

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja (LKj) Triwulan I Tahun Anggaran 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat disusun tepat waktu sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja sasaran, program, maupun kegiatan. Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini mengacu pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga penyajian pelaporan yang disusun disesuaikan dengan sistematika pelaporan yang telah diatur sesuai dengan regulasi tersebut.

Laporan Kinerja (LKj) Triwulan I ini menyajikan sejauh mana capaian realisasi realisasi keuangan yang terserap sesuai dengan target anggaran kas setiap triwulannya serta capaian kinerja yang terlaksana sesuai dengan porsi anggaran yang telah ditentukan. Selain itu, penjelasan mengenai kendala dan hambatan yang dihadapi serta solusi dan tindak lanjut yang dilakukan untuk mencapai target kinerja pada periode anggaran berikutnya sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Luwu Timur serta dapat dijadikan dasar dalam pengambilan Keputusan pada masa yang akan datang.

Dalam penyusunan laporan ini, kami menyadari masih terdapat banyak sekali kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam perbaikan dan penyempurnaan pembuatan laporan berikutnya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat dan dapat menjadi acuan dalam pembuatan laporan pada periode anggaran berikutnya, sekaligus menjadi tolak ukur peningkatan kinerja bagi seluruh jajaran BKPSDM.

Malili, 14 April 2025

Kepala BKPSDM,



Drs. RAPIUDDIN

Pangkat: Pembina Utama Muda

NIP. 19660121 198602 1 002

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Triwulan I Tahun Anggaran 2025 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan berbagai program dan kegiatan berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Tahun 2021-2026 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025.

Penyusunan LKj merupakan bentuk dari pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada Bupati Luwu Timur dalam menyajikan pelaporan kinerja dan keuangan yang akuntabel dan transparan dengan mengacu pada perjanjian kinerja yang dituangkan sebagai salah satu upaya dalam rangka pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Laporan LKj Triwulan I Tahun Anggaran 2025 didalamnya memuat gambaran mengenai pencapaian sasaran-sasaran strategis tahunan yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur.

Keberhasilan yang diperoleh dari pencapaian sasaran strategis diperoleh berdasarkan hasil pengukuran atas kinerja yang telah dilakukan. Yang terdiri dari 3 IKU diantaranya 2 indikator kinerja utama dan 1 indikator penunjang.

Adapun Realisasi dari pencapaian kinerja pada Triwulan I Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2025	Realisasi s.d TW I	% Capaian TW I
1.	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	100%	99,94%	99,94%
2.	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	85%	69,54%	81,81%

3.	Persentase kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	79	77,45	98,04%
----	--	----	-------	--------

Jumlah Anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 sebesar **Rp10.706.956.798,-** (*Sepuluh Milyar Tujuh Ratus Enam Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Enam Ribu Tujuh Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah*) yang terbagi ke dalam 14 Kegiatan dan 47 Sub Kegiatan, dengan total Realisasi Anggaran sampai dengan Triwulan I sebesar **Rp1.350.604.448,-** (*Satu Milyar Tiga Ratus Lima Puluh Juta Enam Ratus Empat Ribu Empat Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah*) atau tercapai sebesar **12,61%**. Sisa anggaran sebesar **Rp9.356.352.350,-** (*Sembilan Milyar Tiga Ratus Lima Puluh Enam Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah*) atau sebesar **87,39%**.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas Dan Fungsi	2
1.3 Sumber Daya Aparatur	4
1.4 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah	6
1.5 Landasan Hukum	8
1.6 Sistematika Penyajian	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1. Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026	10
2.2. Tujuan dan Sasaran Startegis	12
2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)	13
2.4. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024	14
2.5. Rencana Anggaran BKPSDM Tahun 2024	15
2.6. Hubungan Kerja, strategi kebijakan, aktivitas antar bidang (crosscutting)	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	30
3.1. Capaian Kinerja Organisasi sampai dengan Triwulan II	31
3.2. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja	37
BAB IV PENUTUP	75
4.1. Permasalahan	75
4.2. Tindak Lanjut	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menciptakan dan terwujudnya *Good Governance*, maka penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk lebih akuntabel dalam pelaksanaan tugas dan fungsi atas penggunaan anggaran. Hal ini tentunya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pedoman penyusunan Laporan berdasarkan 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.

Adapun ciri-ciri pemerintahan yang akuntabilitas kinerjanya baik yaitu adanya keselarasan antara kinerja yang direncanakan harus berdasarkan RPJMD, RENSTRA, RKPD, RENJA dan RKA, Kinerja yang diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja (PK), Kinerja yang dilaksanakan dan dilakukan evaluasi pada setiap triwulannya, Laporan Kinerja yang disusun dan Kinerja yang dievaluasi melalui Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan, Pelaporan Kinerja, Evaluasi kinerja dan Capaian Kinerja yang diperoleh dimana setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja salah satunya melakukan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun berjalan, melakukan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun sebelumnya sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan capaian kinerja selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan analisis semua potensi-potensi penyebab kegagalan dan keberhasilan, peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dan yang akan dilakukan. Selain itu dilakukan analisis terhadap efisiensi penggunaan sumber daya, analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dan yang terakhir adalah Realisasi anggaran yang digunakan dalam proses perwujudan pencapaian kinerja organisasi yang tercantum dalam perjanjian kinerja.

Setelah dilakukan penyusunan Laporan Kinerja secara periodik yang menjadi kewajiban setiap instansi pemerintah dapat menjadi suatu media pertanggung jawaban kepada publik.

1.2 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 pada pasal 4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur yaitu:

- a) Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Luwu Timur yaitu membantu bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Luwu Timur:
 - a. Perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja dan informasi kepegawaian;
 - b. Perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, kepangkatan dan pengembangan karir;
 - c. perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur;
 - d. pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan dan terdiri atas:

1. Sekretaris terdiri atas:
 - a. Sub.bagian Perencanaan dan Keuangan dan
 - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas:
 - a. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Subbidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Disiplin; dan
 - c. Subbidang Data dan Informasi Kepegawaian.
 3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir terdiri atas:
 - a. Subbidang Mutasi dan Promosi;
 - b. Subbidang Kepangkatan; dan
 - c. Subbidang Pengembangan Karir.
 4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur terdiri atas :
 1. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
 2. Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional; dan
 3. Subbidang Sertifikasi dan Kelembagaan.
- c) Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
- d) Kelompok Jabatan Fungsional

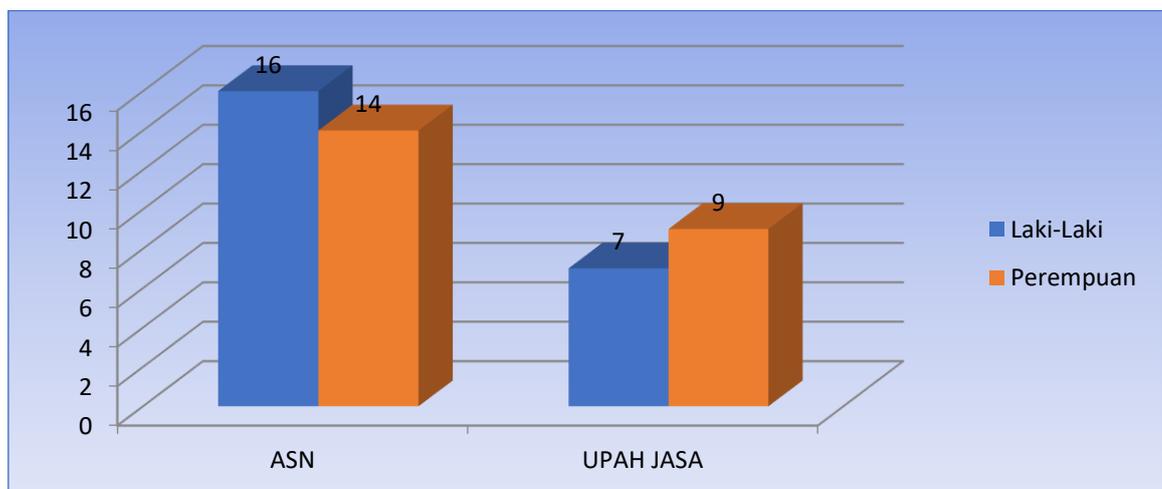
Gambar 1.2.1
STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR



1.3 Sumber Daya Aparatur

Berdasarkan Data per 31 Maret 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa jumlah sumber daya aparatur BKPSDM yaitu sebanyak 46 (Empat Puluh Enam) orang dengan rincian 30 orang ASN (26 orang PNS dan 4 orang PPPK) dan 16 orang Upah Jasa. Dari 46 orang pegawai tersebut dapat dibedakan sesuai dengan jenis kelaminnya seperti terlihat pada diagram berikut:

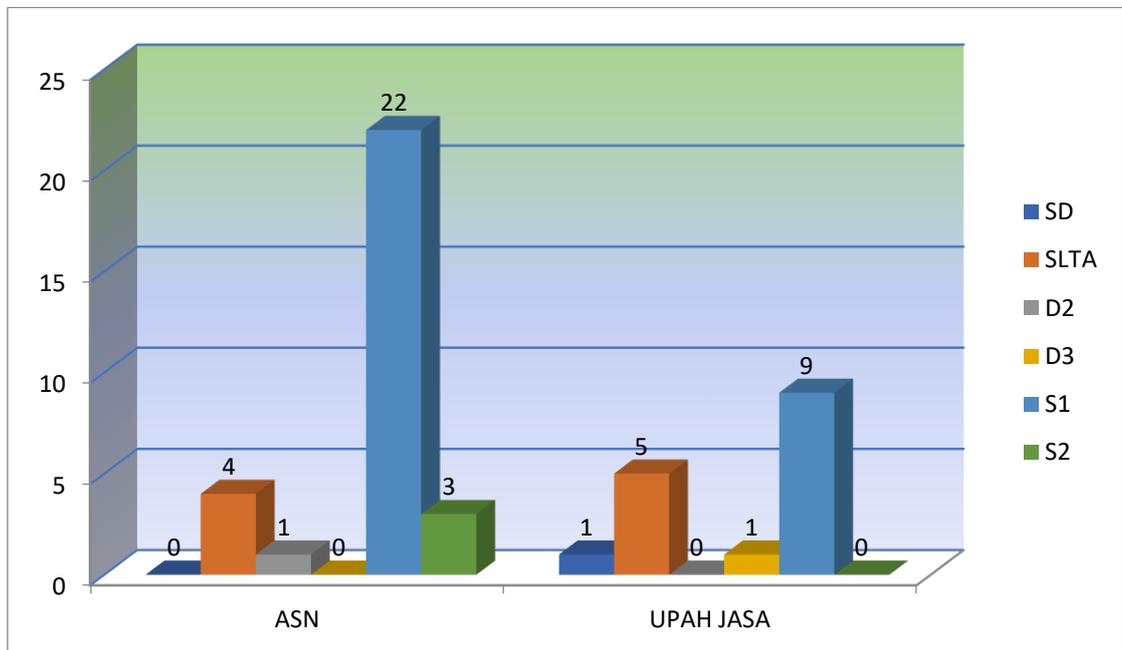
Diagram 1.3.1
Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai pada instansi BKPSDM baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 23 orang (50%) dan Perempuan sebanyak 23 orang (50%).

Adapun komposisi pegawai pada instansi BKPSDM berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada diagram berikut ini:

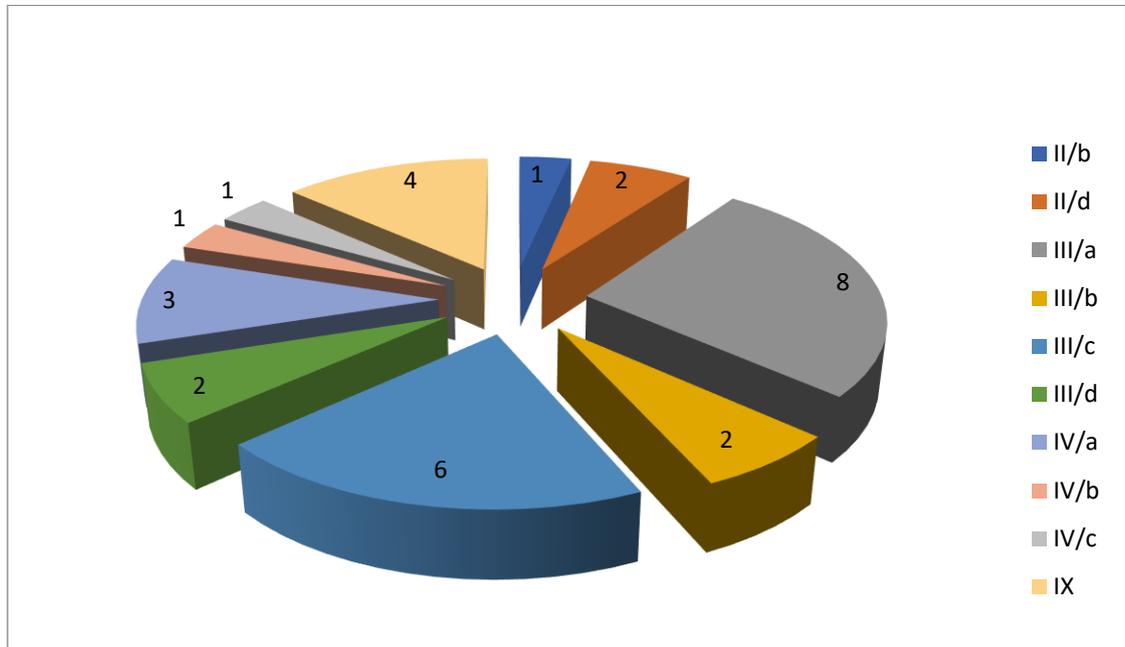
Diagram 1.3.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan



Berdasarkan diagram diatas, maka diketahui bahwa jumlah pegawai di BKPSDM baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang ASN (6,53%), S1 sebanyak 31 orang (67,39%) dengan rincian 22 orang ASN dan 9 orang upah jasa, Diploma III sebanyak 1 orang (2,17%), Diploma II sebanyak 1 orang ASN (2,17%), SLTA sebanyak 9 orang (19,57%) dengan rincian 4 orang ASN dan 5 orang upah jasa, serta SD sebanyak 1 orang (2,17%).

Komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di BKPSDM Kabupaten Luwu Timur berdasarkan golongan dapat dilihat pada diagram berikut:

Diagram 1.3.3
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan/ruang



Berdasarkan diagram di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang terdapat pada BKPSDM berdasarkan golongan terdiri dari golongan II/b sebanyak 1 orang (3,33%), golongan II/d sebanyak 2 orang (6,67%), golongan III/a sebanyak 8 orang (26,67%), golongan III/b sebanyak 2 orang (6,67%), golongan III/c sebanyak 6 orang (20,00%), golongan III/d sebanyak 2 orang (6,67%), golongan IV/a sebanyak 3 orang (10%), golongan IV/b sebanyak 1 orang (3,33%), golongan IV/c sebanyak 1 orang (3,33%) serta golongan IX (PPPK) sebanyak 4 orang (13,33%).

1.4 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus

diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa datang.

Isu Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya:

1. Adanya pandangan masyarakat terhadap PNS bahwa Sebagian Pegawai Negeri di tengarai masih tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan public.
2. PNS tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi) dan PNS yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas fungsi jabatan yang diduduki (mismatch).
3. PNS yang ada tidak diberdayakan secara optimal (under employment) dan kinerja rendah (under performance).
4. PNS yang ada sampai saat ini belum dibina dengan suatu sistem manajemen yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana harapan masyarakat.
5. Sistem manajemen yang ada belum didukung dengan sub-sub system atau komponen manajemen kepegawaian (prakondisi) yang memungkinkan dicapainya kondisi PNS yang diinginkan.
6. Sebagai kondisi nyata yang ada Nampak sebagai berikut: pembinaan dan pengembangan karier jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, Pola Karir PNS yang jelas.
7. Evaluasi Kinerja PNS belum berdasarkan pada Sistem Penilaian Kinerja berbasis merit, yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya dan beban kerja (Sistem Renumerasi Berbasis Kinerja);
8. Belum terbangunnya Sistem Perencanaan dan Rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
9. Berbagai regulasi dan kebijakan Pembina PNS (Peraturan perundang-undangan kepegawaian) Sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan, dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan Informasi (database) kepegawaian yang memadai.

10. Kondisi Kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidak konsistennya penyelenggaraan manajemen PNS terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5 Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapakali diubah, terakhir dengan Undang undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/PAN/5/2007 tentang pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/PAN/5/2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan kinerja dan Review atas Laporan Kinerja;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM.

1.6 Sistematika Penyajian

Bab. I – Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, gambaran umum perangkat daerah permasalahan utama dan isu strategis perangkat daerah, sumber daya aparatur, dasar hukum penyusun Lkj dan Sistem penyajian Lkj.

Bab. II – Perencanaan Kinerja

Menguraikan secara ringkas tentang perencanaan dan penetapan kinerja tahun 2025.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Triwulan I Tahun 2025

Bab IV - Penutup

Menjelaskan kesimpulan dan merekomendasikan perbaikan kinerja ke depan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang menjadi dasar acuan dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024. Laporan Evaluasi Kinerja disusun sebagai sarana pengendalian, penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih, serta umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan tahun akan yang akan datang. Penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja ini juga menunjukkan komitmen dan tekad yang kuat BKPSDM dalam melaksanakan misi organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa *output* maupun *outcome*. Selain menguraikan segi keberhasilan pelaksanaan misi organisasi, Laporan Evaluasi Kinerja juga menguraikan pencapaian target kegiatan yang sudah tercapai pada tahun anggaran 2025.

2.1 Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026

Sesuai tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai Rencana Strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu tahun 2021-2026. Rencana Strategis tersebut disusun berdasarkan penjabaran dari Visi dan Misi Bupati Luwu Timur. Sesuai dengan RPJMD Kab. Luwu Timur Tahun 2021-2026 adapun strategi untuk mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu:

a) Visi dan Misi

Visi merupakan suatu refleksi ke depan tentang kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dalam hal ini visi merupakan suatu gambaran yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita dan tujuan masa depan yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah.

**KABUPATEN LUWU TIMUR YANG BERKELANJUTAN DAN LEBIH MAJU
BERLANDASKAN NILAI AGAMA DAN BUDAYA**

Sebagai upaya dalam mencapai visi Kabupaten Luwu Timur, tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan misi ke **4 (empat)** dari Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu:

Misi Ke 4 (Empat) dari Pemerintah Kabupaten Luwu Timur:

Misi IV

“MENCIPTAKAN KEPEREMINTAHAN DAN PELAYANAN PUBLIK YANG LEBIH BAIK”

Melalui Misi ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tujuan bagaimana mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani sehingga misi ini menggambarkan bagaimana mewujudkan pelayanan administrasi dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang professional dalam pelayanan. Oleh karena itu, setiap Aparatur yang professional diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kesungguhan dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, memiliki kompetensi di bidangnya sehingga mampu mengembangkan daya saing yang dapat diandalkan untuk peningkatan organisasi dan daerah, memiliki ketanggapan dalam menyikapi kebijakan dan kebijaksanaan pimpinan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang dinamis dan disiplin. Oleh karena itu, dibutuhkan penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi Pendidikan dan kompetensinya sehingga dapat memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN yang merupakan sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan. Manfaat dari Manajemen Talenta salah satunya adalah menempatkan pegawai pada suatu

posisi sesuai dengan kompetensinya. Pengukuran manajemen talenta ini diterapkan melalui penerapan Sistem Merit. Sistem Merit merupakan 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. Tujuan BKPSDM adalah “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan indikator nilai IP ASN yang merupakan salah satu standar pengukuran Sistem Merit Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, dengan adanya peningkatan nilai IP ASN maka akan dapat mendorong tercapainya peningkatan nilai Sistem Merit yang secara langsung dapat mewujudkan tercapainya visi misi Kabupaten Luwu Timur.

2.2 Tujuan Dan Sasaran Strategis

Pada setiap organisasi, perumusan suatu tujuan dan sasaran yang disusun menjadi sebuah acuan dan dasar setiap unit kerja dalam pencapaian target kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan serta mampu mendapatkan solusi dari setiap kendala dan permasalahan yang dihadapi.

Untuk mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan sangat dibutuhkan suatu strategi untuk mencapainya. Strategi merupakan suatu pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu. Sedangkan kebijakan diaktualisasikan ke dalam setiap program dan kegiatan sebagai upaya dalam mewujudkan sasaran yang ingin dicapai selama lima tahun ke depan.

Adapun tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah serta Indikator Kinerja
BKPSDM Kab. Luwu Timur

Visi RPJMD Tahun 2021-2026:

“Kabupaten Luwu Timur Yang Berkelanjutan dan Lebih Maju Berlandaskan Nilai
 Agama dan Budaya”

Misi 4: **“Menciptakan Kepemerintahan dan Pelayanan Publik yang Lebih
 Baik”**

NO	TUJUAN	SASARAN
1	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	Meningkatnya Disiplin Aparatur
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur
		Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah

2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap Lembaga atau instansi Pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai Prioritas Program dan Kegiatan yang mengacu pada Sasaran Strategis dalam RPJMD dan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama diperlukan prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, transparansi guna menghasilkan kinerja yang handal. IKU pada unit organisasi sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (output). Dalam Penetapan Indikator Kinerja Utama kita mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tujuan BKPSDM adalah “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan Indikator Nilai IP ASN. Sehingga IKU BKPSDM didasarkan pada IP ASN. Berdasarkan peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman Tata Cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesional ASN dijelaskan bahwa Pengukuran Indeks Profesional ASN dilaksanakan di seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggungjawab dalam pengelolaan ASN pada masing-masing Instansi yang berarti bahwa Indeks Profesional ASN ini wajib untuk dilaksanakan Berdasarkan Permenpan No. 38 Tahun 2018 tentang pengukuran Indeks Profesional

ASN dijelaskan bahwa Indeks Profesional ASN diukur dengan menggunakan 4 dimensi meliputi:

1. Kualifikasi Pendidikan
2. Kompetensi
3. Kinerja
4. Disiplin

Sehubungan dengan hal tersebut maka ditetapkan IKU BKPSDM sebagai berikut:

- a. Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN;
- b. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN;
- c. Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Yang mana dari 2 IKU tersebut merupakan indikator untuk mengukur pencapaian Indeks Profesional ASN.

Tabel 2.3.1

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM KABUPATEN LUWU TIMUR

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SATUAN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diacu	Sasaran Renstra OPD					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1 Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah SDMA yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah keseluruhan SDMA}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	3 Nilai SAKIP	%	$\frac{\text{Jumlah Total Capaian Kegiatan Program Perwujudan Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}}{\text{Jumlah Kegiatan Program Perwujudan Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan Keuangan	SEKRETARIAT

2.4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025

Perjanjian kinerja merupakan sebuah tolak ukur dalam mencapai keberhasilan organisasi dan menjadi dasar penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja, transparansi dan kinerja Aparatur di Tahun 2025. Perjanjian kinerja juga merupakan

suatu wujud nyata komitmen antara pemberi Amanah dan penerima Amanah berdasarkan pertimbangan sumberdaya yang ada. Penyusunan Perjanjian Kinerja diatur dalam Permenpan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Melalui perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervise dan dasar penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 mengacu pada Dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 dan Dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025.

**Tabel 2.4.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2025**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Target Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhkan hukuman disiplin	100%	100%
2.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase sumber daya manusia aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan Fungsional	70%	75%
3.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Nilai SAKIP	79	80,5

2.5 Rencana Anggaran BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan penetapan target kinerja dengan sasaran strategis, indikator kinerja utama yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 didukung dengan Sub IKU dengan Pembiayaan APBD Kabupaten Luwu Timur Sebesar **Rp10.706.956.798,-** (*Sepuluh Milyar Tujuh Ratus Enam Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Enam Ribu Tujuh Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah*) dengan rincian target program sebagai berikut:

Tabel 2.4
Program Kegiatan BKPSDM Tahun 2025

NO	PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Target Tahun 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar	99%	99%	99%	99%	99%
2.	Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat	99%	99%	99%	99%	99%
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	50%	50%	50%	50%	50%

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota memiliki indikator kinerja yakni Persentase Penunjang Urusan Perangkat Daerah Berjalan Sesuai Standar dengan Target yang capaian program adalah sebesar 99% terdiri dari 8 Jenis Kegiatan dan 28 Jenis Sub Kegiatan yang menjadi komponen pendukung tercapainya target kinerja pada bidang Sekretariat BKPSDM. Adapun rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan adalah sebagai berikut:

- 1.1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terdiri dari 4 Sub Kegiatan yaitu :

- 1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 1.1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - 1.1.3 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD
 - 1.1.4 Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 1.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terdiri dari 2 Sub Kegiatan yaitu :
- 1.2.1 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 1.2.2 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- 1.3 Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah terdiri dari 1 Sub Kegiatan yaitu:
- 1.3.1 Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
- 1.4 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah terdiri dari 4 Sub Kegiatan yaitu:
- 1.4.1 Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
 - 1.4.2 Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
 - 1.4.3 Sub kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
 - 1.4.4 Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Perundang-undangan
- 1.5 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah terdiri dari 8 sub kegiatan yaitu:
- 1.5.1 Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - 1.5.2 Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 1.5.3 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 1.5.4 Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 1.5.5 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 1.5.6 Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu
 - 1.5.7 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - 1.5.8 Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

- 1.6 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terdiri dari 2 Sub kegiatan yaitu:
- 1.6.1 Sub Kegiatan Pengadaan Meubel
 - 1.6.2 Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 1.7 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 3 Sub Kegiatan yaitu:
- 1.7.1 Sub Kegiatan Jasa Surat Menyurat
 - 1.7.2 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 1.7.3 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 1.8 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 4 Sub Kegiatan yaitu:
- 1.8.1 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.8.2 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 1.8.3 Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 1.8.4 Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

Tabel 2.5
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

N O	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota		99%	99%	99%	99%	99%
	1.	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%
	1.1.1	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen	10 Dok	3 Dok	1 Dok	1 Dok	5 Dok

		Perencanaan Perangkat Daerah						
	1.1.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dok	-	-	1 Dok	1 Dok	
	1.1.3	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2 Dok	-	-	1 Dok	1 Dok	
	1.1.4	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14 Dok	5 Dok	3 Dok	3 Dok	3 Dok	
1.2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		95%	95%	95%	95%	95%	
	1.2.1	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	32 Orang					
	1.2.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	5 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	
1.3	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat		100%	100%	100%	100%	100%	
	1.3.1	Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	4 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	
1.4	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%	100%	100%	100%	
	1.4.1	Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	
	1.4.2	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7 Orang	4 Orang	-	3 Orang	-	
	1.4.3	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-	4 Orang	4 Orang	-	-	-	

			undangan					
		1.4.4	Sub Kegiatan Bimbingan Tekhnis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	10 Orang	2 Orang	3 Orang	3 Orang	2 Orang
	1.5		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	95%	95%	95%	100%
		1.5.1	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket
		1.5.2	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15 Paket	15 Paket	15 Paket	15 Paket	15 Paket
		1.5.3	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	31 Paket	31 Paket	31 Paket	31 Paket	31 Paket
		1.5.4	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket
		1.5.5	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
		1.5.6	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
		1.5.7	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Konsultasi SKPD	2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
		1.5.8	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
	1.6		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%	100%	100%

	1.6.1	Sub Kegiatan Pengadaan Meubel	2 Unit	-	2 Unit	-	2 Unit
	1.6.2	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	8 Unit	-	8 Unit	-	-
1.7		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100%	100%	100%
	1.7.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
	1.7.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
	1.7.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
1.8		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100%	100%	100%
	1.8.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
	1.8.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Oprasional atau Lapangan	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
	1.8.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	79 Unit	79 Unit	79 Unit	79 Unit	79 Unit
	1.8.4	Pemeliharaan Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	-	1 Unit	-	-

2. Program Kepegawaian Daerah

1.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN
Terdiri Dari 4 Sub kegiatan Yaitu :

1.1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan
Pelaksanaan Pengadaan ASN

1.1.2 Koordinasi dan Pengadaan PNS dan PPPK

1.1.3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

1.1.4 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

1.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Terdiri Dari 3 Sub Kegiatan yaitu:

1.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN

1.2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

1.2.3 Pengelolaan Promosi ASN

1.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Terdiri Dari 3 Sub Kegiatan
Yaitu:

1.3.1 Pengelolaan Assesment Center

1.3.2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

1.3.3 Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional

1.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Terdiri Dari 5 Sub
Kegiatan Yaitu:

1.4.1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1.4.2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

1.4.3 Pembinaan Disiplin ASN

1.4.4 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

1.4.5 Evaluasi Disiplin ASN

Tabel 2.6
Program Kepegawaian Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
2.	Program Kepegawaian Daerah	98%	98%	98%	98%	98%
2.	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	95%	95%	95%	95%	95%
	2.1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan	1 Dok	1 Dok	-	-	-

			Jumlah Jabatan Pelaksanaan Pengadaan ASN dan PPPK					
		2.1.2	Koordinasi dan Pengadaan PNS dan PPPK	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
		2.1.3	Kordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
		2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		95%	95%	95%	95%	95%
		2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
		2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
		2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	1 Dok	1 Dok	-	-	-
	2.3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		95%	95%	95%	95%	95%
		2.3.1	Pengelolaan Assesment Center	2 Dok	1 Dok	1 Dok	-	-
		2.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang
		2.3.3	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	500 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang
	2.4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		95%	95%	95%	95%	95%
		2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
		2.4.2	Pengelolaan Pemberian	280 Orang	-	-	280 Orang	-

			Penghargaan Bagi Pegawai					
		2.4.3	Pembinaan Disiplin ASN	4 Orang	1 Orang	2 Orang	2 Orang	-
		2.4.4	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
		2.4.5	Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Terdiri Dari 2 Sub kegiatan Yaitu:

3.1.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum

3.1.2. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, Dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum

3.2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Terdiri Dari 2 Sub Kegiatan yaitu:

3.2.1. Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional

3.2.2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan Dan Prajabatan

Tabel 2.7
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

N O	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		50%	50%	50%	50%	50%
	3.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%	100%	100%	100%
		3.1.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	170 Orang	-	170 Orang	-	-
		3.1.2 Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, Dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara	3 Dok	-	3 Dok	-	-

			Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum					
	3.2		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%	100%	100%	100%
		3.2.1	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	8 Dok	3 Dok	5 Dok	-	-
		3.2.2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,	3 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	-	-

			Kepemimpinan Dan Prajabatan					
--	--	--	--------------------------------	--	--	--	--	--

2.6. Hubungan Kerja, strategi kebijakan, aktivitas antar bidang (crosscutting)

2.6.1. Hubungan Kerja Antar Bidang

Hubungan kerja antar bidang dalam sebuah organisasi adalah merupakan interaksi dan koordinasi antara berbagai bidang yang ada pada oprganisasi perangkat daerah tersebut dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan kerja antar bidang merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan efisiensi operasional, komunikasi yang baik dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Pentingnya dilakukan hubungan kerja antar bidang yaitu meningkatkan efisiensi salah satunya mempercepat proses kerja, mempermudah koordinasi, meningkatkan inovasi dan dapat mengurangi konflik.

Jenis Hubungan kerja yang terjalin dalam sebuah organisasi :

1. Hubungan Vertikal

Hubungan Vertikal yang dimaksud adalah hubungan kerja berjenjang yang dimulai dari kepala OPD ke sekretaris, kepala bidang dan pejabat fungsional, serta kepala sub bagian hingga kepada staf. Masing-masing pejabat bertanggung jawab atas staf yang ada di bawahnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing bidang.

2. Hubungan Horizontal

Hubungan kerja horizontal adalah hubungan kerja yang terjadi lintas bidang yang pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama adalah mencapai tujuan organisasi. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 4 Bidang yaitu Sekretariat, Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur.

2.6.2. Strategi Kebijakan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi diperlukan adanya strategi kebijakan berupa rencana atau pendekatan

yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi khususnya BKPSDM. Diantaranya:

- a. Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM): Kebijakan SDM yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan kompetensi pegawai dan manajemen ASN yang optimal. Dalam hal ini kompetensi teknis, manajerial maupun fungsional sangat dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga jika pegawai telah berkompeten di bidangnya masing-masing secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu pendekatan manajemen ASN yang diterapkan dengan baik dapat menempatkan pegawai sesuai dengan talenta yang dimiliki sehingga pegawai yang menduduki suatu jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya masing-masing.
- b. Kebijakan Operasional: Kebijakan Operasional merupakan kebijakan yang dilakukan dengan melengkapi sarana dan prasarana yang dapat mendukung kelancaran kegiatan operasional kantor sehingga jika sarana prasarana yang telah memadai dapat meningkatkan pelayanan terhadap kepegawaian secara maksimal.
- c. Kebijakan Keuangan: Kebijakan Keuangan dapat dilakukan dengan mengalokasikan sejumlah anggaran sesuai dengan kebutuhan pada setiap bidang yang disusun pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang merupakan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan. Karena tentunya kegiatan operasional kantor dapat terlaksana dengan maksimal jika didukung dengan anggaran yang memadai.

2.6.3. Hubungan kerja (Crosscutting) antar bidang

Aktivitas antar bidang dilakukan pada dasarnya saling berkaitan satu sama lain, khususnya pada Opd BKPSDM. Pada kegiatan teknis masing-masing bidang berkaitan satu sama lain sebagai contoh Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN yang diampu oleh Bidang mutasi, kepangkatan dan Pengembangan Karir ditunjang oleh Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi Dimana setiap pegawai tidak dapat mengurus kenaikan pangkatnya jika data dan

dokumen kepegawaiannya tidak lengkap diupload ke dalam aplikasi SIMPEG (Bidang PPK-INKA). Begitu pun pada Bidang PPK-INKA data pegawai yang telah dimutasi atau dipromosi diperoleh dari Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier yang selanjutnya bagi pejabat struktural tersebut jika akan dilakukan Pengembangan Kompetensinya (PKP, PKA, PKN) diampu oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang data pejabat struktural tersebut diperoleh dari data kepegawaian yang Bidang pengampunya adalah Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi. Begitu pun dengan Pola Karier PNS yang pengampunya Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier salah satu ruang lingkupnya adalah standar Kompetensi ASN yang mana standar kompetensi ASN ditunjang oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Selain itu Data Pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional bidang pengampunya adalah Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi datanya dapat ditunjang oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Sedangkan Bidang sekretariat bertugas memantau, mengawasi dan mengevaluasi setiap pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengetahui progres pelaksanaan tugas masing-masing bidang dan bagian.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Sebagai bentuk perwujudan dari Akuntabilitas Kinerja yang dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yang disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 2019 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan Prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan Pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintahan. Penyusunan Laporan Kinerja Ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Komponen LKj terdiri atas Perencanaan Kinerja yang terdiri atas Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja. Komponen Kedua adalah pengukuran kinerja yang meliputi pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan Implementasi Pengukuran dan Pelaporan Kinerja merupakan komponen ketiga yang terdiri atas pemenuhan laporan, penyajian informasi kinerja, serta pemanfaatan informasi kinerja.

Untuk pengukuran capaian Kinerja BKPSDM sampai dengan Triwulan I Tahun 2025 diukur dan digunakan untuk mengetahui keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatannya selama 1 (satu) tahun anggaran. Indikator Kinerja yang digunakan adalah indikator kinerja sasaran yang telah dituangkan dalam Dokumen Renstra Tahun 2021-2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Luwu Timur, yang merupakan pedoman pelaksanaan Program dan Kegiatan selama jangka 5 Tahun ke depan.

3.1 Capaian Kinerja Organisasi Sampai Dengan Triwulan I

Sebagai upaya dalam melakukan pengukuran target kinerja yang telah ditetapkan dilakukan dengan melihat perbandingan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan pada Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.

Tingkat akuntabilitas kinerja instansi diukur dari setiap komponen yang ada dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1.1
Tingkat Akuntabilitas Kinerja

NO	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 90	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70-80	Sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban.
6.	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tak perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

7.	D	0-30	Sangat Kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu perbaikan yang sangat mendasar.
----	---	------	---

Indikator Kinerja Utama (IKU) 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur sesuai keputusan Nomor 23 Tahun 2021 diuraikan dalam tabel dibawah berikut ini:

Tabel 3.1.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM KABUPATEN LUWU TIMUR

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SATUAN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diacu	Sasaran Renstra OPD					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1 Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah SDMA yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah keseluruhan SDMA}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	3 Nilai SAKIP	%		Laporan Hasil Evaluasi AKIP	SEKRETARIAT (Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan)

Indikator tujuan BKPSDM yaitu meningkatkan nilai Indeks Profesional (IP) ASN. Indeks Profesional ASN merupakan suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur Negara yang menjalankan roda pemerintahan berdasarkan tugas, kapasitas dan fungsinya masing-masing. Pengukuran IP ASN ini didasarkan pada beberapa instrument diantaranya Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai. Instrumen pengukuran inilah yang menjadi dasar penyusunan IKU BKPSDM yang berkaitan langsung dengan instrument pengukuran IP ASN yaitu Disiplin dan Kompetensi. Dalam rangka pencapaian indikator BKPSDM yaitu peningkatan nilai IP ASN maka ditetapkan IKU yang pertama yaitu “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” serta IKU yang kedua yaitu Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional yang

berkaitan langsung dengan salah satu instrument pengukuran IP ASN yaitu Kompetensi.

Untuk pencapaian IKU pertama yang terkait dengan disiplin pegawai diberikan tanggungjawab kepada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian (PPK-INKA) bekerjasama dengan bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Pengembangan Karir (SIPAKAR). Bidang PPK-INKA melakukan pembinaan dan evaluasi disiplin pegawai dan sebagai bentuk reward maupun punishment terhadap kedisiplinan pegawai tersebut diberikan tanggungjawab kepada bidang SIPAKAR untuk mempercepat ataupun menunda percepatan pengusulan kenaikan pangkat dan pelayanan mutasi pegawai berdasarkan tingkat kedisiplin. Kerja sama antar bidang ini diharapkan dapat memberikan motivasi maupun efek jera bagi pegawai sehingga tujuan BKPSDM untuk meningkatkan nilai IP ASN melalui instrument disiplin dapat tercapai dengan maksimal. Kemudian untuk pencapaian IKU yang kedua diberikan tanggungjawab kepada bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BANG SURYA) bekerja sama dengan Bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Pengembangan Karir (SIPAKAR). Kedua bidang ini sama-sama bertugas untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan baik itu pengembangan kompetensi teknis, manajerial maupun fungsional serta pengembangan karir pegawai melalui assessment, jobfit ataupun melayani pengembangan kompetensi pegawai lainnya diluar dari anggaran BKPSDM. Kerja sama antar kedua bidang ini diharapkan mampu menciptakan sinergi yang kuat dalam pencapaian target IKU, serta kolaborasi yang efektif antar bidang diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan dan dapat diatasi dengan lebih efisien serta dengan solusi yang inovatif. bentuk kerja sama antar bidang yang terdapat pada BKPSDM yaitu berupa kolaborasi terkait penyediaan data pegawai yang akurat sebagai sumber data dalam rangka tindak lanjut peningkatan disiplin maupun peningkatan kompetensi pegawai yang sesuai dengan Tupoksi dan kebutuhan pengembangan kompetensinya.

Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menetapkan 67 (Enam Puluh Tujuh) Indikator Kinerja yang terdiri dari 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) dan 64 (Enam Puluh Empat) Indikator Kinerja (IK) program, kegiatan dan Sub Kegiatan. Capaian indikator kinerja utama BKPSDM sampai dengan Triwulan I Tahun 2025, ditabulasikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.3
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM
Sampai dengan Triwulan I Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama	Target 2025	Realisasi s.d TW. I	% Capaian s.d TW. I
1	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	100%	99,94%	99,94%
2	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	83,50%	69,54%	81,81%
3	Nilai SAKIP	79	77,45	98,04%

- Realisasi IKU 1

Indikator kinerja utama yang ke-1 yaitu “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” memiliki sasaran kinerja meningkatnya disiplin aparatur. Penanggung jawab untuk IKU yang ke -1 adalah Bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja dan informasi kepegawaian sekaligus menjadi sumber data untuk mengetahui realisasi capaian kinerja. Formula untuk mengetahui capaian indikator kinerja utama BKPSDM yang ke-1 adalah sebagai berikut:

$$Realisasi\ IKU\ 1 = \frac{Jumlah\ ASN\ yang\ tidak\ dijatuhi\ hukuman\ disiplin}{jumlah\ keseluruhan\ ASN} \times 100$$

Jumlah pegawai Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 yaitu sebanyak 5.230 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 3.619 orang dan tenaga PPPK sebanyak 1.611 orang). Berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan 31 Maret 2025 ini diketahui bahwa terdapat 3 orang ASN yang dijatuhi hukuman disiplin terkait kasus pelanggaran Netralitas ASN. Artinya sampai dengan 31 Maret 2025 terdapat 5.227 orang ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin, dan jika diterapkan ke dalam formulasi akan diperoleh realisasi sebagai berikut:

$$Realisasi\ IKU\ 1 = \frac{Jumlah\ ASN\ yang\ tidak\ dijatuhi\ hukuman\ disiplin}{jumlah\ keseluruhan\ ASN} \times 100$$

$$Realisasi\ IKU\ 1 = \frac{(5230-3)}{5230} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 1} = \frac{5227}{5230} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 1} = 99,94\%$$

Berdasarkan perhitungan formula yang telah ditetapkan diperoleh realisasi sebesar 99,94% dari target 100% atau capaian kinerjanya mencapai 99,94%. Angka pencapaian ini sudah sangat memuaskan. dalam artian tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di Kabupaten Luwu Timur sudah sangat baik, Tingkat kedisiplinan pegawai tentunya secara tidak langsung dapat berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai yang ditentukan oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah kesadaran dari masing-masing individu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang memadai, sehingga jika faktor-faktor pendukung tersebut telah terpenuhi maka dapat memberikan output dan outcome yang diharapkan diantaranya meningkatkan kinerja, motivasi kerja meningkat, memiliki etos kerja yang baik, menjadi pegawai yang kreatif dan inovatif sehingga pada akhirnya menghasilkan SDM/pegawai yang berkualitas yang tentunya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi perangkat daerah masing-masing. BKPSDM yang memiliki tupoksi terkait memberikan layanan kepegawaian sehingga dilakukan beberapa Upaya salah satunya melakukan sosialisasi terkait aturan-aturan kepegawaian yang berlaku yang tentunya hal tersebut dilakukan untuk memberikan edukasi dan informasi serta dapat menambah wawasan ASN terkait aturan-aturan kepegawaian sehingga diharapkan dengan kegiatan ini dapat memberikan kesadaran bagi ASN untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin pegawai dan menciptakan ASN yang berdisiplin baik.

- Realisasi IKU 2

Indikator kinerja utama yang ke-2 yaitu “persentase sumber daya manusia aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional memiliki sasaran kinerja meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur. Penanggung jawab untuk IKU yang ke -2 adalah Bidang Pengembangan sumber daya aparatur sekaligus menjadi sumber data untuk mengetahui realisasi capaian kinerja. Adapun formula yang digunakan untuk mengetahui capaian indikator kinerja utama BKPSDM yang ke-2 adalah sebagai berikut:

$$\text{Realisasi IKU 2} = \frac{\text{Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{jumlah keseluruhan ASN}} \times 100$$

Jumlah ASN Kabupaten luwu Timur per 31 Desember 2024 sebanyak 5.230 orang (3.619 orang PNS dan 1.611 orang PPPK) dan berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan 31 Maret tahun 2025 diketahui sebanyak 3.637 orang pegawai telah memiliki sertifikat kompetensi baik teknis, manajerial maupun fungsional. Dari data tersebut kemudian diterapkan ke dalam formula perhitungan capaian realisasi IKU 2 sebagai berikut:

$$\text{Realisasi IKU 2} = \frac{\text{Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{jumlah keseluruhan ASN}} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 2} = \frac{3637}{5230} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 2} = 69,54\%$$

Dari perhitungan formulasi di atas diperoleh realisasi kinerja sebesar 69,54% dari target 85% sehingga capaiannya adalah sebesar 81,81%. Indikator Kinerja ini adalah membandingkan antara Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi (teknis, manajerial dan fungsional) dengan jumlah keseluruhan ASN (PNS dan PPPK) sehingga dapat digambarkan capaian kinerja 2 komponen tolak ukur tersebut berbanding lurus, jika jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi bertambah dan jumlah ASN bertambah maka persentase capaian yang diperoleh akan maksimal, namun sebaliknya apabila jumlah ASN bertambah tetapi tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah pegawai yang bersertifikat kompetensi maka secara otomatis persentase capaian yang diperoleh akan rendah. Gambaran hasil realisasi yang diperoleh pada perhitungan IKU 2 di atas belum maksimal dikarenakan adanya penambahan jumlah PPPK sebanyak 1.613 orang sampai dengan tahun 2024 dan jumlah PNS yang berkurang karena Pensiun BUP, Pensiun Dini maupun Pensiun Meninggal Dunia. Sedangkan dilain sisi penambahan data pegawai yang bersertifikat kompetensi tidak mengalami perubahan. Oleh karena itu untuk meningkatkan persentase capaian ini, akan diupayakan semaksimal mungkin untuk melakukan peningkatan kapasitas SDM melalui BKPSDM dan meningkatkan Upaya pengumpulan data pegawai yang bersertifikat kompetensi dari masing-masing OPD khususnya bagi PPPK. BKPSMD akan berupaya meningkatkan kinerja OPD salah satunya dengan menambah kuota pegawai sesuai dengan ketersediaan anggaran untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat dan pelatihan agar indikator dari program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu "Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun" dapat terpenuhi secara maksimal.

- Realisasi IKU 3

Indikator kinerja Utama yang ke-3 yaitu “Nilai SAKIP” memiliki sasaran kinerja yaitu meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah. 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, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong entitas unit organisasi dan entitas Satuan Kerja terkhusus bagi BKPSDM untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Penilaian atas evaluasi terhadap implementasi SAKIP dilakukan satu kali dalam satu tahun yaitu setelah berakhirnya periode satu tahun anggaran. Adapun nilai SAKIP yang diperoleh untuk tahun 2024 yaitu 77,45 dengan predikat BB dari target sebesar 79 sehingga capaiannya adalah sebesar 98,04%. Perolehan nilai ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan perolehan nilai sebesar 80,35.

3.2 Evaluasi Dan Analisis Pencapaian Kinerja

Pembahasan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja sampai dengan Triwulan I tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang ditetapkan target capaiannya, dijelaskan pada Tabel di bawah ini:

SASARAN STRATEGIS 3

**Tabel 3.2.1
Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3**

No	Sasaran kinerja	Target 2025	Target Kinerja TW. I	Realisasi Kinerja TW. I	% Capaian TW. I
1	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah (Nilai SAKIP)	79	79	77,45	98,04%

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran indikator kinerja utama yang ke-3, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan 1 program dengan 8 kegiatan dan 28 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut. Adapun capaian realisasi kinerja dari kegiatan tersebut diuraikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2.2
Capaian kinerja dan Keuangan
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Triwulan I TA. 2025**

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW I	Realisasi Kinerja TW I	% Capaian Kinerja TW I	Realisasi Keuangan TW I	% Capaian keuangan TW I
Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	99%	99%	25,33%	25,58%	1.090.526.360	21,11%
	1.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	16,43%	16,43%	27.782.400	13,52%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah	10 Dok	3 Dok	3 Dok	30%	16.779.900	20,83%

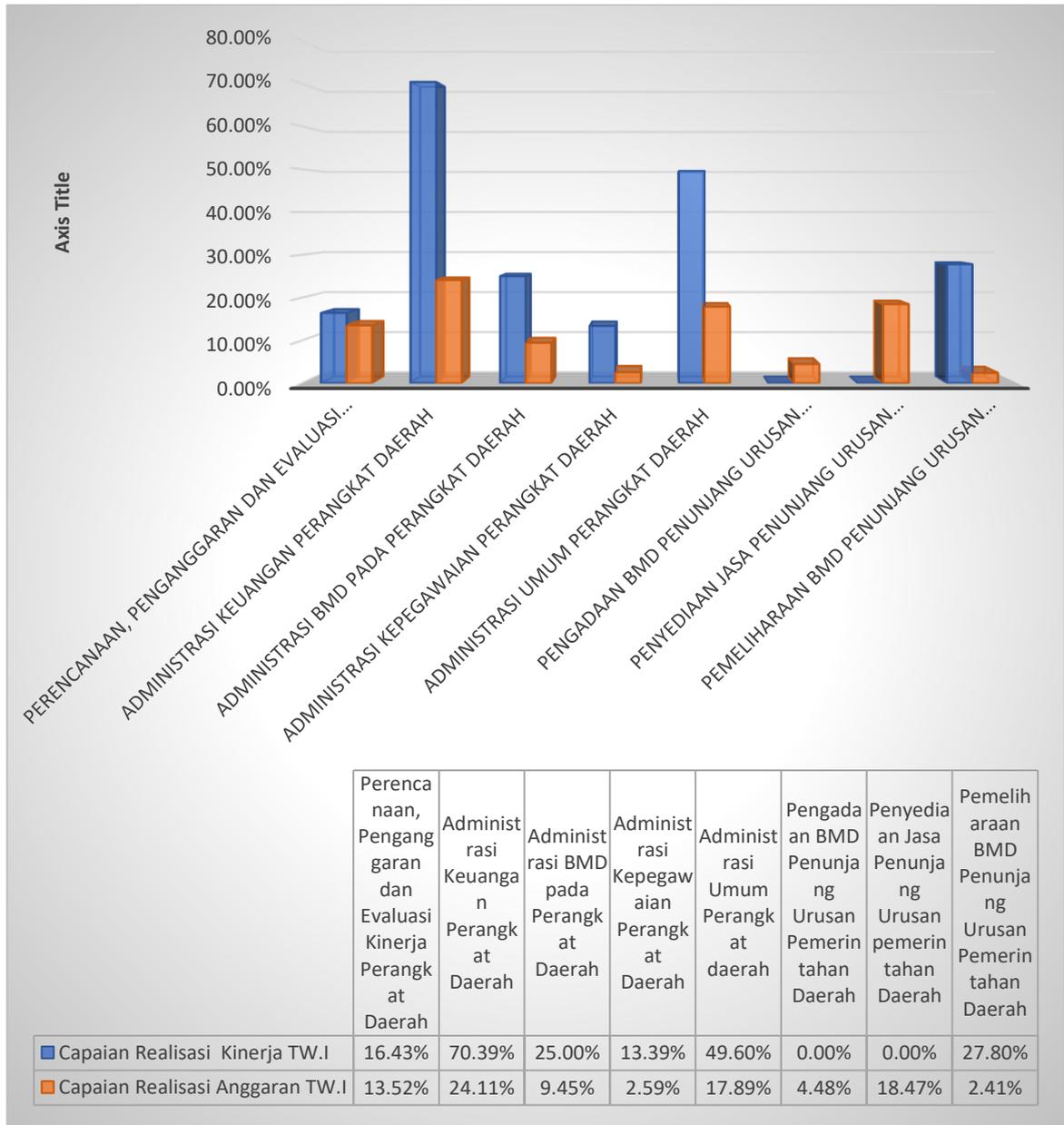
1.1.2.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dok	-	-	0%	3.042.000	17,02%
1.1.3.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dok	-	-	0%	2.967.500	22,44%
1.1.4.	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14 Dok	5 Dok	5 Dok	35,71%	4.993.000	5,32%
1.2.	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	95%	95%	66,88%	70,39%	918.203.923	24,11
1.2.1.	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	32 Orang	32 Orang	30 Orang	93,75%	902.024.923	24,40%
1.2.2.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/S emesteran SKPD	5 Dok	2 Dok	2 Dok	40%	16.179.000	14,54%
1.3.	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	100%	25%	25%	3.321.000	9,45%
1.3.1.	Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	4 Dok	1 Dok	1 Dok	25%	3.321.000	9,45%
1.4.	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	13,39%	13,39%	5.720.000	2,59%
1.4.1.	Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	25%	-	0%
1.4.2.	Sub Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7 Orang	4 Orang	2 Orang	28,57%	5.7720.000	8,57%

1.4.3.	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan perundang-undangan	4 Orang	4 Orang	-	0%	-	0%
1.4.4.	Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	10 Orang	2 Orang	-	0%	-	0%
1.5.	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat daerah	100%	100%	49,60%	49,60%	90.203.159	17,89%
1.5.1.	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13 Paket	13 Paket	13 Paket	100%	2.606.000	23,78%
1.5.2.	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15 Paket	15 Paket	13 Paket	100%	1.120.000	4,42%
1.5.3.	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	31 Paket	31 Paket	30 Paket	96,77%	7.198.000	21,79%
1.5.4.	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	4 Paket	4 Paket	4 Paket	100%	-	0%
1.5.5.	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2 Dok	-	-	0%	-	0%
1.5.6.	Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	2 Laporan	-	-	0%	9.780.000	16,30%
1.5.7.	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 Laporan	-	-	0%	65.796.159	21,67%
1.5.8.	Sub Kegiatan Penatausahaan arsip Dinamis pada SKPD	2 Dok	-	-	0%	3.703.000	30,18%
1.6.	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	0%	0%	0%	2.060.000	4,48%

1.6.1.	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	2 Unit	-	-	100%	-	0%
1.6.2.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	8 Unit	-	-	100%	2.060.000	6,01%
1.7.	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	25%	100%	40.132.878	18,47%
1.7.1.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2 Laporan	-	-	0%	3.612.000	22,16%
1.7.2.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2 Laporan	-	-	0%	17.520.878	20,14%
1.7.3.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2 Laporan	-	-	0%	19.000.000	16,67%
1.8.	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	27,80%	27,80%	3.103.000	2,41%
1.8.1.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	6 Unit	2 Unit	33,33%	1.893.000	10,58%
1.8.2.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	6 Unit	6 Unit	3 Unit	50%	1.210.000	4,64%
1.8.3.	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	79 Unit	79 Unit	22 Unit	27,85%	-	0%
1.8.4.	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung	1 Unit	-	-	0%	-	0%

Kantor atau Bangunan Lainnya						
------------------------------	--	--	--	--	--	--

Diagram 3.2.1
Persentase Capaian Kinerja dan Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
TW. I Tahun 2025



Realisasi kinerja dan anggaran program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian kinerja sasaran indikator 3 diuraikan sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota,

Sasaran kinerja program ini yaitu meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah dilengkapi dengan satu indikator kinerja program yaitu persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar. Realisasi kinerja program ini sampai dengan triwulan I yaitu sebesar 25,33% dari target sebesar 99% sehingga diperoleh capaian kinerjanya sebesar 25,58%. Realisasi program ini diperoleh dari rata-rata capaian kinerja 8 kegiatan yang mendukung terealisasinya program penunjang urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan Triwulan I yaitu sebesar Rp1.090.526.360,- atau mencapai 21,11%.

Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran kegiatan yang mendukung program ini sampai dengan Triwulan I diuraikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Kegiatan ini bertujuan untuk tersedianya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun tepat waktu dan dimanfaatkan. Capaian realisasi kinerja kegiatan ini pada Triwulan I sebesar 16,43% dengan serapan anggaran sebesar 27.782.400,- atau mencapai 13,52%. Adapun Realisasi sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini yaitu:

1. Sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah

Pada Triwulan I untuk sub kegiatan ini ditetapkan target sebanyak 3 dokumen yaitu dokumen Perjanjian Kinerja Pokok Tahun 2025, Dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) Pokok Tahun 2025, Dokumen Rencana Aksi Pokok Tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi kinerja tersebut maka diperoleh capaian kinerja sampai dengan Triwulan I sebesar 30% dengan serapan anggaran sebesar Rp16.779.900,- atau mencapai 20,83%. Adapun belanja yang belum terealisasi adalah Honorarium Perencana dan gaji tenaga administrasi untuk bulan Maret baru dapat terbayarkan pada bulan April (Triwulan II), serta anggaran perjalanan dinas yang realisasinya masih rendah dikarenakan efisiensi anggaran sehingga beberapa rencana koordinasi ke Lini terkait belum dapat dilakukan.

2. Sub Kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD

Target sub kegiatan ini ditetapkan pada triwulan III dan IV tahun 2025 sehingga belum terdapat realisasi kinerja pada triwulan I atau dengan kata lain capaian kinerja sub kegiatan ini masih 0%. Dalam rangka penyusunan dokumen ini telah dilakukan tahapan- tahapan penyusunan untuk Ranwal RKPD 2026. Dukungan anggaran yang terealisasi dalam pelaksanaan tahapan tersebut sebesar Rp3.042.000,- atau terealisasi sebesar 17,02%.

3. Sub Kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD

Target sub kegiatan ini ditetapkan pada triwulan III dan IV tahun 2025 sehingga belum terdapat realisasi kinerja pada triwulan I atau dengan kata lain capaian kinerja sub kegiatan ini masih 0%. Dalam rangka penyusunan dokumen ini telah dilakukan tahapan- tahapan penyusunan untuk Ranwal RKPD 2026. Dukungan anggaran yang terealisasi dalam pelaksanaan tahapan tersebut sebesar Rp3.042.000,- atau terealisasi sebesar 17,02%.

4. Sub kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Pada Triwulan I terealisasi sebanyak 5 dokumen yang telah disusun pada Triwulan I yaitu dokumen Laporan Kinerja TW. IV Tahun 2024, Dokumen Hasil Evaluasi RKPD TW.IV Tahun 2024, Dokumen Hasil Evaluasi Rencana Aksi TW.IV Tahun 2024, Dokumen LKPJ & LPPD Tahun 2024 serta Dokumen LAKIP Tahun 2024. Berdasarkan penjelasan realisasi kinerja tersebut maka diperoleh capaian kinerja triwulan I tahun 2025 sebesar 35,71%. Serapan anggaran yang digunakan untuk mendukung pencapaian kinerja sub kegiatan ini sampai dengan triwulan I sebesar Rp4.993.000,- atau tercapai sebesar 5,32%. Untuk realisasi kinerja sudah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan sedangkan untuk realisasi anggaran masih sangat rendah. Hal ini disebabkan karena adanya efisiensi anggaran pada beberapa rekening belanja utamanya pada belanja perjalanan dinas sehingga rencana kegiatan koordinasi dengan Instansi terkait menjadi tertunda.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sasaran kegiatan ini yaitu tersedianya laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan. Target kinerja yang

ditetapkan untuk sub kegiatan ini yaitu sebesar 95% dan pada triwulan I telah terealisasi sebesar 66,88%, sehingga capaian realisasi kinerjanya adalah 79,39% dengan serapan anggaran sebesar Rp918.203.923,- atau tercapai sebesar 24,11%. Penjelasan terkait realisasi masing-masing sub kegiatan yang mendukung dijelaskan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN

Target kinerja ditetapkan sebanyak 32 orang dan pada Triwulan I terealisasi sebanyak 30 orang pegawai sesuai dengan Jumlah ASN yang terdapat di BKPSDM per 31 Maret 2025 yang terdiri dari 26 orang PNS dan 4 orang PPPK. Adapun capaian kinerjanya mencapai 93,75% dengan serapan anggaran sebesar Rp902.024.923,- atau tercapai sebesar 24,11%.

2. Sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD

Pada triwulan I terealisasi sebanyak 2 dokumen yaitu dokumen Laporan Keuangan Tahun 2024 dan dokumen Laporan Realisasi Keuangan TW. IV Tahun 2024. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi sebesar 40%. Realisasi serapan anggaran yang digunakan untuk mendukung pencapaian kinerja adalah sebesar Rp16.179.000,- atau tercapai 14,54%. Adapun belanja yang belum terealisasi yaitu Honorarium Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Honorarium Bendahara Pengeluaran serta Upah Jasa Tenaga Administrasi untuk bulan Maret yang baru dapat terbayarkan pada bulan April.

c. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini yaitu tersedianya laporan barang milik daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan. Sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini yaitu penatausahaan barang milik daerah SKPD, dengan target kegiatan sebesar 100% dan pada Triwulan I tahun 2025 telah terealisasi sebesar 25%.

1. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Pada triwulan I terealisasi sebanyak 1 dokumen yaitu dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah Triwulan I tahun 2025, dokumen

Penatausahaan Barang Milik Daerah Triwulan I tahun 2025. Berdasarkan realisasi tersebut diperoleh capaian realisasi sebesar 25%. Realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp3.321.000,- atau tercapai sebesar 9,45%. Adapun belanja yang belum terealisasi yaitu Honor Pengelola BMD untuk bulan Maret yang baru dapat terbayarkan pada bulan April 2025 serta Anggaran perjalanan dinas dalam rangka koordinasi terkait pengelolaan asset daerah pada SKPD belum dapat dilakukan dikarenakan adanya efisiensi anggaran.

d. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah terselenggaranya administrasi kepegawaian perangkat daerah dan termanfaatkan. Realisasi kegiatan ini pada Triwulan I sebesar 13,39% dengan serapan anggaran sebesar Rp5.720.000,- atau tercapai sebesar 2,59%. Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran sampai dengan triwulan I tahun 2025 untuk sub kegiatan yang mendukung diuraikan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian.

Pada triwulan I terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen Laporan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian Triwulan I Tahun 2025 dari target sebanyak 4 dokumen selama tahun 2025, sehingga diperoleh realisasi kinerja pada triwulan I sebesar 25%. Belum terdapat realisasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini dikarenakan SPJ yang dibuat disetorkan ke bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU. Adapun SPJ tersebut meliputi SPJ ATK senilai Rp705.500,- SPJ Kertas dan Cover senilai Rp620.000,- serta SPJ Makanan dan Minuman Rapat senilai Rp2.000.000,- dan SPJ tersebut baru dapat diproses pada triwulan berikutnya.

2. Sub kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi

Pada Triwulan I terealisasi sebanyak 2 orang dari target sebanyak 7 orang selama periode tahun 2025. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu melakukan koordinasi terkait pengarsipan arsip Aktif dan Inaktif.

Berdasarkan realisasi tersebut diperoleh capaian kinerja sebesar 28,57% dengan serapan anggaran sebesar Rp5.720.000,- atau tercapai sebesar 8,57%.

Realisasi anggaran ini masih sangat rendah dikarenakan anggaran yang terealisasi hanya anggaran perjalanan dinas saja sedangkan biaya kontribusi yang disediakan tidak terealisasi karena kegiatan yang diikuti tidak menggunakan biaya kontribusi.

3. Sub kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 sebanyak 4 orang namun sampai dengan berakhirnya triwulan I belum terdapat realisasi sehingga realisasi kinerja maupun keuangan masih nol. Tidak adanya realisasi kinerja dan keuangan ini disebabkan karena adanya efisiensi anggaran sehingga seluruh anggaran perjalanan pada sub kegiatan ini dinolkan.

4. Sub kegiatan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 sebanyak 10 orang namun sampai dengan berakhirnya triwulan I belum terdapat realisasi sehingga realisasi kinerja maupun keuangan masih nol. Tidak adanya realisasi kinerja dan keuangan ini disebabkan karena sampai dengan berakhirnya triwulan I tidak terdapat undangan untuk mengikuti kegiatan bimtek serta dengan adanya efisiensi anggaran sehingga penggunaan anggaran untuk perjalanan dinas menjadi terbatas.

e. Kegiatan administrasi umum perangkat daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini yaitu terselenggaranya administrasi umum perangkat daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja pada triwulan I tercapai sebesar 49,60%. Adapun realisasi anggaran sampai dengan triwulan I adalah sebesar Rp90.203.159,- atau tercapai sebesar 17,89%. Adapun rincian realisasi pada triwulan I sub kegiatan yang mendukung yaitu sebagai berikut:

1. Sub kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 13 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I telah terealisasi sebanyak 13 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp2.606.000,- atau tercapai sebesar 23,78%. Terdapat SPJ senilai Rp1.845.000,- yang belum dapat diGUKan pada triwulan I karena disetorkan pada bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan SPJ GU triwulan I, sehingga SPJ tersebut akan diproses pada triwulan berikutnya.

2. Sub kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 15 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I telah terealisasi sebanyak 15 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp1.120.000,- atau tercapai sebesar 4,42%. Realisasi ini masih rendah dikarenakan terdapat SPJ ATK senilai Rp460.000,- dan SPJ Bahan Komputer senilai Rp7.626.000,- yang tidak dapat direalisasikan pada triwulan I karena SPJ tersebut disetorkan ke bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU dan SPJ tersebut akan diproses pada triwulan berikutnya.

3. Sub kegiatan penyediaan bahan logistik kantor

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 31 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I telah terealisasi sebanyak 30 paket atau tercapai sebesar 96,77%. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar 7.198.000,- atau tercapai sebesar 21,79%. Terdapat SPJ senilai Rp3.176.000,- yang belum dapat diGUKan pada triwulan I karena disetorkan pada bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan SPJ GU triwulan I, sehingga SPJ tersebut akan diproses pada triwulan berikutnya.

4. Sub kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 4 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I telah terealisasi sebanyak 4 paket atau tercapai sebesar 100%. Belum terdapat realisasi anggaran pada sub kegiatan ini dikarenakan SPJ masih dalam proses penginputan GU pada aplikasi SIPD Penatausahaan Keuangan sehingga belum dapat terealisasi pada triwulan I. SPJ tersebut senilai Rp4.202.300,-. Faktor lain yang menyebabkan belum adanya realisasi yaitu belanja cetak Map OPD yang belum dapat direalisasikan karena adanya perubahan desain Map tersebut. Oleh karena itu SPJ yang masih dalam proses penginputan serta belanja cetak Map OPD akan diproses pada triwulan berikutnya.

5. Sub kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Dokumen. Dokumen tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Selama periode triwulan I telah dilakukan belanja surat kabar/koran sebanyak 12 Eksamplar atau sebanyak 4 Eksamplar setiap bulannya. Adapun jenis surat kabar/koran tersebut meliputi Koran Regional (Koran Fajar) dan Koran Lokal (Koran Rakyat Sulsel, Koran Ujung Pandang Ekspres dan Koran Palopo Pos). Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I masih nol (0) karena SPJ belanja koran senilai Rp850.000.000,- dalam proses penginputan GU pada aplikasi dan SPJ tersebut baru dapat dilanjutkan proses GUnya pada triwulan berikutnya.

6. Sub kegiatan fasilitasi kunjungan tamu

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Pada triwulan telah terealisasi

anggaran sebesar Rp9.780.000,- atau tercapai sebesar 16,30%. Realisasi ini masih rendah dikarenakan beberapa kegiatan rapat yang dilaksanakan pada bulan Ramadhan tidak menyediakan konsumsi serta terdapat SPJ senilai Rp3.720.000,- yang belum diproses GU karena disetorkan pada bagia keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU. SPJ tersebut akan diproses GU pada triwulan berikutnya.

6. Sub kegiatan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp65.796.159,- atau tercapai sebesar 21,67%. Terdapat SPJ senilai Rp6.289.800,- yang belum diproses GU karena disetorkan pada bagia keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU. SPJ tersebut akan diproses GU pada triwulan berikutnya.

7. Sub kegiatan penatausahaan arsip dinamis pada SKPD

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Dokumen. Dokumen tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adala sebesar Rp3.703.000,- atau tercapai sebesar 30,18%.

f. Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah tersedianya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja dan keuangan kegiatan ini pada triwulan I masih 0. Hal ini disebabkan karena target sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini

ditetapkan pada triwulan II. Adapun sub kegiatan yang mendukung beserta realisasinya, diuraikan sebagai berikut:

1. Pengadaan Mebel

Target pengadaan mebel yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Unit. Peletakan target dan anggaran untuk pengadaan mebel ini ditetapkan pada triwulan II sehingga pada triwulan I ini belum terdapat realisasi baik realisasi kinerja maupun realisasi anggaran.

2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Target pengadaan mebel yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 8 Unit. Peletakan target untuk pengadaan mebel ini ditetapkan pada triwulan II sehingga pada triwulan I ini belum terdapat realisasi. Pada triwulan I terealisasi anggaran belanja sebesar Rp2.060.000,-. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran untuk belanja Honorarium PPK Nonkonstruksi dan Honor Pejabat pengadaan Barang/Jasa masing-masing selama 2 bulan yaitu bulan Januari dan Februari, sedangkan untuk bulan Maret akan terbayarkan pada bulan April (Triwulan II).

g. Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja kegiatan ini pada Triwulan I masih Nol (0) dikarenakan seluruh sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini realisasi kinerjanya masih kosong karena penetapan target yang diletakkan pada triwulan I. Adapun realisasi anggaran kegiatan ini pada triwulan I adalah sebesar Rp40.132.878,- atau tercapai sebesar 18,47%. Adapun sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini beserta realisasinya, diuraikan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Adapun

realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp3.612.000,- atau tercapai sebesar 22,16%. Terdapat SPJ Kertas Cover senilai Rp3.078.000,- yang masih dalam proses penginputan GU melalui aplikasi sehingga sampai dengan berakhirnya triwulan I belum dapat direalisasikan dan SPJ terus akan diproses GU pada triwulan II.

2. Sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp17.520.878- atau tercapai sebesar 20,14%. Terdapat SPJ pembayaran listrik senilai Rp7.573.009,- yang tidak dapat di Gukan pada triwulan I dikarenakan anggaran kas yang tidak mencukupi, sehingga SPJ tersebut akan diproses pada triwulan berikutnya.

3. Sub kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester sehingga penetapan target hanya ditetapkan pada triwulan II dan triwulan IV. Oleh karena itu, pada triwulan I tidak terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Adapun realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp19.000.000,- atau tercapai sebesar 16,67%. Jasa tenaga pelayanan umum kantor yang terdapat pada BKPSDM sebanyak 7 orang yang terdiri dari jasa tenaga administrasi sebanyak 2 orang, jasa tenaga keamanan sebanyak 2 orang, jasa tenaga kebersihan sebanyak 2 orang dan jasa sopir sebanyak 1 orang. Belanja jasa pelayanan umum tersebut untuk bulan Maret baru dapat terbayarkan pada bulan April atau triwulan II.

h. Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah

Sasaran kinerja untuk kegiatan ini adalah terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah. Realisasi kinerja pada triwulan I kegiatan ini yaitu 27,80% dengan realisasi anggaran sebesar Rp3.103.000,- atau tercapai 2,41%. Adapun rincian realisasi sub kegiatan pendukung kegiatan ini diuraikan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan

Kendaraan dinas yang dipelihara pada BKPSDM adalah sebanyak 6 Unit yang terdiri dari 2 Unit kendaraan dinas roda empat dan 4 Unit kendaraan dinas roda dua. Pada triwulan I terealisasi 2 Unit kendaraan dinas yang dipelihara atau yang dilakukan penggantian suku cadangnya yaitu kendaraan dinas roda empat sebanyak 2 Unit (DP 16 G dan DP 1237 G). Anggaran yang terealisasi pada triwulan I adalah sebesar Rp1.893.000 atau tercapai sebesar Rp10,58%. Terdapat SPJ senilai Rp6.300.000 yang belum dapat diproses GU pada triwulan I karena disetorkkan ke bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU, sehingga SPJ tersebut akan diproses pada triwulan berikutnya.

2. Sub kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan

Kendaraan dinas yang dipelihara pada BKPSDM adalah sebanyak 6 Unit yang terdiri dari 2 Unit kendaraan dinas roda empat dan 4 Unit kendaraan dinas roda dua. Pada triwulan I terealisasi sebanyak 3 Unit kendaraan dinas yang dipelihara (jasa service, pelumas, dan pajak kendaraan) diantaranya 2 Unit kendaraan dinas roda empat (DP 16 G dan DP 1237 G) serta 1 Unit kendaraan dinas roda dua (DP 5092 V). Anggaran yang terealisasi pada triwulan I adalah sebesar Rp1.210.000,- atau sebesar 4,64%. Terdapat SPJ senilai Rp3.778.503,- yang belum dapat diproses GU karena Pembayaran Pajak kendaraan dinas roda empat DP 16 G dibayarkan pada akhir bulan Maret sehingga SPJ yang dibuat

disetorkan ke Bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU dan SPJ tersebut baru akan diproses pada triwulan berikutnya.

3. Sub kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya

Target peralatan dan mesin yang akan dipelihara selama periode tahun 2025 sebanyak 79 Unit Pada triwulan I terealisasi sebanyak 22 Unit peralatan dan mesin yang dipelihara diantaranya 6 Unit Laptop, 7 Unit Printer, 8 Unit AC, dan 1 Unit Mesin Potong Rumput. Realisasi anggaran yang digunakan untuk belanja pemeliharaan tersebut pada triwulan I masih nol, hal ini dikarenakan SPJ pemeliharaan senilai Rp9.045.000,- masih dalam proses penginputan GU pada aplikasi sampai dengan berakhirnya triwulan I belum dapat direalisasikan, sehingga SPJ tersebut baru akan dilanjutkan proses GUnya pada triwulan berikutnya.

4. Sub kegiatan pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan gedung kantor atau bangunan lainnya

Gedung kantor yang dipelihara pada BKPSDM yaitu sebanyak 1 Unit Gedung kantor. Target pemeliharaan Gedung kantor BKPSDM (Pengecetan Gedung kantor) ini ditetapkan pada triwulan II sehingga kinerja maupun keuangan pada triwulan I ini belum terdapat realisasi.

SASARAN STRATEGIS 1

Tabel 3.2.4
Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1

No	Sasaran Strategis	Target 2025	Target TW. I	Realisasi TW. I	% Capaian TW. I
1	Meningkatnya Disiplin Aparatur	100%	100%	99,94%	99,94%

Dalam rangka mencapai sasaran strategis 1 yaitu meningkatnya disiplin Aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menetapkan 1 program dengan 4 kegiatan dan 15 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut. Adapun capaian

realisasi kinerja dari kegiatan-kegiatan tersebut diuraikan pada tabel di bawah ini:

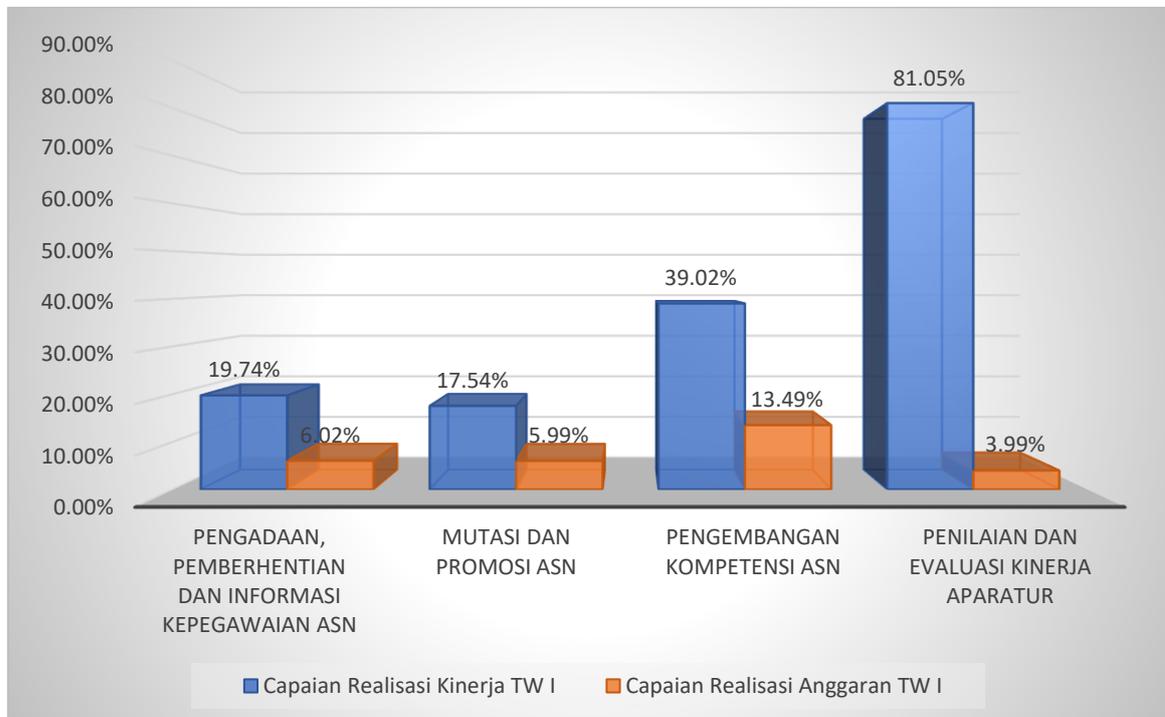
Tabel 3.2.5
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan
Program Kepegawaian Daerah
TW. I Tahun 2025

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW. I	Realisasi Kinerja TW. I	% Capaian Kinerja TW. I	Realisasi Keuangan TW. I	% Capaian Keuangan TW. I
Meningkatnya Disiplin Aparatur	1. Program Kepegawaian Daerah	99%	99%	99%	100%	244.288.088	8,83%
	1.1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	95%	95%	18,75%	19,74%	43.424.008	6,02%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	0 Dokumen	0%	5.761.700	7,77%
	1.1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	25.146.308	4,79%
	1.1.3. Sub Kegiatan Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	10.032.000	13,32%
	1.1.4. Sub Kegiatan Pengelolaan sistem Informasi	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	2.484.000	5,25%

Kepegawaian						
1.2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	95%	95%	16,67%	17,54%	37.839.380	5,99%
1.2.1. Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	22.919.380	14,15%
1.2.2. Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	14.920.000	29,66%
1.2.3. Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN	1 Dokumen	-	-	0%	-	0%
1.3. Kegiatan pengembangan kompetensi ASN	95%	95%	49%	111,23%	151.370.000	13,49%
1.3.1. Sub kegiatan pengelolaan assessment center	2 Dokumen	1 Dokumen	-	0%	4.690.000	0,68%
1.3.2. Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	5 Orang	5 Orang	5 Orang	100%	143.980.000	39,96%
1.3.3. Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	500 Orang	75 Orang	56 Orang	11,20%	2.700.000	3,62%
1.4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95%	95%	77,00%	81,05%	11.654.700	81,05%
1.4.1. Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	25%	1.230.000	1,64%
1.4.2. Sub kegiatan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	280 Orang	-	-	0%	-	0%

1.4.3. Sub kegiatan pembinaan disiplin ASN	5 Orang	1 Orang	18 Orang	360,00%	7.679.000	12,33%
1.4.4. Sub kegiatan pelayanan proses proses izin perceraian pegawai	2 Dokumen	-	-	50%	1.959.700	12,06%
1.4.5. Sub kegiatan evaluasi disiplin ASN	1 Laporan	-	-	0.00%	786.000	1,32%

Diagram 3.2.2
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan Program Kepegawaian Daerah TW. I T.A 2025



Program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian kinerja sasaran indikator 1 yaitu “Meningkatnya Disiplin Aparatur” dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Program Kepegawaian Daerah

Sasaran kinerja program ini yaitu meningkatnya Disiplin Aparatur dengan indikator kinerja program yaitu persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat dengan target yang ditetapkan yaitu sebesar 99%. Dari 5.230 orang ASN Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 (PNS

sebanyak 3.619 orang dan PPPK sebanyak 1.611 orang) terdapat 5.177 orang yang telah memiliki data kepegawaian yang akurat dalam aplikasi SIMPEG. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh realisasi kinerja program kepegawaian daerah sampai dengan triwulan I sebesar 99% atau dengan kata lain telah tercapai sebesar 100%. Target kinerja ini dapat tercapai maksimal dikarenakan dengan adanya aplikasi pelayanan cuti ASN (SiYanti) yang mendorong ASN untuk melengkapai seleuru data kepegawaiannya agar pengajuan cuti yang diajukan dapat diverifikasi sesuai dengan jadwal cuti yang diajukan. Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan pada triwulan I adalah sebesar Rp244.288.088,- atau tercapai sebesar 8,83%.

Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran kegiatan yang mendukung program ini sampai dengan Triwulan I diuraikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Sasaran kinerja Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yaitu seluruh ASN Kabupaten Luwu Timur dengan indikator “Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaiannya”. Realisasi kinerja pada triwulan I kegiatan ini sebesar 18,75% yang diperoleh dari rata-rata capaian kinerja sub kegiatan yang mendukung tercapainya indikator kegiatan ini dari target yang ditetapkan sebesar 95%, sehingga capaian kinerjanya yaitu sebesar 19,74%. Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan pada triwulan I adalah sebesar Rp43.424.008,- atau tercapai 6,02%.

Uraian realisasi kinerja dan anggaran sub kegiatan yang mendukung tercapainya target kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yaitu:

1) Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dan PPPK

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu tersedianya kebutuhan jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN yang akan diseleksi dengan indikator “Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah 1 dokumen dan ditetapkan pada triwulan I. Namun, dokumen

kebutuhan formasi Kabupaten Luwu Timur untuk tahun 2025 sampai saat ini belum disusun dikarenakan tahap penyelesaian formasi CASN Tahun 2024 masih berlangsung Adapun anggaran yang telah terealisasi untuk belanja operasional OPD pada triwulan I adalah sebesar Rp 5.761.700,- atau tercapai sebesar 7,77%. Rendahnya realisasi disebabkan karena adanya efisiensi anggaran yang menyebabkan kegiatan perjalanan dinas dalam rangka koordinasi ke lini terkait dibatasi.

2) Sub kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu kesesuaian kebutuhan calon PNS dan PPPK yang akan diseleksi dengan indikator “Jumlah Dokumen Kegiatan dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK”. Target yang ditetapkan untuk tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I terealisasi 1 dokumen pelaksanaan seleksi CPNS Formasi tahun 2024 dan Seleksi PPPK Tahun. Pelaksanaan Seleksi CPNS dan seleksi PPPK sampai dengan tahapan pengumuman pasca sanggah telah selesai dilaksanakan dan saat ini telah memasuki tahapan pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH). Jumlah Formasi CPNS tahun 2024 yang dibuka sebanyak 934 formasi terdiri dari Tenaga Kesehatan sebanyak 330 formasi dan Teknis sebanyak 604 formasi. Jumlah CPNS yang lulus seleksi sebanyak 820 orang terdiri dari Tenaga Kesehatan sebanyak 310 orang dan Teknis sebanyak 510 orang. Sedangkan Untuk seleksi PPPK Tahap 1 sebanyak 1.463 orang yang lulus seleksi terdiri dari 373 orang Tenaga Kesehatan, 905 orang Tenaga Teknis, dan 185 orang Tenaga Guru.

Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp25.146.308,- atau tercapai 4,79%. Realisasi ini masih rendah dikarenakan kegiatan Penetapan NIP yang awal perencanaannya akan dilaksanakan pada triwulan I, namun terdapat perubahan jadwal dari BKN RI sehingga tidak dapat dilaksanakan pada triwulan I dan kembali menunggu penyesuaian jadwal dari BKN RI.

3) Sub kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengusulkan administrasi pensiun dengan indikator “Jumlah Dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian”. Target kinerja selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen pengelolaan administrasi pemberhentian triwulan I Tahun 2025. Untuk periode triwulan I terdapat 18 orang PNS yang pensiun yang terdiri dari 16 orang yang pensiun karena BUP dan 2 orang pensiun karena meninggal dunia. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp10.032.000,- atau tercapai 13,32%. Terdapat SPJ ATK, Kertas cover dan bahan computer senilai Rp4.656.000,- dan SPJ perjalanan dinas senilai Rp2.910.000 yang masih dalam proses penginputan aplikasi sehingga belum dapat direalisasikan di triwulan I. Adanya efisiensi anggaran berdasarkan Inpres No.02 Tahun 2025 terhadap beberapa rekening belanja juga merupakan salah satu faktor rendahnya realisasi.

4) Sub Kegiatan Pengelolaan sistem informasi kepegawaian

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu tersedianya dokumen ASN yang dimutakhirkan data kepegawaiannya dengan indikator “Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yakni dokumen pengelolaan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Triwulan I Tahun 2025 sehingga diperoleh capaian realisasi kinerja sebesar 25%. Adapun Aplikasi yang dikelola meliputi aplikasi SIMPEG, SI ASN, SIYANTI, SIPINTER dan SIPATUH. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp2.484.00,- atau tercapai sebesar 5,25%. Belanja Jasa Tenaga Administrasi untuk bulan Maret baru dapat terbayarkan pada bulan April atau pada triwulan II.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Sasaran kinerja kegiatan Mutasi dan promosi ASN yaitu terlaksananya pengelolaan mutasi dan promosi ASN sesuai aturan dengan indikator kinerja persentase rata-rata capaian pengelolaan

mutasi dan promosi ASN. Kinerja kegiatan Mutasi dan Promosi ASN pada Triwulan I terealisasi sebesar 16,67% dari target kinerja sebesar 95%, maka capaian kinerjanya adalah sebesar 17,54%. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp37.839.380,- atau tercapai 5,99%.

Adapun rincian realisasi kinerja dan anggaran sub kegiatan yang mendukung tercapainya target kegiatan mutasi dan promosi ASN yaitu:

1) Sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN adalah terlaksananya penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan indikator kinerja “Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan Mutasi ASN Daerah”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi sebanyak 1 dokumen yakni Dokumen Pengelolaan Mutasi ASN Triwulan I tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi kinerja pada Triwulan I adalah sebesar 25%. Jumlah Pegawai yang dilayani permohonan mutasinya selama periode triwulan I sebanyak 84 orang diantaranya Pegawai mutasi masuk sebanyak 18 orang, Pegawai mutasi keluar daerah sebanyak 5 orang, dan Pegawai mutasi lintas OPD sebanyak 61 orang. Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp22.119.380,- atau tercapai sebesar 14,15%. Faktor penyebab rendahnya realisasi yaitu rencana pengukuhan pejabat struktural lingkup BAPPERIDA yang belum dapat dilaksanakan karena masih menunggu izin dari Kemendagri sehingga anggaran yang disiapkan belum terealisasi.

2) Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN

Sasaran kinerja sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN adalah terlaksananya penerbitan SK kenaikan pangkat tepat waktu dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 Dokumen. Pada Triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yakni Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat Triwulan I

Tahun 2025 atau dengan kata lain capaian kinerjanya telah mencapai 25%. Usulan kenaikan pangkat periode bulan Februari sebanyak 60 orang, 57 orang diantaranya telah mendapat persetujuan teknis dan 3 orang lainnya tidak memenuhi syarat. Untuk periode bulan April terdapat sebanyak 187 orang, 179 orang diantaranya telah mendapat persetujuan teknis dan 8 orang lainnya tidak memenuhi syarat. Jadi Total usulan sampai dengan Triwulan III yaitu sebanyak 173 orang dan terealisasi sebanyak 150 orang dan 23 orang lainnya Tidak Memenuhi Syarat. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi kinerja adalah sebesar 83,33%. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp14.920.000,- atau tercapai sebesar 29,66%.

3) Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN yaitu terpenuhinya formasi jabatan struktural daerah dengan indikator kinerja "Jumlah Dokumen Pengelolaan Promosi ASN". Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 1 dokumen dan peletakan target tersebut ditetapkan pada triwulan I. pada triwulan I belum terdapat realisasi kinerja atau capaian kinerjanya masih nol. Kinerja pada triwulan I tidak terealisasi dikarenakan rencana kegiatan Seleksi Terbuka untuk 6 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong tidak dapat dilaksanakan karena Kepala Daerah terpilih dilantik pada tanggal 20 Februari 2025 dan mulai bertugas pada tanggal 03 Maret 2025 sehingga waktu untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka tidak mencukupi. Dikarenakan kegiatan Seleksi Terbuka yang tertunda pelaksanaannya sehingga anggaran yang disediakan juga tidak terealisasi atau capaiannya masih nol.

c. Kegiatan pengembangan kompetensi ASN

Sasaran kinerja pada kegiatan pengembangan kompetensi ASN yaitu terlaksananya pengembangan kompetensi ASN dengan indikator kinerja "persentase rata-rata capaian pengembangan kompetensi ASN". Realisasi kinerja kegiatan pengembangan kompetensi ASN pada triwulan I yaitu sebesar 37,07% dari target 95%, sehingga capaian realisasi kinerjanya mencapai 39,02%. Realisasi kegiatan ini diperoleh dari rata-

rata capaian realisasi kinerja sub kegiatan yang mendukung capaian kegiatan. Realisasi keuangan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN adalah sebesar Rp151.370.000,- atau tercapai sebesar 13,49%.

Rincian realisasi kinerja dan keuangan dari sub kegiatan yang mendukung kegiatan pengembangan kompetensi ASN diuraikan sebagai berikut:

1) Sub kegiatan pengelolaan assesment center

Sasaran kinerja sub kegiatan yaitu ketersediaan pejabat struktural yang mengikuti Assessment dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center”. Selama periode tahun 2025 ditetapkan target kinerja sebanyak 2 Dokumen. Pada triwulan I ditetapkan target sebanyak 1 dokumen. Namun, dokumen tersebut belum terealisasi dikarenakan kegiatan Assessment Center yang rencananya akan dilaksanakan pada triwulan I belum terlaksana. Hal tersebut disebabkan beberapa kendala diantaranya karena adanya efisiensi anggaran serta Tim dari Pemprov Jabar yang belum siap untuk datang ke Kabupaten uwu Timur daam rangka peaksanaan Assessment. Realisasi anggaran pada triwulan I adaah sebanyak Rp4.690.000,- atau terealisasi sebesar 0,68%. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran perjalanan dinas untuk koordinasi dan konsultasi dengan pihak-pihak lain terkait lokasi pelaksanaan Assessment serta tahapan-tahapan pelaksanaan.

2) Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN

Sasaran kinerja sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN yaitu meningkatnya kompetensi ASN melalui pendidikan lanjutan dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan. Target Pegawai yang akan mengikuti Tugas Belajar pada tahun 2025 adalah sebanyak 5 orang. Pada Triwulan I sebanyak 5 orang Dokter sedang melaksanakan Tugas Belajar di fakultas kedokteran. 4 orang diantaranya merupakan Lanjutan dari tahun 2023 diantaranya 1 orang Dokter Spesialis Radiologi, 1 orang Dokter Spesialis Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi, 1 orang Dokter Spesialis Mikrobiologi, dan 1 orang Dokter Spesialis Kedokteran Gigi serta 1 orang Dokter Spesialis Gigi Anak merupakan peserta Tubel di tahun

2024. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian kinerja sebesar 100%.

Realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp239.620.500,- atau tercapai sebesar 59,44%. Realisasi anggaran sub kegiatan ini masih rendah karena anggaran Tubel sejumlah Rp61.000.000,- disiapkan untuk 1 orang dokter spesialis, namun 1 orang dokter baru masuk pada bulan Juli sehingga biaya SPP yang akan dibayarkan hanya 1 semester di tahun 2024 serta terdapat SPJ Makan minum rapat sejumlah Rp1.000.000,- sudah diverifikasi namun belum di GU kan.

3) Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional

Sasaran kinerja Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional yaitu terlaksananya pengembangan karir bagi pejabat fungsional dengan indikator “Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan Pengembangan Karir”. Selama periode tahun 2025 ditetapkan target sebanyak 500 orang dan pada triwulan I ditetapkan target sebanyak 75 orang. Pada triwulan I terealisasi sebanyak 56 orang yang telah mendapat pelayanan pengembangan karir pejabat fungsional. Masi terdapat sebanyak 6 usulan yang masih berproses dalam aplikasi I-Mut. Realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp2.700.000,- atau tercapai sebesar 3,62%. Terdapat SPJ ATK, kertas cover dan bahan komputer senilai Rp8.237.800,- yang masih dalam proses penginputan GU dalam aplikasi yang belum dapat terealisasi pada triwulan I dan SPJ tersebut akan dilanjutkan proses GUnya pada triwulan berikutnya.

d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran kinerja pada kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yaitu terlaksananya penilaian dan evaluasi ASN dengan indikator kinerja “persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya. Realisasi kinerja pada triwulan I kegiatan ini sebesar 77% dari target 95% atau tercapai sebesar 81,05%. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp11.654.700,- atau tercapai 3,99%.

Rincian realisasi kinerja dan keuangan dari sub kegiatan yang mendukung kegiatan pengembangan kompetensi ASN diuraikan sebagai berikut:

1) Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur

Sasaran kinerja Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yaitu terpenuhinya ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja dengan indikator “Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur”. Target yang ditetapkan untuk sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I terealisasi 1 Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Triwulan I Tahun 2025 atau capaian kinerjanya telah mencapai 25%. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur melalui aplikasi e-kinerja dilakukan setiap bulannya dan pada triwulan I atau per tanggal 31 Maret 2025 diketahui terdapat sebanyak 5.101 orang yang telah dilakukan penilaian dan evaluasi kinerjanya melalui aplikasi e-kinerja dari 5.230 orang ASN Kabupaten Luwu Timur. Sedangkan 129 orang lainnya belum dilakukan penilaian oleh atasan langsungnya.

Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp1.230.000,- atau tercapai sebesar 1,64%. Rendahnya realisasi dikarenakan adanya efisiensi terhadap beberapa rekening belanja pada sub kegiatan ini sehingga belanja operasional dibatasi.

2) Sub kegiatan Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai

Sasaran kinerja Sub kegiatan ini yaitu ASN yang mendapatkan Reward dengan indikator “Jumlah ASN yang diberikan penghargaan”. Target ASN yang diberikan penghargaan pada tahun 2025 adalah sebanyak 280 orang. Penetapan target tersebut ditetapkan pada triwulan III sehingga pada triwulan I ini belum terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Belum terdapat realisasi anggaran pada triwulan I dikarenakan pelaksanaan kegiatan pemberian piagam satya lencana yakni pada triwulan III sedangkan belanja operasional dalam rangka pengusulan penerimaan karya

satya tersebut SPJnya masih dalam proses penginputan GU dalam aplikasi sehingga sampai akhir triwulan I belum dapat direalisasikan.

3) Sub kegiatan Pembinaan disiplin ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan Pembinaan disiplin ASN yaitu penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dengan indikator “Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin”. Target sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 yaitu sebanyak 5 orang dan pada triwulan I terealisasi 18 orang yang terjaring pelanggaran disiplin dan telah dilakukan pembinaan. Jenis pelanggaran yang dilakukan meliputi dugaan kasus perselingkuhan sebanyak 1 orang dan dugaan kasus pelanggaran disiplin sebanyak 17 orang. Adapaun hasil pemeriksaan yang telah dilakukan melalui pembinaan disiplin adalah:

- Laporan dugaan perselingkuhan masih berproses di Inspektorat
- Laporan dugaan pelanggaran Netralitas ASN dengan hasil sebanyak 3 orang telah diberikan sanksi berupa sanksi moral/pelanggaran kode etik, sebanyak 5 orang masih dalam proses penilaian hasil pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa Netralitas ASN serta 9 orang lainnya dinyatakan tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Realisasi ini jauh melebihi dari target yang ditetapkan karena sifat indikator dari sub kegiatan ini bersifat terbalik. Artinya semakin sedikit Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka semakin baik pula kinerja yang dicapai sehingga target yang ditetapkan dalam skala yang kecil dengan harapan jumlah Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin hanya sedikit bahkan tidak ada. Solusi yang akan dilakukan sebagai tindak lanjut dari banyaknya pelanggaran disiplin pada triwulan I ini salah satunya adalah dengan melakukan sosialisasi terkait aturan disiplin Pegawai dan sanksi yang diperoleh sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp7.679.000,- atau tercapai sebesar 12,33%. Terdapat SPJ senilai Rp3.630.000,- yang disetorkan ke bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan GU sehingga tidak dapat direalisasikan pada triwulan I.

4) Sub kegiatan Pelayanan proses izin perceraian pegawai

Sasaran kinerja Sub kegiatan Pelayanan proses izin perceraian pegawai yaitu penanganan izin perceraian pegawai dengan indikator “Jumlah dokumen proses izin perceraian Pegawai yang dilayani”. Target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 ditetapkan sebanyak 2 dokumen dan disusun setiap semester sehingga pada triwulan I belum terdapat realisasi atau dengan kata lain capaiannya masih nol. Pada triwulan I sebanyak 5 orang pegawai yang mengajukan permohonan izin cerai, 2 orang diantaranya telah sampai pada tahap pengajuan Nota Dinas ke Bupati sedangkan 3 orang lainnya telah mendapat resume dari Inspektorat.

Realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp1.959.700,- atau tercapai 12,06%. Rendahnya realisasi disebabkan karena adanya intruksi terkait efisiensi anggaran sehingga belanja untuk operasional dan perjalanan dinas menjadi terbatas.

5) Sub kegiatan Evaluasi disiplin ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan Evaluasi disiplin ASN yaitu Tersedianya laporan hasil Evaluasi Disiplin ASN dengan indikator “Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN”. Target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 ditetapkan sebanyak 2 dokumen dan disusun setiap semester sehingga pada triwulan I belum terdapat realisasi atau dengan kata lain capaiannya masih nol. Pada triwulan I sebanyak 2 orang telah dilakukan proses evaluasi disiplinnya untuk penilaian mendapat sanksi selanjutnya.

Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp786.000,- atau tercapai sebesar 1,32%. Rendahnya realisasi disebabkan karena adanya intruksi terkait efisiensi anggaran sehingga belanja untuk operasional dan perjalanan dinas menjadi terbatas.

SASARAN STRATEGIS 2:

Tabel 3.2.7
Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategis	Target 2025	Target TW. I	Realisasi TW. I	% Capaian s.d TW. III
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	85,00%	85,00%	69,54%	81,81%

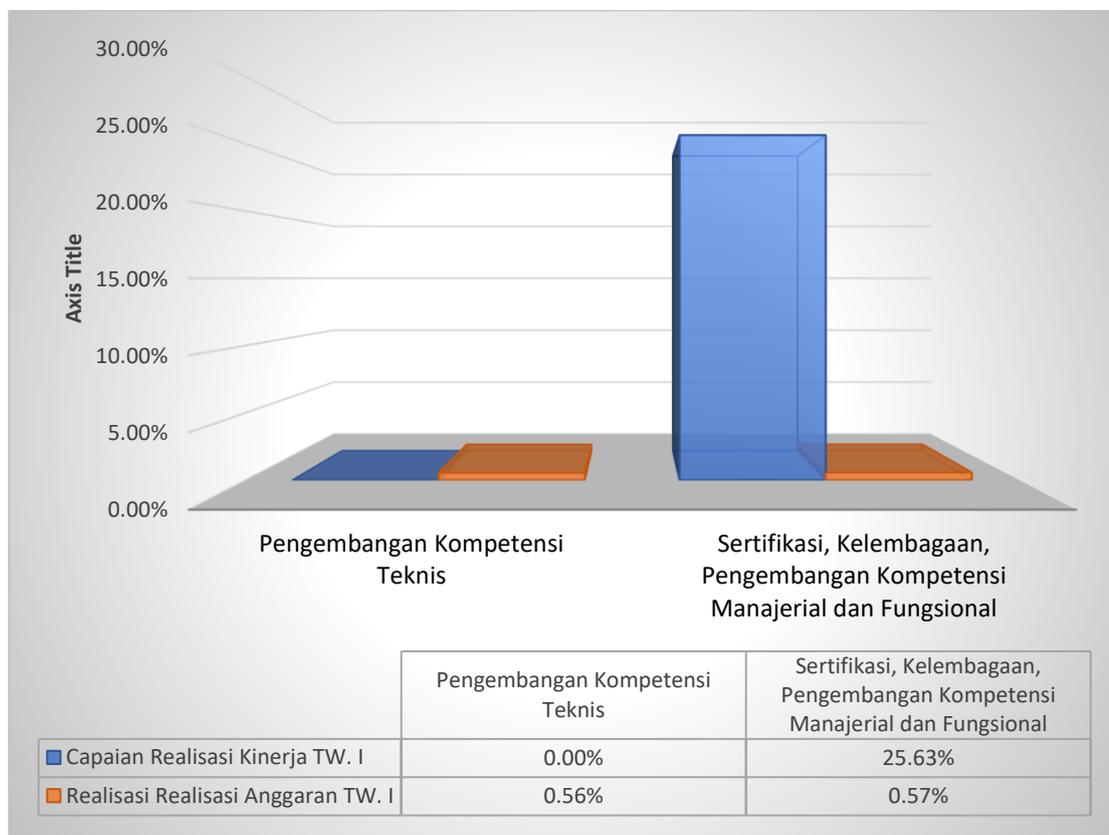
Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja utama yang ke-2, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan 1 program dengan 2 kegiatan dan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut. Adapun capaian realisasi kinerja dari kegiatan tersebut sampai dengan Triwulan I diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2.8
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
TW. I Tahun 2025

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW. I	Realisasi Kinerja TW.I	% Capaian Kinerja s.d TW.III	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan
Meningkatnya kompetensi Sumber daya Manusia	1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	50%	50%	69,54%	139,08%	15.790.000	0,57%
	1.1. Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%	0%	0%	7.380.000	0,56%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan	170 Orang	-	-	0%	2.570.000	0,22%
	1.1.2. Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, pemantauan, Evaluasi dan pelaporan	3 Dokumen	-	-	0%	4.810.000	3,74%

kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum							
1.2. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	100%	25,63%	25,63%	8.410.000	0,57%	
1.2.1. Sub kegiatan Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan serta jabatan fungsional	8 Dokumen	3 Dokumen	-	0%	2.140.000	15,41%	
1.2.2. Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3 Laporan	2 Laporan	-	0%	6.270.000	0,43%	

Diagram 3.2.3
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
TW. I Tahun Anggaran 2025



Program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian kinerja sasaran strategis 3 diuraikan sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran program ini yaitu meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur dan dilengkapi satu indikator kinerja program yaitu persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun. Target program tahun 2025 ditetapkan sebesar 50% dan sampai dengan triwulan I terealisasi sebesar 69,54% atau tercapai sebesar 139,08%. Dari 5.230 orang ASN Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 (3.619 Orang PNS dan 1.611 orang Tenaga PPPK) terdapat 3.637 orang pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP. Realisasi anggaran pada triwulan I pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebesar Rp15.790.000,- atau tercapai sebesar 0,57%.

Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung program ini sampai dengan Triwulan I diuraikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengembangan Teknis

Sasaran kegiatan ini yaitu terlaksananya pengembangan kompetensi bagi ASN melalui BKPSDM sesuai AKD dengan indikator kinerja “persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM. Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebesar 100% dan pada triwulan I belum terdapat realisasi kinerja atau dengan kata lain capaiannya masih nol. Adapun Realisasi serapan anggarannya pada triwulan I adalah sebesar Rp7.380.000,- atau tercapai sebesar 0,56%. Adapun rincian realisasi sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini diuraikan sebagai berikut:

1. Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.

Sasaran sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengikuti diklat kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM. Target tahun 2025 ditetapkan sebanyak 170 orang ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui BKPSDM dan tidak terdapat target yang ditetapkan pada triwulan I sehingga capaian kinerjanya masih nol. Rencana pelaksanaan kegiatan pendampingan Sistem Merit di triwulan I belum terlaksana karena pihak ketiga tidak siap untuk melakukan kerjasama pada periode tersebut dan menunggu penyesuaian jadwal kembali dari pihak tersebut. Adapun realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp2.570.000,- atau tercapai 0,22%. Tidak adanya kegiatan yang terlaksana juga ikut mempengaruhi rendahnya realisasi anggaran. Adapun anggaran yang terealisasi adalah belanja operasional dalam rangka penyusunan persiapan pelaksanaan kegiatan.

2. Sub kegiatan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi

teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum

Sasaran sub kegiatan ini yaitu terselenggaranya diklat kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang diusulkan dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang lulus pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM”. Target tahun 2025 ditetapkan sebanyak 3 dokumen namun sampai dengan berakhirnya triwulan I belum terdapat kegiatan yang terlaksana sehingga dokumen penyusunan hasil kegiatan Bimbingan Teknis juga belum dapat direalisasikan. Oleh karena itu capaian kinerja pada triwulan I ini masih nol. Adapun realisasi anggaran yang terserap pada triwulan I adalah sebesar Rp4.810.000,- atau tercapai 3,74%. Rendahnya realisasi disebabkan karena tidak adanya kegiatan yang dilaksanakan pada triwulan I. Adapun anggaran yang terealisasi merupakan belanja perjalanan dinas dalam rangka koordinasi terkait persiapan pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis.

b. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah terlaksananya pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional bagi ASN dengan indikator kinerja “persentase jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional”. Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebesar 100% dan pada triwulan I terealisasi sebesar 25,37%. Sebanyak 390 orang Pejabat Struktural Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 terdapat 297 orang yang telah dikembangkan kompetensinya. Dan dari 4.355 orang pejabat fungsional Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 terdapat 907 Orang yang telah mengikuti pengembangan kompetensi fungsional. Artinya dari 4.745 orang

Pegawai struktural dan fungsional terdapat 1.204 orang yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. Realisasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp8.410.000,- atau tercapai 0,57%.

Adapun uraian sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan serta jabatan fungsional

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu diklat manajerial fungsional dan struktural yang diusulkan dengan indikator kinerja “Jumlah (Dokumen) kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional yang di susun”. Target yang ditetapkan taun 2025 adalah sebanyak 3 dokumen dan pada triwulan I belum terdapat dokumen yang disusun karena belum ada kegiatan yang terlaksana dengan artian capaian kinerja sub kegiatan ini masih nol. Realiasi serapan anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp2.140.000,- atau tercapai 15,41%. Tidak adanya kegiatan yang terlaksana pada triwulan I juga ikut menyebabkan rendahnya realisasi anggaran.

2. Sub kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengikuti diklat manajerial fungsional dan struktural melalui anggaran BKPSDM dengan indikator kinerja “Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan”. Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebanyak 3 dokumen hasil pelaksanaan

Pelatihan Kepemimpinan. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I belum terdapat kegiatan pelatihan kepemimpinan yang terlaksana dikarenakan pihak penyelenggara yang belum siap pada triwulan I sehingga capaian kinerja sub kegiatan ini masih nol. Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan ini selanjutnya akan dilakukan penyesuaian jadwal kembali dari pihak penyelenggara. Realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar Rp6.270.000,- atau tercapai 0,43%. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran perjalanan dinas dalam rangka koordinasi dengan pihak ketiga terkait jadwal pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pada triwulan berikutnya. Rendahnya realisasi anggaran ini disebabkan karena pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan yang tertunda.

BAB IV

PENUTUP

Dari hasil pengukuran dan pelaporan terhadap capaian kinerja pada Triwulan I yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun Anggaran 2025 dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kinerja memuat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 Indikator Kinerja Utama (IKU).

Laporan Kinerja (LKj) Triwulan I ini menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban sekaligus menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Adapun permasalahan yang dihadapi baik kinerja dan keuangan dalam pelaksanaan kegiatan pada Triwulan I ini serta tindak lanjut dalam mengatasinya diuraikan sebagai berikut:

4.1 Permasalahan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan pada triwulan I tahun 2025 terdapat beberapa permasalahan kinerja dan keuangan yang dihadapi sebagai berikut:

a) Permasalahan Kinerja:

1. Terdapat beberapa kegiatan yang tertunda dikarenakan kesiapan dari pihak ketiga yang belum siap maupun karena kendala teknis yang lain sehingga dilakukan penyesuaian jadwal kembali.
2. Terdapat sub kegiatan yang realisasinya telah melebihi target karena sifat indikatornya yang terbalik (semakin sedikit target dan realisasi maka semakin baik kinerjanya) sehingga target yang ditetapkan dalam skala yang kecil.

b) Permasalahan Keuangan

Realisasi anggaran masih rendah karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Rendahnya realisasi yang disebabkan oleh pelaksanaan kegiatan yang tertunda;
2. Rendahnya realisasi juga disebabkan karena adanya efisiensi anggaran berdasarkan Inmen No. 02 Tahun 2025 terhadap beberapa rekening belanja tidak dapat digunakan dengan maksimal;
3. Belanja Gaji Upah Jasa serta Honorarium jabatan bulan Maret baru dapat terbayarkan pada bulan April (triwulan II)
4. Beberapa SPJ belum dapat diproses GU karena kendala Maintenance aplikasi SIPD Penatausahaan Keuangan.

5. Beberapa SPJ tidak dapat direalisasikan pada triwulan I karena disetorkan ke bagian keuangan telah melewati batas tanggal penginputan SPJ GU triwulan I yaitu tanggal 22 setiap bulannya.

4.2 Tindak Lanjut

Upaya-upaya yang direkomendasikan untuk meningkatkan capaian realisasi kinerja dan keuangan BKPSDM adalah sebagai berikut:

- a) Tindak lanjut permasalahan kinerja
 1. Akan terus dilakukan koordinasi terkait penyesuaian jadwal kembali dengan pihak ketiga yang dikerjasamakan agar pelaksanaan kegiatan dapat segera dilakukan pada triwulan berikutnya;
 2. Akan dilakukan rasionalisasi target pada APBD Perubahan Tahun 20225.
- b) Tindak lanjut permasalahan Keuangan
 1. Anggaran akan direalisasikan jika kegiatan telah dilaksanakan.
 2. Telah dilakukan penyesuaian anggaran pada DPA Pergeseran Tahun 2025;
 3. Gaji Upah Jasa dan Hnorarium Jabatan untuk bulan Maret akan diproses bayar pada bulan April atau triwulan II Tahun 2025;
 4. Terus dilakukan koordinasi dengan BKAD terkait keluhan Maintenance aplikasi tersebut agar dicarikan solusinya;
 5. Diharapkan agar penanggungjawab kegiatan maupun penanggungjawab pembuat SPJ agar menyetorkan SPJ nya sebelum batas tanggal penginputan GU.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)**

Jln. Soekarno Hatta, Malili 92981 Telp. (0474) 3220016 Fax (0474) 3220016
Website: www.bkpsdm.luwutimurkab.go.id Email: bkpsdm@luwutimurkab.go.id

NOTULEN RAPAT

Rapat : Evaluasi Kinerja Triwulan I Tahun Anggaran 2025
Hari/Tanggal : Kamis, 10 April 2025
Waktu Rapat : Pukul 10.00 Wita – Selesai
Tempat : Ruang Rapat Aula BKPSDM
Catatan :

- Persentase Realisasi keuangan sampai dengan 31 Maret 2025 atau periode triwulan I hanya mencapai 32,82%, rendahnya realisasi keuangan ini disebabkan beberapa faktor diantaranya adanya efisiensi anggaran tahun 2025 untuk belanja perjalanan dinas pada triwulan I masih belum terealisasi maksimal karena adanya efisiensi anggaran tersebut. Selain itu, masih terdapat beberapa bidang yang memasukkan spj di atas batas tanggal GU (Ganti Uang) sehingga menghambat proses pertanggung jawaban keuangan di bendahara.
- Direkomendasikan kepada semua penanggung jawab kegiatan di semua bidang agar menerapkan manajemen waktu yang efisien dan efektif agar dapat mencapai target yang maksimal sesuai target yang telah ditentukan disetiap triwulannya baik itu target kinerja maupun target keuangan.
- Khusus untuk pertanggung jawaban keuangan (SPJ) belanja operasional seperti, ATK, Kertas dan cover, belanja bahan computer, belanja cetak agar sebaiknya dibuat pada setiap awal triwulan di tahun berjalan.
- Diharapkan semua bidang untuk menyelesaikan permintaan data RKPD Triwulan I Tahun 2025 berikut penjelasan yang memadai serta Menyusun laporan evaluasi kinerja bidang maupun laporan evaluasi kinerja berjenjang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- Menyusun perencanaan untuk persiapan kegiatan Assessment Pegawai yang dikerjasamakan dengan POLDA Sulsel utamanya perhitungan kebutuhan anggaran kegiatan tersebut.
- Pemantapan/finalisasi persiapan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Renstra bagi Kasubag Perencanaan se Kabupaten Luwu Timur yang akan diselenggarakan pada tgl 21 April 2025 di Makassar.
- Meningkatkan Kinerja bagian Keuangan khususnya dalam pengelolaan administrasi keuangan baik itu proses pertanggung jawaban keuangan serta mekanisme proses pembayaran SPJ dari bendahara kepada PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan) lingkup BKPSDM Kab Luwu Timur.

Malili, 10 April 2025
Notulen,


SELVY TURSINA



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jln. Soekarno-Hatta, Malili 92981 Telp. (0474) 3220016 Fax (0474) 3220016
Website: www.bkpsdm.luwutimurkab.go.id email bkpsdm@luwutimurkab.go.id

Malili, 10 April 2025

Nomor : 800.1.5.3/383/BKPSDM
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Rapat Evaluasi Kinerja dan Keuangan TW I T.A 2025**

Yth. 1. Sekretaris
2. Kepala Bidang
3. Pejabat Fungsional
4. Kasubag. Perencanaan dan Keuangan
5. Kasubag. Umum dan Kepegawaian
6. Staf

di-
Tempat

Berdasarkan SK Kepala Badan Nomor: 800.1.5.3/004/2025 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja BKPSDM, maka akan dilaksanakan pembahasan evaluasi kinerja dan keuangan TW I Tahun Anggaran 2025. Disampaikan kepada Bapak/Ibu Eselon III, IV, Pejabat Fungsional dan Staf untuk menghadiri rapat tersebut diatas yang insha allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 10 April 2025
Waktu : Pukul 10.00 – Selesai
Tempat : Ruang Aula BKPSDM

Demikian disampaikan atas kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

	Paraf
Sekban	
Kasubag	
Pelaksana	

Pt. Kepala BKPSDM,

Drs. RAPIUDDIN
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19660121 198602 1 002

Tembusan :
1. Inspektur Kab. Luwu Timur di Malili
2. Kepala BKAD di Malili

RAPAT EVALUASI KINERJA DAN KEUANGAN TRIWULAN I T.A 2025
AULA KANTOR BKPSDM
KAMIS, 10 APRIL 2025





PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

Jalan Soekarno Hatta Malli 92981 Telepon (0474) 3220016 Fax (0474) 3220016
Website : www.bkpsdm.luwutimurkab.go.id email : bkpsdm@luwutimurkab.go.id

DAFTAR HADIR PERTEMUAN RAPAT

Hari : Kamis
Tanggal : 10 April 2023
Waktu : 10.00 - selesai
Tempat : Aula Kantor BKPSDM
Acara : Rapat Evaluasi Kinerja & Keuangan Tahun 2022

NO	NAMA	JK	JABATAN / PANGKAT	TANDA TANGAN
1	Rapiuddin	L	Kepala Badan	1
2	Muhammad	L	Sebelum	2
3	Badriyatin A.	L	Kabid. Sifat	3
4	A. M. Fauzi	L	KABID. PPK INKA	4
5	SUPA.	P	Kabid. Pengembangan	5
6	Arif Junan	L	Kontrib. umum	6
7	NOTMAYANTI	P	Keub. Perencanaan	7
8	Elvi	P	Analisis SDM Aparatur	8
9	Syahri	L	STP	9
10	Asmawati. T	P	Analisis SDM Aparatur	10
11	HASRULLAH	L	Analisis SDM Aparatur Pertama	11
12	Asmawati	P	Analisis SDM Aparatur Muda	12
13	Rasmawati	P	STP	13
14	Xiny Tursina	P	STP	14
15	Miftahul Fadila	P	STP	15
16	Erwin	L	STP	16
17	ULFA	P	STP	17
18	Jumala	P	Arahan	18
19	Yusri	L	STAF	19
20	SUBITAN	L	Analisis Pengemb. Karir	20
21	SRI MULYA	P	STAF	21
22	Nuraisah Syahrir	P	Penyusun Rencana Mutasi	22

NO	NAMA	JK	JABATAN / PANGKAT	TANDA TANGAN
23	Yusuf	L	Staf	23
24	Sulham	L	Pramata Komputer Ahli Pertama	24
25	Pangans	L	Pramata Komputer Ahli Pertama	25
26				26
27	Inri Merdekawati	P	Staf	27
28	Dinda Pingsimoni	P	Staf	28
29	Abd. AZIZ	L	Staf	29
30				30
31	Mega surya	P	Staf	31
32				32
33	EVITA	P	Staf	33
34				34
35	Aus Fatimawati	P	Staf	35
36				36
37				37
38				38
39				39
40				40
41				41
42				42
43				43
44				44
45				45
46				46
47				47
48				48
49				49
50				50

Mallu, 2025
 Plt. Kepala BKPSDM



Drs. RAPIUDDIN
 Pangkat : Pembina Utama Muda