepala daerah tentang Manajemen karir PNS dan manajemen talenta pegawai;
 5. Melaksanakan pengadaan ASN untuk mengisi kekosongan jabatan pelaksana dan fungsional;
 6. Melaksanakan promosi dan mutasi PNS berdasarkan merit sistem;
2. Sasaran Strategis : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien
Dari data di atas, terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja terhadap sasaran Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien dengan 3 indikator



kinerja sasaran menunjukkan predikat kurang yaitu mempunyai nilai capaian rata-rata 64,25%%, dengan satu indikator dapat mencapai target kinerja yang diperjanjikan dan 2 indikator lainnya tidak mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indeks Reformasi Birokrasi

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi dalam kategori Sangat Kurang, yaitu tidak tercapai sebesar 0 dari target 64. Beberapa hal yang menjadi penyebab kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
2. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, maka untuk Penilaian Reformasi Birokrasi Tahun 2023 tidak dilaksanakan penilaian.

b. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Dalam mewujudkan penilaian SAKIP sesuai dengan target, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas berusaha meningkatkan kinerja BKPSDM dengan mendokumentasikan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD. Berdasarkan Evaluasi Sakip TA. 2023 oleh Inspektorat Daerah dihasilkan nilai SAKIP sebesar 68,26 sedangkan pada evaluasi sakip TA. 2022 sebesar 73,05

Penilaian SAKIP meliputi beberapa komponen pembentuk nilai SAKIP. Nilai hasil evaluasi SAKIP sebagai berikut :



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60	17,10
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,85	10,05
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,00	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			73,05	68,26

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP dari Inspektorat, maka diperoleh hasil rekomendasi kepada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Melengkapi informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
2. Menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dalam mengumpulkan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja;
3. Mendokumentasikan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional serta penyesuaian (refocussing) organisasi, penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
4. Melengkapi dokumen laporan kinerja dengan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
5. Mendokumentasikan pemanfaatan atas informasi laporan kinerja dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dan perubahan budaya kinerja organisasi;
6. Mendokumentasikan pembahasan (dialog kinerja) mengenai kepedulian seluruh pegawai terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja; dan
7. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja.



c. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Rata-rata capaian Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 111% dengan realisasi sebesar 87,69 dari target 79. Berdasarkan pengukuran terhadap kualitas 9 unsur pelayanan tersebut diperoleh hasil **Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) : 87,69** dengan angka nilai indeks sebesar 87,69 maka kinerja unit pelayanan ini berada dalam mutu pelayanan **B** dengan kategori **BAIK**, karena berada dalam nilai interval konversi indeks kepuasan masyarakat 76,61 – 88,30.

3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan Sumberdaya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam mencapai sasaran strategis, yang telah ditargetkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Adapun sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai target sasaran strategis, adalah Sumber Daya Manusia (PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas) dan DPA Tahun 2023 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan.

Formulasi penghitungan efisiensi penggunaan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didapatkan melalui rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi Anggaran} = \text{Persentase Capaian Kinerja} - \text{Persentase Realisasi Anggaran}$$



Tabel 15 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumberdaya (Anggaran)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi %
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	54	64,39	119,24%	753.790.090	637.054.248	84,51%	34,73%
		2	Indeks Sistem Merit	286	297,5	104,02%	1.425.967.650	877.593.243	61,54%	42,48%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	64,00	0	0	0	0	0	0%
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	83,48	68,26	81,76%	0	0	0	81,26%
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	79	87,69	111%	6.389.574.372	6.149.738.130	96,25%	14,75%
Rata-Rata						87,94%			48,46%	39,48%



Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas terdapat efisiensi anggaran dan efektivitas penggunaan dana berdasarkan kinerja yaitu:

1. Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian kinerja 119,24% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian anggaran 84,51% sehingga tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 34,73%;
2. Indikator Indeks Sistem Merit dengan capaian kinerja 104,02% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian anggaran 61,54%, sehingga efisien penggunaan sumber daya sebesar 42,48%;
3. Indikator Indeks Reformasi Birokrasi dengan capaian kinerja 0% sama dengan capaian anggaran 0%, sehingga tidak ada efisien penggunaan sumber daya pada indikator ini
4. Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah dengan capaian kinerja 81,76% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian anggaran 0%, sehingga efisien penggunaan sumber daya sebesar 81,76%;
5. Indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat dengan capaian kinerja 111% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian anggaran 96,25%, sehingga efisien penggunaan sumber daya sebesar 14,75%;

Secara umum pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas berdasarkan rata-rata capaian kinerja sebesar 87,94% dibandingkan dengan rata-rata capaian anggaran sebesar 48,46% terdapat efisiensi penggunaan sumber daya anggaran sebesar 39,48%.

3.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Pengukuran Capaian Kinerja organisasi berikutnya adalah menganalisa program/kegiatan, yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja pada Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Capaian kinerja untuk mencapai target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sudah berhasil dicapai 100% dan lebih, sebagaimana pada tabel di atas. Keberhasilan/kegagalan pencapaian target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2023 sebagaimana pada tabel 16 di bawah :



Tabel 16 Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian	Program	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Rencana Tindak Lanjut
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	119,24%	Program Kepegawaian Daerah	Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	67%	55,54%	82,89%	Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN
				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Cakupan Pengembangan Aparatur	57%	48,74%	85,51%	
		Indeks Sistem Merit	104,02%	Program Kepegawaian Daerah	Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	67%	55,54%	82,89%	Meningkatkan nilai aspek Pengembangan Karir, Mutasi dan Promosi dan Manajemen Kinerja
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Indeks Reformasi Birokrasi	0	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%	Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan Meningkatkan pelayanan kesekretariatan
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	81,76%						
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	111%						



Berdasarkan tabel 16 tentang analisa program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, disampaikan hal sebagai berikut:

1. Pada Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari 2 Program dengan masing-masing indikator Program Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK dengan target 67% terealisasi sebesar 55,54% dengan capaian 82,90% dengan kategori Baik. Sedangkan pada indikator Program Persentase Cakupan Pengembangan Aparatur dengan target 57% terealisasi sebesar 48,74% dengan capaian 85,51% dengan kategori Baik. Hal tersebut dikarenakan masih rendahnya pengembangan kompetensi bagi ASN dikarenakan anggaran yang belum memadai;
2. Pada Indikator Indeks Sistem Merit dengan Indikator Program Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK dengan target 67% telah cukup berhasil sebesar 93,18% dengan capaian 93,18% dengan kategori sangat baik. Meskipun demikian dalam penerapan Sistem Merit kurangnya penilaian pada aspek Pengembangan Karir, Mutasi dan Promosi dan Manajemen Kinerja akan menjadi perhatian untuk menjadi tindak lanjut dalam program selanjutnya;
3. Pada Indikator Indeks Reformasi Birokrasi, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah, Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat dilaksanakan melalui satu Program dengan Indikator Program Cakupan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan target 100% telah terealisasi sebesar 100% dengan capaian 100,00% dengan kategori sangat baik.

3.2 Upaya Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2023 dengan melalui 3 analisa capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk perencanaan tahun berikutnya, yaitu:

Sasaran 1: Meningkatnya Profesionalitas Aparatur

1. Melaksanakan desk penyusunan kinerja pegawai dan evaluasi pengelolaan kinerja ASN secara berkala;



2. Pengembangan aplikasi layanan kepegawaian untuk peningkatan layanan kepegawaian sehingga mendapatkan data yang uptodate;
3. Pengiriman dan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN berupa diklat, bimtek, workshop dan lain-lain yang mendukung peningkatan kapasitas ASN;
4. Pengisian jabatan kosong melalui pengadaan ASN (jabatan pelaksana dan fungsional) dan seleksi mutasi masuk yang sesuai dengan peta jabatan;
5. Optimalisasi penilaian kompetensi untuk menunjang penempatan ASN sesuai kompetensi dan kualifikasi;
6. Usulan tambahan anggaran untuk diklat kepemimpinan.

Sasaran 2: Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien

1. Meningkatkan capaian kinerja pada komponen penilaian SAKIP;
2. Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat Daerah terkait hasil evaluasi SAKIP;
3. Meningkatkan pelayanan kesekretariatan untuk meningkatkan persentase kepuasan masyarakat.

3.3 Realisasi Anggaran

Selama tahun 2023 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kepulauan Anambas melalui DPA BKPSDM dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 8.569.332.112,00 sedangkan realisasi anggaran BKPSDM mencapai 7.664.385.621,00 atau 89,44%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada tahun anggaran 2023 serapan anggaran dengan kategori baik. Hal tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:



Tabel 17 Pagu dan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH			
	Anggaran	Realisasi	%	Fisik %
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.389.574.372,00	6.149.738.130,00	96,25	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.916.774.032,00	4.900.028.328,00	99,66	100
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.751.894.032,00	4.739.008.328,00	99,73	100
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	164.880.000	161.020.000	97,66	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah	428.738.267,00	315.897.578,00	73,68	100
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.670.100,00	1.750.000,00	47,68	100
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	10.147.600,00	7.220.000,00	71,15	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	49.534.800,00	18.880.000,00	38,11	100
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21.637.767,00	8.890.450,00	41,09	100
Fasilitasi Kunjungan Tamu	5.500.000,00	0,00	0	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	338.248.000,00	279.157.128,00	82,53	100
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	63.900.237,00	38.429.600,00	60,14	100
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	26.097.100,00	21.969.600,00	84,18	100
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	37.803.137,00	16.460.000,00	43,54	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	942.882.336,00	879.083.524,00	93,23	100
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	84.472.000,00	48.760.000,00	57,72	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	13.936.000,00	2.600.000,00	18,66	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	844.474.336,00	827.723.524,00	98,02	100



PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH			
	Anggaran	Realisasi	%	Fisik %
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	37.279.500 ,00	16.299.100,00	81,82	100
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	19.919.500,00	16.299.100,00	81,82	100
Pemeliharaan Peralatan Mesin Lainnya	17.360.000,00	0,00	0	100
Program Kepegawaian Daerah	1.830.868.750,00	1.175.332.542,00	64,20	100
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	722.574.650,00	428.159.947,00	59,25	100
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	318.891.850,00	232.569.947,00	72,93	100
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	0,00	0,00	0	100
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	403.682.800,00	195.590.000,00	48,45	100
Mutasi dan Promosi ASN	703.393.000,00	449.433.296,00	63,90	100
Pengelolaan Mutasi ASN	375.673.000,00	300.535.598,00	80,00	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat	327.720.000,00	148.897.698,00	45,43	100
Pengembangan Kompetensi ASN	207.837.100,00	207.837.099,00	100	100
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	207.837.100,00	207.837.099,00	100	100
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	197.064.000,00	89.902.200,00	45,62	100
Pembinaan Disiplin ASN	197.064.000,00	89.902.200,00	45,62	100
Program Pengembangan SDM	348.888.990,00	339.314.949,00	97,26	100
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	348.888.990,00	339.314.949,00	97,26	100
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	348.888.990,00	339.314.949,00	97,26	100
JUMLAH TOTAL	8.569.332.112,00	7.664.385.621,00	89,44	100



Berdasarkan tabel 17 tentang Pagu dan Realisasi Anggaran, disampaikan hal sebagai berikut:

Capaian realisasi anggaran sebesar 89,44% karena terdapat efisiensi anggaran dan terdapat penyerapan anggaran yang kurang optimal dikarenakan kegiatan tersebut terpengaruh adanya kebijakan dari pusat, sedangkan pada capaian fisik terealisasi sebesar 100% dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kondisi keuangan pemerintah daerah yang belum stabil dikarenakan kebijakan pemerintah pusat untuk memotong dan menunda dana transfer pemerintah pusat ke daerah yaitu pada Dana Alokasi Umum (DAU).
2. Tidak disepakatinya KUPA-PPAS Perubahan APBD Tahun Anggaran 2023 oleh Pemerintah Daerah dan DPRD yang mengakibatkan tidak adanya APBD Perubahan Tahun Anggaran 2023. Hal ini mengakibatkan tidak bisa dilakukannya perubahan prioritas program dan kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kondisi keuangan pemerintah daerah.



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada Tahun Anggaran 2023 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021 - 2026.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tiga Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas, Tujuan yang ditetapkan adalah “Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi” secara umum memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 2 (dua) sasaran strategis yang mencakup 5 (lima) indikator sasaran, dan semua tercapai dengan cukup baik dengan Rata-rata capaian kinerja mencapai 87,94% dan masuk dalam kategori BAIK.

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah sesuai dengan target yang ditetapkan, walaupun masih ada hal-hal yang harus diperhatikan agar kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas lebih baik lagi, yaitu (1) peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian; (2) Penataan ASN; (3) Peningkatan dan pengukuran kinerja; (4) peningkatan disiplin ASN; serta (5) Penyelenggaraan dan pengiriman Diklat.

Sebagai sebuah gambaran kinerja, LKjIP diharapkan dapat menyajikan keseluruhan profil capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas secara utuh. Namun demikian, disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang ada menjadikan LKjIP BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023 masih belum sempurna. Oleh karenanya, perbaikan-perbaikan perlu segera dilakukan, utamanya menyangkut perbaikan terhadap penetapan indikator-indikator kinerja dan pengumpulan data yang lebih sistematis dan terstruktur.



Semoga LKjIP BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas ini dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas di tahun selanjutnya.

Tarempa, 2 Februari 2024

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia,



Dra. Nurgayah, M.A
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 196801262000032002

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN - LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : Dra. NURGAYAH, M.A
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : ABDUL HARIS, SH
Jabatan : Bupati Kepulauan Anambas

Selaku atasan PIHAK PERTAMA selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari rencana aksi ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tarempa, 2 Januari 2023

PIHAK KEDUA,

ABDUL HARIS, SH

PIHAK PERTAMA,

Dra. NURGAYAH, M.A

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	54
		Indeks Sistem Merit	286
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Indeks Reformasi Birokrasi	B (64,00)
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	A (83,48)
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	B (79)

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 5.508.152.262,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.047.105.650,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.014.074.200,00
	Total	Rp. 8.569.332.112,00

Tarempa, 2 Januari 2023

BUPATI KEPULAUAN ANAMBAS,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


ABDUL HARIS, SH


Dra. NURGAYAH, M.A
NIP. 196801262000032002



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS
**BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Raja Haji Fisabilillah Nomor 1, Tarempa, Kepulauan Anambas,
Kepulauan Riau 29791, Laman anambaskab.go.id, Pos-el bkpsdm@anambaskab.go.id

**TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS
TAHUN 2023**

Tindak lanjut laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

a. Rekomendasi :

Melengkapi Informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting) dalam perencanaan kinerja

b. Tindak Lanjut :

Dokumen perencanaan telah dilengkapi dengan informasi hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), terlampir.

2. Pengukuran Kinerja

a. Rekomendasi :

- Menggunakan teknologi informasi (aplikasi) dalam mengumpulkan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja;
- Mendokumentasikan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional serta penyesuaian (Refocusing) Organisasi, penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran dalam capaian kinerja yang efektif dan efisiensi;

b. Tindak Lanjut :

- Pada tahun 2023 sudah dilaksanakan pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan aplikasi e-kinerja pada lama <https://kinerja.bkn.go.id>, dokumentasi terlampir.
- Pengukuran kinerja sudah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, pengukuran dilaksanakan melalui pelaksanaan Uji Kompetensi dan Assessment untuk jabatan Struktural, dokumentasi terlampir;
- Telah dilaksanakan analisis efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja dalam dokumen LKJIP Tahun 2023.

3. Pelaporan Kinerja

a. Rekomendasi :

- Melengkapi dokumen laporan kinerja dengan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- Mendokumentasikan pemanfaatan atas informasi laporan kinerja dalam penggunaan anggaran untuk capaian kinerja perubahan budaya organisasi;
- Mendokumentasikan pembahasan (dialog kinerja) mengenai kepedulian seluruh pegawai terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja;
- Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja.

b. Tindak Lanjut

- Dokumen laporan kinerja telah dilengkapi dengan Informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- Dokumentasi pemanfaatan atas informasi laporan kinerja dalam penggunaan anggaran untuk capaian kinerja perubahan budaya organisasi terlampir;
- Dokumentasi pembahasan (dialog kinerja) mengenai kepedulian seluruh pegawai terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja terlampir;
- Rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja sudah ditindaklanjuti.

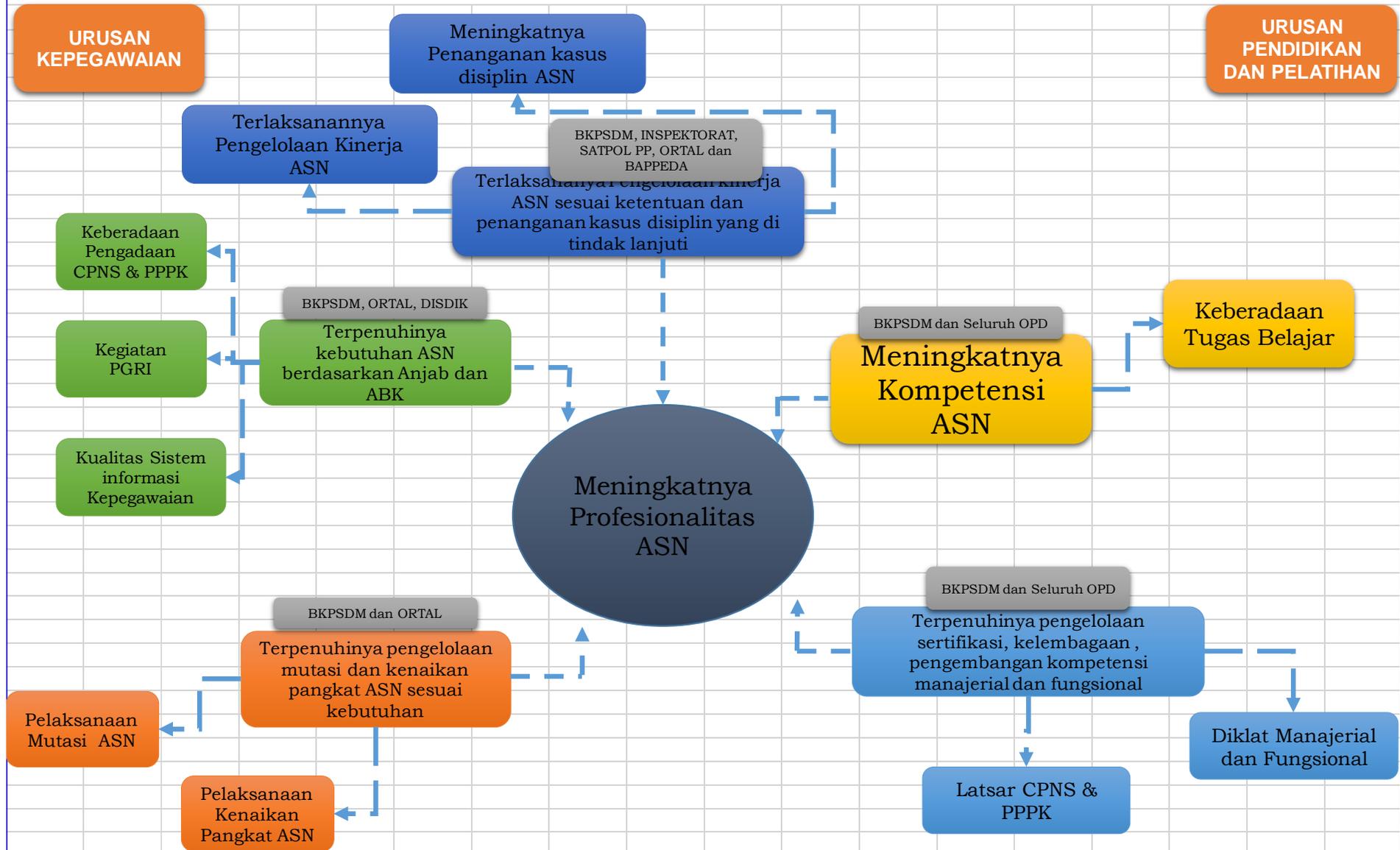
Tarempa, 02 Februari 2024

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia,



Dra. Nurgayah, M.A
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 196801262000032002

**CROSSCUTTING PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**CROSSCUTTING
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

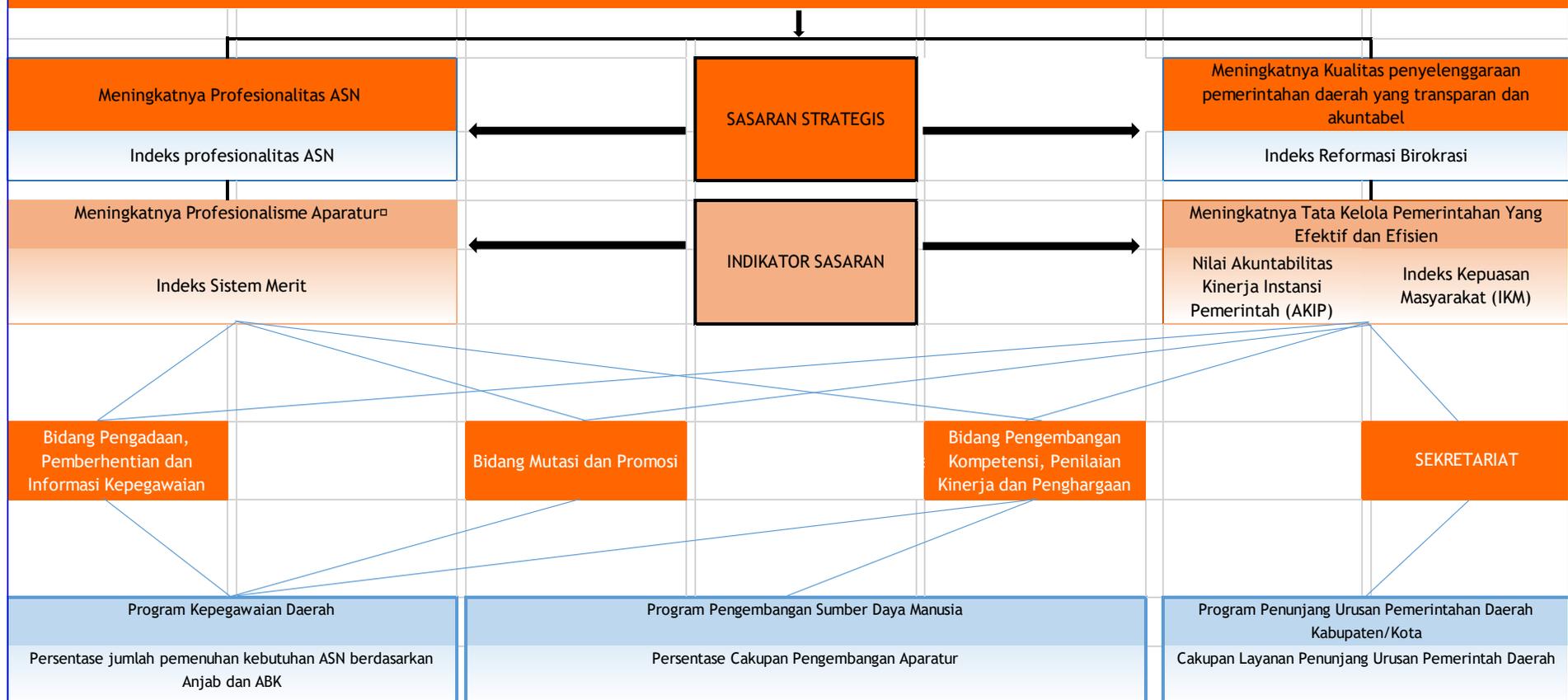
MISI 3

Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi

SASARAN

Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang transparan dan akuntabel

Indeks Reformasi Birokrasi



Dokumentasi Pelaksanaan aplikasi e-kinerja BKN pada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas

Daftar SKP
Daftar Sasaran Kinerja Pegawai.

Periode: 1 Januari 2024 - 31 Desember 2024
Pendekatan: Kuantitatif
Unit Kerja: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Status: Definitif
Pegawai: [Name]

Status: DRAFT
Keterangan: -
Jabatan: KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jenis: Pegawai

Periode: 1 Januari 2023 - 31 Desember 2023
Pendekatan: Kuantitatif
Unit Kerja: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Status: Definitif
Pegawai: [Name]

Status: PERSETUJUAN
Keterangan: -
Jabatan: KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jenis: Pimpinan

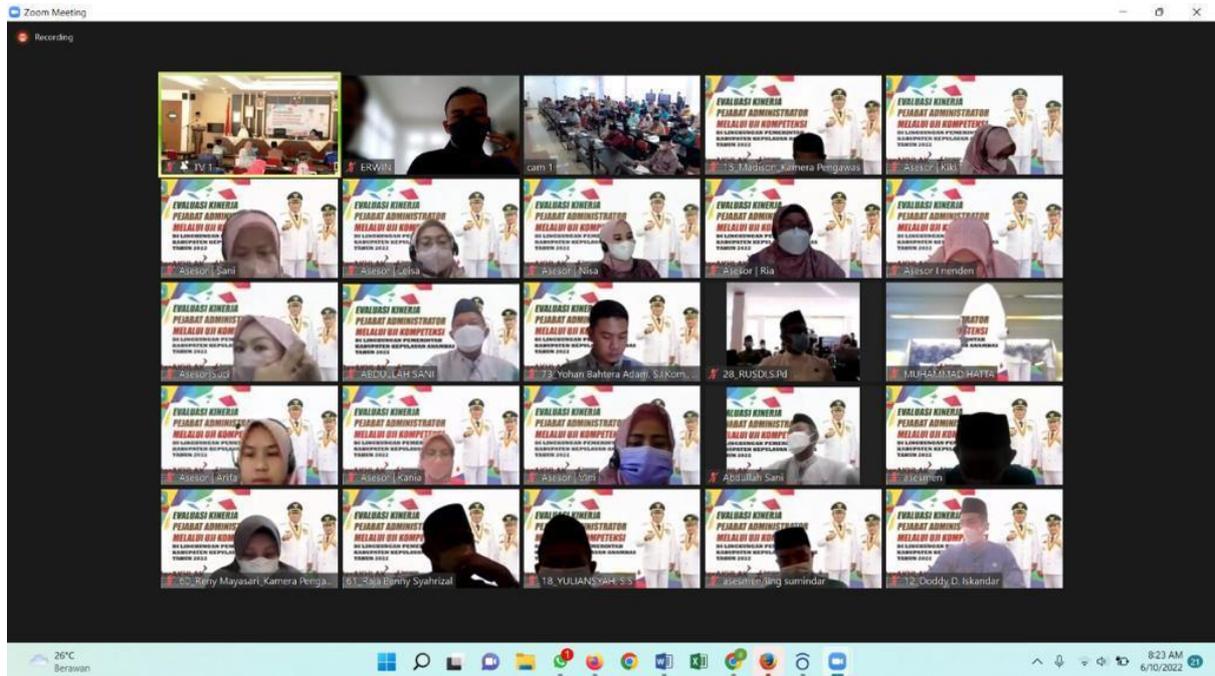
Matriks SKP
Matriks Pembagian Peran Hasil Pegawai.

SKP
Tahun: 2023
Unit Kerja: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sinkronisasi SKP Bawahan | Tambah Pegawai | Cetak

PEGAWAI	- RHK : Meningkatnya Profesionalitas.. - INDIKATOR : Indeks Profesionalitas ASN	- RHK : Meningkatnya Profesionalitas Aparatur - INDIKATOR : Indeks Sistem Merit	- RHK : Terkelolaannya Anggaran Program.. - INDIKATOR : Persentase kualitas pelaksanaan..	- RHK : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja - INDIKATOR : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	- RHK : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja - INDIKATOR : Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah..	- RHK : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja - INDIKATOR : Indeks Reformasi Birokrasi
RINA SAPARIYANI SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 1982050200903004 2023-01-01 s/d 2023-12-31	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]
DONI WARJANTO KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI, PENILAIAN KINERJA DAN PENGHARGAAN 198402020204040001 2023-01-01 s/d 2023-12-31	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]	[Edit] [Hapus]

Dokumentasi Pelaksanaan Uji Kompetensi dan Assessment untuk jabatan Struktural dalam rangka Pengukuran kinerja yang menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional





REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KOMPETENSI ASESMEN PEMETAAN KOMPETENSI PEJABAT ADMINISTRATOR KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

No	NAMA	Kompetensi								JUMLAH SKOR	JPM (%)	KATEGORI	
		Integrasi	Kep. Sama	Komunikasi	Operasi pada Hasil	Perencanaan Publik	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Manajemen Persewaan	Pengambilan Keputusan				Pember. Bangas
1	TARMIZI, S.Pd.SD	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	81,48	Cukup Optimal
2	JUMARDI, ST, MM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	66,67	Kurang Optimal
3	MUKHTAR, S.Ipem	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	66,67	Kurang Optimal
4	AWALUDDIN MAKRIFATULLAH, S.Sos										0	0,00	Tidak Hadir
5	RANGGA, S.Kep	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	66,67	Kurang Optimal
6	MUSTAJAR, S.Pd.SD	2	2	2	1	2	2	2	2	2	17	62,96	Kurang Optimal
7	Dr. RINI GUMALA CAHYAASIH	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	62,96	Kurang Optimal
8	Ir. AGUS SUPRATMAN	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	70,37	Kurang Optimal
9	YOSSIE SEPRIANI HUTAPEA, SH	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	62,96	Kurang Optimal
10	RIORIZAL SY, AMd	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	70,37	Kurang Optimal
11	WAN MAKH DAR, S.Pd.SD										0	0,00	Tidak Hadir
12	DODDY D. ISKANDAR, SE	2	3	3	2	3	2	3	2	2	22	81,48	Cukup Optimal
13	PARDAN, S.Pd.SD	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	70,37	Kurang Optimal
14	RUSMANDA AZMURANI, S.Sos	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	74,07	Kurang Optimal
15	MADISON, S.Pd	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	70,37	Kurang Optimal
16	SUHEIMI, SE	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	74,07	Kurang Optimal
17	RICHART, SE	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	74,07	Kurang Optimal

Dokumentasi pembahasan (dialog kinerja) mengenai kepedulian seluruh pegawai terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja



Dokumentasi Dialog Kinerja Level Kepala Bidang dan Pejabat Fungsional



Dokumentasi Dialog Kinerja Level Bidang dan Staf



Dokumentasi Dialog Kinerja Level Bidang dan Staf