



BerAKHLAK # bangga melayani bangsa

# LAKIP BKPSDM 2024



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)**



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Pertama-tama marilah kita panjatkan Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat nikmat, Kesehatan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 yang telah memasuki tahun ketiga pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode Tahun 2021-2026 telah selesai disusun.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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, sebagai bentuk pertanggungjawaban yang menggambarkan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu 1 tahun. Terkait keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan serta upaya penyelesaian dari setiap kendala yang dihadapi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 maupun RPJMD Tahun 2021-2026. Selain itu, Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah merupakan wadah sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dari pencapaian kinerja selama 1 tahun sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan dan memperbaiki capaian kinerja di tahun yang akan datang.

Dan tak lupa pula kami mengucapkan banyak terimakasih atas kerja sama dan dukungan seluruh jajaran BKPSDM serta staf yang telah berupaya keras untuk mencapai target kinerja meskipun pada pelaksanaan kegiatan masih ditemukan banyak hambatan dan kendala. Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM masih sangat jauh dari sempurna akan tetapi melalui laporan ini dapat memberikan informasi publik dan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki kualitas pelaporan kinerja di masa mendatang.

Akhir kata, saya selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang setinggi – tingginya kepada seluruh aparatur BKPSDM yang telah bekerja keras menyelesaikan Laporan Kinerja ini.



Madi, Februari 2025  
Plt Kepala Badan,

ALIMUDDIN, S.Sos, MM  
Pangkat : Pembina Tk.I  
NIP. 19730415 199402 1 001



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud dan Tujuan .....	2
1.3 Gambaran Umum Perangkat Daerah .....	2
1.4 Sumber Daya Aparatur .....	4
1.5 Tindak Lanjut Atas Laporan SAKIP Tahun 2023.....	6
1.6 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah.....	7
1.7 Landasan Hukum .....	8
1.8 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Rencana Strategis Tahun 2021-2026 .....	11
2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis.....	12
2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	12
2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan (PK) Tahun 2024 .....	15
2.5 Rencana Anggaran Perubahan BKPSDM Tahun 2024 .....	16
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>17</b>
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	17
3.2 Capaian Sasaran Strategis I.....	19
3.3 Capaian Sasaran Strategis II .....	29
3.4 Capaian Sasaran Strategis III.....	38
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
4.1 Kesimpulan.....	52
4.2 Saran.....	53
<b>LAMPIRAN</b>	



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Proses penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan

Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur disampaikan kepada Bupati selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.



## 1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu setahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Selain itu, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, Laporan Kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

## 1.3 Gambaran Umum Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Luwu Timur) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Luwu Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 Tanggal 31 Desember 2021 pada pasal 4 ayat (1) dan (2) Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yaitu sebagai berikut :

- a. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur:
  - 1) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja, dan informasi kepegawaian;



- 2) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, kepangkatan, dan pengembangan karir;
- 3) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur;
- 4) pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas-tugas pokok masing-masing bidang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan sub bagian perencanaan dan keuangan dan umum kepegawaian serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkungan Badan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

b) Bidang Pengadaan, Pemberhentian kinerja dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan pemberhentian kinerja dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pengadaan, pemberhentian, penilaian kinerja, pembinaan disiplin, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c) Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, membina dan mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d) Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pengembangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi fungsional, pelatihan dasar, sertifikasi dan kelembagaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



#### 1.4 Sumber Daya Aparatur

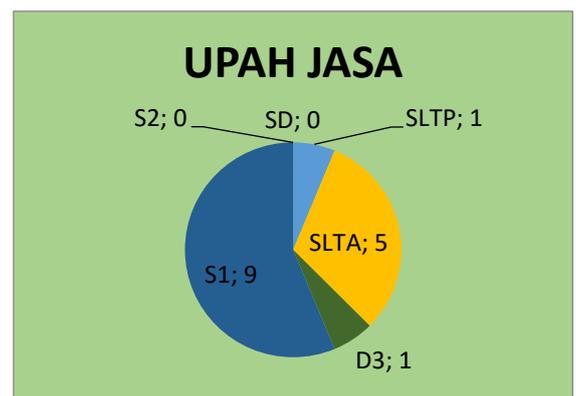
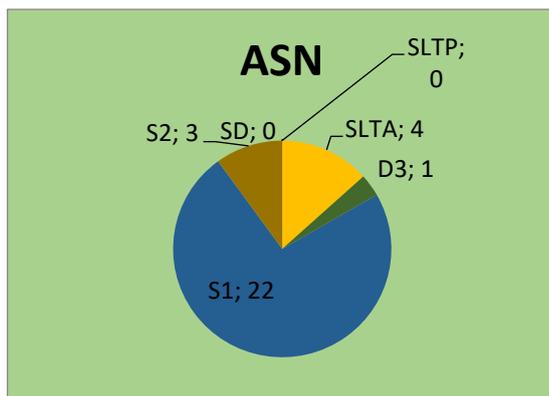
Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini memiliki aparat / personil dengan jumlah pegawai pada tahun 2024 sebanyak 46 (empat puluh enam) orang dengan tingkat pendidikan sebagaimana tersebut pada tabel berikut:

Tabel 1.4.1  
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

	Pendidikan						Jumlah
	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
PNS	3	18	1	4	-	-	26
PPPK	-	4	-	-	-	-	4
Upah Jasa	-	9	1	5	1	-	16
Jumlah	3	31	2	9	1	-	46

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa dengan tingkat tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (6,52%), S1 sebanyak 31 orang (67,39%), D3 sebanyak 2 orang (4,35%), SLTA sebanyak 9 orang (19,57%) dan SLTP sebanyak 1 orang (2,17%).





Komposisi pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terdapat dalam berikut:

Tabel 1.4.1  
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024

Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan
PNS	13	13
PPPK	2	2
Upah Jasa	9	7
Jumlah	24	22

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa sesuai jenis kelamin, laki-laki sebanyak 24 orang (52,15%), perempuan sebanyak 22 orang (47,83%).



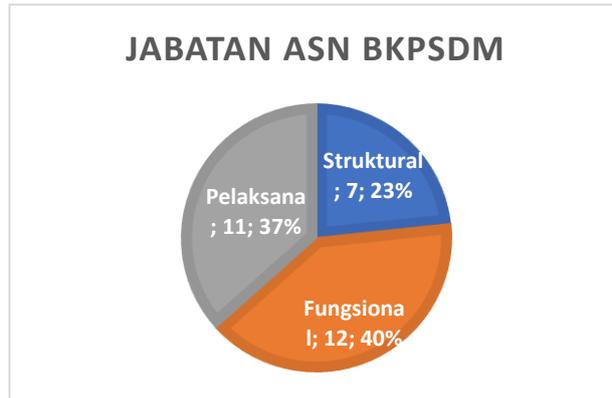
Komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur berdasarkan golongan/ruang adalah sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4.3  
Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan/Ruang Tahun 2024

	Jabatan						Fungsional	Pelaksana
	Struktural							
	Eselon							
	II	IIIa	IIIb	IVa	IVb			
ASN	1	1	3	2	-	12	11	
Jumlah	1	1	3	2	-	12	11	

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jabatan struktural sebanyak 7 orang (23,33%), jumlah pegawai fungsional sebanyak 12 orang (40%) dan pelaksana sebanyak 11 orang (36,67%).



## 1.5 Tindak Lanjut Atas Laporan SAKIP Tahun 2023

### Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1.	Selaraskan PK (Perjanjian Kinerja) dan Pohon Kinerja	Perjanjian Kinerja Kepala OPD telah relevan dengan Pohon Kinerja karena pada dasarnya Perjanjian Kinerja Kepala OPD merupakan penjabaran sasaran kinerja OPD yang telah digambarkan pada Pohon Kinerja OPD.
2.	Sesuaikan sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan Pohon Kinerja	SKP Kepala OPD adalah sasaran kinerja yang disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang disusun di setiap periode tertentu dan telah sesuai serta relevan dengan Pohon Kinerja OPD.
3.	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable) belum menantang dan realistis	Terdapat beberapa Target Kinerja yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja ditetapkan sudah realistis sesuai dengan kondisi OPD namun ada target program yang akan ditingkatkan sesuai dengan capaian kinerja yang telah diperoleh yaitu target Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4.	Menyusun kebijakan Perbup terkait Pengukuran Kinerja yang akan dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment pada seluruh perangkat daerah Lingkup Kabupaten Luwu Timur	Dalam rangka peningkatan MERITOKRASI di Lingkup Kabupaten Luwu Timur yang salah satunya harus memenuhi kriteria diantaranya menyusun Perbup terkait pemberian reward dan punishment atas hasil pengukuran kinerja sehingga dalam hal ini BKPSDM telah menyusun draft Regulasi tersebut namun masih dalam proses finalisasi.
5.	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik Struktural maupun fungsional.	Dalam pengukuran kinerja sampai saat ini belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, penghapusan jabatan bukan menjadi tanggung jawab dan wewenang dari BKPSDM akan tetapi wewenang bagian organisasi.



6.	Pengukuran Kinerja mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Hasil pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi bukan wewenang BKPSDM akan tetapi menjadi wewenang bagian organisasi.
7.	Pengukuran Kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi)	Pengukuran kinerja telah dilakukan melalui teknologi Informasi atau Aplikasi yaitu E Kinerja.
8.	Dokumen Laporan Kinerja belum disampaikan tepat waktu	Akan diupayakan untuk mengumpulkan Laporan Evaluasi Kinerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
9.	Pelaporan Kinerja belum dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Pada Laporan Kinerja BKPSDM yang disusun akan dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penentuan dan pengambilan Keputusan dalam rangka penyesuaian strategi/kebijakan yang akan diambil untuk mencapai target kinerja secara optimal.
10.	Informasi dalam laporan kinerja memberi pengaruh yang besar perubahan budaya kinerja organisasi.	Penyusunan Laporan Kinerja dapat memberikan gambaran sejauh mana capaian kinerja yang diperoleh dapat memberikan pengaruh budaya kerja yang baik bagi suatu organisasi dengan menerapkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja saat ini dan di masa yang akan datang.
11.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kerja.	Hasil Evaluasi Akip Internal akan dimanfaatkan sepenuhnya dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kerja agar dapat meningkatkan kualitas kinerja OPD.

## 1.6 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah

BKPSDM Kabupaten Luwu Timur diharapkan mampu berbagai permasalahan yang dihadapi melalui visi, misi, program dan kegiatan. Permasalahan tersebut disebutkan sebagai isu-isu strategis, diantaranya:

1. Masih kurangnya kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan publik.
2. Aparatur Sipil Negara tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi).
3. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas, fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*).
4. Belum adanya Regulasi terkait pemberian Reward dan Punishment kepada ASN sebagai penilaian hasil evaluasi kinerja ASN dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja individu ASN;



5. Adanya Moratorium jabatan Fungsional dan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional sehingga muncul masalah terkait jabatan fungsional.
6. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*).
8. Perilaku Budaya Kerja ASN yang masih belum maksimal diwarnai dengan kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan tentang disiplin pegawai dan masih banyaknya pegawai yang berperilaku passif, tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh pada kualitas kerjanya.
9. Penilaian Kinerja Pegawai masih belum efektif karena belum didasarkan pada penilaian kinerja berbasis Merit.
10. Belum adanya tools atau regulasi yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.
11. Belum dilakukannya Assessment pegawai secara berjenjang dan menyeluruh .

## **1.7 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 beberapa kali 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 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
3. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. 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;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;



6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 03 Tahun 2018 tentang Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Luwu Timur Tahun 2016–2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2018 Nomor 03);
9. Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.
10. Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 79 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### Bab I - Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, gambaran umum perangkat daerah, sumber daya aparatur, permasalahan utama dan isu strategis perangkat daerah, dasar hukum penyusunan LAKIP dan sistematika penyajian LAKIP.

### Bab II - Perencanaan Kinerja

Menjelaskan muatan Renstra 2021 – 2026 (Renstra hasil reviu) tujuan, sasaran, indikator dan target renstra selama lima tahun, lalu penjelasan target IKU lima tahun yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022.

### Bab III - Akuntabilitas Kinerja

#### *A. Capaian Kinerja Organisasi*

Pada Sub bab ini disampaikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;



6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

*B. Realisasi Anggaran*

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV – Penutup

Menjelaskan kesimpulan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024, permasalahan dan kendala secara umum yang dihadapi, upaya penyelesaiannya serta langkah, solusi dalam perbaikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di masa yang akan datang.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan dasar penyusunan Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2024. Dalam rangka mewujudkan sistem Pemerintahan yang baik (*good governance*) salah satunya dengan Menyusun pelaporan yang transparan, akuntabel dan dapat dipertanggung jawabkan. Pelaksanaan setiap program dan kegiatan dituangkan dalam perjanjian kinerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran.

### 2.1 Rencana Strategis Tahun 2021-2026



Perencanaan strategis merupakan kebutuhan nyata untuk mengatasi persoalan yang dihadapi atau merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan terpadu yang ditetapkan oleh pimpinan dari berbagai alternatif untuk diimplementasikan seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis yang disusun oleh suatu instansi pemerintah setidaknya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran dan program. Diharapkan instansi pemerintah dapat menyelaraskan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi. Perencanaan strategik bersama pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja serta pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan tolak ukur penting dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Sesuai dengan RPJMD Kab.Luwu Timur Tahun 2021-2026, strategi untuk mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu:



Dalam upaya mewujudkan visi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur melaksanakan *misi ke-4 (empat)* dari Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu:





Merupakan misi yang menjadi tugas dan tanggung jawab bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang bagaimana mewujudkan dan menciptakan Kepemerintahan dan Pelayanan Publik yang lebih baik.

## 2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam Pelaksanaan Rencana Strategis dibutuhkan suatu perumusan tujuan dan sasaran strategis sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan dan tentunya dapat menyelesaikan beberapa hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan tujuan dan sasaran dibutuhkan sebuah strategi. Strategi dimaknai sebagai aktualisasi berbagai kebijakan untuk mencapai sasaran yang spesifik dan berkesinambungan. Selanjutnya, kebijakan diimplementasikan ke dalam program-program untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai selama lima tahun.

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2.1  
Tujuan dan Sasaran Strategis

Visi RPJMD Tahun 2021-2026: <i>“Kabupaten Luwu Timur Yang Berkelanjutan dan Lebih Maju Berlandas Nilai Agama dan Budaya”</i>		
Misi IV: <i>“Menciptakan Kepemerintahan dan Pelayanan Publik Yang Lebih Baik”</i>		
NO	TUJUAN	SASARAN
1	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	<ul style="list-style-type: none"><li>- Meningkatnya Disiplin Aparatur</li><li>- Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur</li><li>- Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan perangkat daerah</li></ul>

## 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.



Pada tabel berikut ini dapat dilihat matriks hubungan antara tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama. Dimana setiap tujuan memiliki indikator sebagai alat ukur terhadap capaian kinerja yang dilakukan.

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM KABUPATEN LUWU TIMUR

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SATUAN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diajukan	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	%	$\frac{\text{Jumlah SDM yang mempunyai sertifikasi kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah keseluruhan SDM}} \times 100$	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)

Penjelasan Indikator Kinerja Utama :

*Indikator 1 “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin”*

ASN adalah singkatan dari Aparatur Sipil Negara yaitu pegawai yang bekerja pada instansi Pemerintah di tingkat pusat maupun daerah yang terbagi atas 2 yaitu profesi sebagai PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sasaran Strategis I BKPSDM yakni “Meningkatnya Disiplin Aparatur” memiliki Indikator Kinerja utama “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” Indikator ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN. Untuk memperoleh cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yaitu jumlah seluruh ASN dikurangi dengan ASN yang melakukan pelanggaran disiplin menghasilkan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Dari jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin tersebut kemudian dibandingkan dengan Jumlah seluruh ASN dikalikan dengan 100%. Berdasarkan indikator Kinerja Utama ini output yang diharapkan adalah bagaimana ASN mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dari tahun ke tahun sehingga dapat mencapai target yang maksimal.

*Indikator 2 “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional”*

Sumber Daya Manusia Aparatur adalah merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sasaran Strategis II BKPSDM yakni “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur” memiliki Indikator Kinerja Utama “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional”. Indikator Kinerja ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Menpan & RB Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesional ASN. Dalam rangka peningkatan



kompetensi ASN melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan menghasilkan pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional. Untuk memperoleh persentase capaian kinerja ini dengan menghitung jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi 5 tahun terakhir sampai dengan tahun-n yang kemudian dibandingkan dengan Jumlah seluruh ASN dikalikan 100%. Melalui indikator kinerja utama yang kedua ini dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia sehingga secara tidak langsung dapat menunjang peningkatan kinerja SDM sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

### *Indikator 3 “NILAI SAKIP”*

Sasaran strategis III adalah Meningkatkan Kualitas dan Pencapaian kinerja urusan perangkat daerah dengan Indikator Sasaran “NILAI SAKIP”. SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Indikator ini didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sebagai upaya peningkatan Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah didukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang persentasenya diperoleh dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan dibagi dengan jumlah kegiatan yang ada pada program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/kota dikalikan dengan 100%

## **2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan (PK) Tahun 2024**

Perjanjian kinerja merupakan bentuk perjanjian dan kesepakatan atas kinerja tahunan yang dibuat oleh pimpinan suatu instansi pemerintah dengan Bupati sebagai wujud sebuah cerminan terhadap rencana kerja yang akan dilakukan dan yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 tahun anggaran dengan tetap berpedoman pada program dan kegiatan sehingga apa yang menjadi target yang diperjanjikan dapat tercapai secara maksimal.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2024 mengacu pada Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026, Dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024, Dokumen Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Tahun 2024 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPPA) Tahun 2024.

Perjanjian Kinerja Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan 2024 karena terjadi perubahan target dan perubahan jumlah anggaran. Adapun tabel Perjanjian Kinerja dituangkan sebagai berikut:



Tabel 2.4.1  
Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,99%
2	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	83,50%
3	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Nilai Sakip	77

## 2.5 Rencana Anggaran Perubahan BKPSDM Tahun 2024

Dalam pelaksanaan IKU (Indikator Kinerja Utama) BKPSDM, rencana strategis serta program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun anggaran 2024 didukung dengan Anggaran APBD-P Kabupaten Luwu Timur untuk belanja sebesar Rp12.656.329.798,- (*Dua Belas Milyar Enam Ratus Lima Puluh Enam Juta Tiga Ratus Dua Puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah*).

Adapun anggaran tersebut dirinci berdasarkan program, secara lengkap anggaran tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.5.1  
Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2024

No	Program	Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2024
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	Rp5.593.197.528-
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp3.237.975.170,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp3.825.157.100,-



## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kinerja suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban yang dibuat secara periodik. Penyajian Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta sebagai wujud pertanggung jawaban dalam mencapai misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dalam perwujudan good governance. Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yang dibuat berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LAKIP yang disusun menyajikan informasi kinerja berupa hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk menguraikan keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, permasalahan serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Selain itu laporan ini selain menjelaskan capaian kinerja yang terealisasi juga diuraikan mengenai aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh (akuntabilitas keuangan).

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diukur digunakan untuk mengetahui keberhasilan BKPSDM Kabupaten Luwu Timur dalam melaksanakan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun anggaran. Indikator kinerja yang digunakan adalah indikator kinerja sasaran, yang dirumuskan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026.

#### **3.1 Capaian Kinerja Organisasi**

Pencapaian Target Kinerja suatu Instansi Pemerintah keberhasilan dan kegagalan suatu capaian kinerja organisasi dapat terlihat dari hasil perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang tercapai. Semakin tinggi tingkat capaian kinerja yang Diperoleh maka semakin baik kinerja suatu instansi pemerintah, begitupun sebaliknya, semakin rendah capaian kinerja maka semakin buruk pula kinerja instansi tersebut. Sehingga dengan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja dan tolak ukur untuk perencanaan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang.

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 kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kerjanya cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban
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



Dari tujuan renstra BKPSDM yang disebutkan di atas adalah menggambarkan upaya perangkat daerah khususnya BKPSDM dalam rangka Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan memiliki indikator kinerja Indeks Profesional ASN. Dalam mencapai sebuah tujuan tentunya diukur dengan menggunakan tolak ukur indikator kinerja yang di dalamnya memiliki dimensi pengukuran tersendiri dalam menghitung capaian kinerjanya. Dalam mencapai tujuan didukung dengan pencapaian Sasaran Perangkat daerah yang telah ditentukan.

Sasaran merupakan rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil Pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas 2 Sasaran strategis meliputi:

### 3.2 Capaian Sasaran Strategis I



Dalam rangka peningkatan capaian nilai Indeks Profesional ASN yang mana Indeks Profesional ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan. Maka Berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 38 Tahun 2018 maka salah satu yang menjadi tolak ukur dimensi penilaian Indeks Profesionalitas ASN adalah Disiplin Pegawai digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian. Salah satu sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatnya disiplin aparatur. Sasaran kinerja ini mengukur seberapa besar persentase ASN yang berdisiplin baik. Untuk memperoleh hasil pengukuran kinerja terhadap disiplin pegawai dengan membandingkan antara total jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dengan jumlah total seluruh ASN sampai dengan periode akan disusunnya pelaporan.

Sebagai salah satu tolak ukur peningkatan kinerja seorang ASN adalah berdisiplin baik sehingga jika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab didasari dengan perilaku disiplin maka



secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu setiap OPD seharusnya memahami dan mengerti tentang bagaimana pentingnya penerapan disiplin pegawai yang menjadi salah satu tolak ukur yang dapat menjadi pendongkrak peningkatan capaian kinerja dalam rangka peningkatan capaian nilai Indeks Profesional ASN.

Berdasarkan Periode Renstra 2021-2026 maka diagram pencapaian sasaran strategis I digambarkan sebagai berikut:

### 3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis I

Diagram 3.2  
Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin



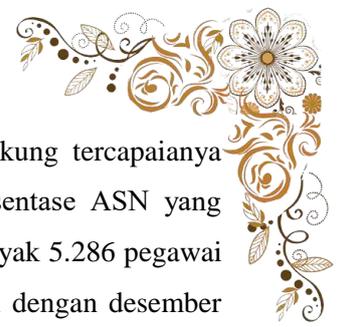
### 3.2.2 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Sasaran I Tahun 2024

Tabel 3.2  
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,99%	99,92%	99,93%

Analisis dan evaluasi capaian kinerja sasaran strategis pertama “Meningkatnya disiplin aparatur” Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2024 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sebagai upaya meningkatkan capaian nilai Indeks Profesional ASN maka sebagai salah satu dimensi penilaian Indeks Profesional ASN adalah hal yang harus ditingkatkan adalah masalah terkait



disipilin pegawai. Berdasarkan sasaran strategis ini maka Program yang mendukung tercapainya sasaran ini adalah Program kepegawaian daerah dengan sasaran program “Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat”. Jumlah ASN di tahun 2024 adalah sebanyak 5.286 pegawai terdiri dari 3.675 PNS dan 1,611 PPPK. Berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan desember 2024 terdapat 4 orang ASN yang dijatuhi hukuman disiplin terkait kasus tidak disiplin masuk kerja dan pelanggaran disiplin berat, pegawai yang telah melakukan pelanggaran disiplin telah dijatuhi hukuman disiplin.

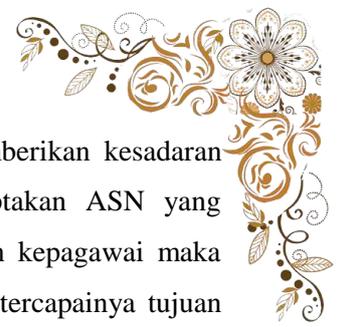
Realisasi dari cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat diperoleh dengan formulasi sebagai berikut:

Diketahui: Jumlah Pegawai = 5.286 Orang  
Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin = 4 Orang  
Jumlah Pegawai yang tidak dijatuhi = 5.282 Orang

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

$$\begin{aligned} &= \frac{(5.286 - 4)}{5.286} \times 100 \\ &= \frac{5.282}{5.286} \\ &= 99,92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan formula yang telah ditetapkan diperoleh realisasi sebesar 99,93% dari target 99,99% atau capaian kinerjanya mencapai 99,93%. Meskipun capaian kinerja yang diperoleh tergolong sudah sangat memuaskan. dalam artian tingkat kesipilinan pegawai yang ada di Kabupaten Luwu Timur sudah sangat baik, namun realisasi yang diperoleh belum mencapai target yang telah ditentukan. 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 prasaran 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. Sebagai kesimpulan bahwa semakin tinggi Tingkat kedisiplinan kepegawai maka semakin tinggi pula nilai IP ASN Kab. Luwu Timur sehingga akan menunjang tercapainya tujuan BKPSDM “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” sesuai dengan target yang akan dicapai.

### 3.3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran I Tahun 2023 & 2024

Tabel 3.3.1  
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I Tahun 2023 dan tahun 2024

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	2023	99,95%	99,78%	99,83%
			2024	99,99%	99,92%	99,93%

#### Penjelasan:

Dari tabel perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran I Tahun 2023 & 2024 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 capaian kinerja ASN yang berdisiplin baik berada pada posisi 99,78% dari target 99,95% dengan capaian 99,83%, namun pada tahun 2024 capaian kinerja yang diperoleh mengalami peningkatan hal ini dibuktikan dengan menurunnya jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu dari target 99,99% terealisasi 99,92% atau dengan capaian 99,93% sehingga hanya terdapat 7,57 % pegawai yang tidak berdisiplin baik. Peningkatan capaian kinerja yang diperoleh pada tahun 2024 tentunya tidak lepas dari usaha dan Upaya BKPSDM dalam memberikan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian berupa pelayanan kepegawaian dan sosialisasi aturan kepegawaian agar setiap pegawai memiliki kesadaran dalam pemenuhan data kepegawaian yang akurat dan terupdate sebagai persyaratan dalam kepengurusan administrasi kepegawaian sehingga diharapkan Tingkat kedisiplinan pegawai dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2024 capaian kinerja yang diperoleh belum mencapai target yang telah ditentukan, seperti yang digambarkan pada tabel di atas target kinerjanya adalah sebesar 99,99%. Dari 5.286 pegawai yang seharusnya berdisiplin baik, pada tahun ini hanya ditargetkan 99,99% yang seharusnya tidak melakukan pelanggaran disiplin, namun realisasi kinerja yang diperoleh hanya sebesar 99,92% pegawai yang berdisiplin baik atau sebanyak 5.282. Oleh karena itu, BKPSDM dalam hal ini sebagai Pembina Kepegawaian harus meningkatkan cara dan upaya dalam meningkatkan disiplin pegawai.



### 3.3.2 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.3.2  
Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan tahun 2024 dengan target Renstra

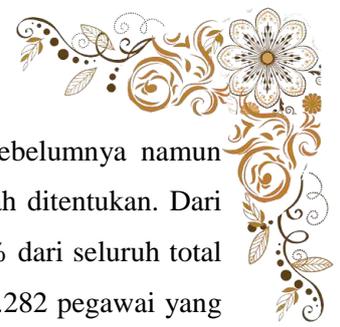
No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	2023	99,95%	99,78%	99,83%
			2024	99,99%	99,92%	99,93%

Penjelasan:

Berdasarkan target kinerja yang tertuang pada Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA BKPSDM) periode Tahun 2021-2026. Kondisi di tahun ke II renstra pada tahun 2023 dengan target kinerja sasaran I dengan indikator kinerja “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” sebesar 99,95% dengan realisasi sebesar 99,78%. Pada tahun 2023 jumlah ASN luwu timur berjumlah 5.101 dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 11 orang, sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah (jumlah seluruh ASN – Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin) sebanyak 5.090 orang pegawai. Sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN dikalikan dengan 100 diperoleh realisasi sebesar 99,78% dengan capaian 99,83%, Capaian realisasi kinerja pada Tahun 2023 tidak mencapai target, Sedangkan pada tahun ke III Renstra yaitu tahun 2024 jumlah seluruh pegawai di Kab.Luwu Timur sebanyak 5.286 orang pegawai dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 4 orang sehingga pegawai yang tidak melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 5.282 orang pegawai. Sehingga pada tahun 2024 dari target renstra sasaran I sebesar 99,99% diperoleh realisasi kinerja sebesar 99,92% dengan capaian 99,93%. Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja sasaran I pada tahun 2024 kinerja yang diperoleh lebih baik dari pada tahun 2023 hal tersebut ditandai dengan menurunnya jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Analisis realisasi kinerja indikator I ini dapat disimpulkan bahwa semakin sedikit jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka kinerja organisasi semakin baik begitupun sebaliknya jika jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin semakin banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka kinerja organisasi semakin menurun.

### 3.3.3 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan

Berdasarkan tabel capaian realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis I “Meningkatnya disiplin aparatur” tergambar dari total seluruh ASN sampai dengan tahun 2024 sebanyak 5.286 pegawai dengan target 99,99% dan terdapat 4 orang pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin terkait kasus tidak disiplin masuk kerja dan pelanggaran disiplin berat. Sehingga capaian kinerja diperoleh terdapat 5.282 pegawai yang berdisiplin baik terealisasi sebesar 99,93%. Pada tahun 2024



tingkat kedisiplinan pegawai Luwu Timur mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun realisasi kinerja yang diperoleh pada tahun 2024 belum mencapai target yang telah ditentukan. Dari 5.286 jumlah pegawai di Kabupaten Luwu Timur yang ditargetkan sebesar 99,99% dari seluruh total pegawai yang ada. Namun yang terealisasi hanya sebesar 99,92% atau sebanyak 5.282 pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin.

Upaya Peningkatan disiplin pegawai merupakan salah satu tugas dari BKPSDM selaku Pembina Kepegawaian, yang secara tidak langsung Tingkat kedisiplinan pegawai dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yaitu di antaranya adalah:

1. Budaya Kerja Pegawai, termasuk kesadaran pegawai untuk selalu menanamkan kedisiplinan;
2. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman;
3. Motivasi dan inisiatif kerja yang tinggi;
4. Pola kepemimpinan yang baik;
5. Menanamkan integritas dan komitmen yang tinggi.

Budaya kerja yang diterapkan masing-masing OPD sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai salah satunya adalah kedisiplinan pegawai terkait jam masuk dan pulang kantor. Apabila seorang pegawai memiliki kesadaran untuk selalu menerapkan secara konsisten pada jam kerja maka secara otomatis penyelesaian tupoksi sesuai dengan rencana aksi masing-masing pegawai, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan terpenuhi karena pencapaian kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari level staf sampai pada pejabat.

Sebagai upaya untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran strategis I yaitu bagaimana mengurangi jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dan meningkatkan kualitas pegawai yang berdisiplin baik. Maka dari itu melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku Pembina kepegawaian, melakukan pembinaan bagi ASN yang tidak berdisiplin baik serta melakukan sosialisasi ke Opd dan Kecamatan terkait bagaimana mematuhi aturan kepegawaian berdasarkan PP 94 tentang disiplin pegawai negeri sehingga melalui sosialisasi ini dapat memberikan pemahaman bagi ASN untuk meningkatkan kesadaran betapa pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja ASN itu sendiri Selain itu, di tahun 2024 telah diterapkan pengukuran kinerja pegawai telah dituangkan dalam aplikasi E-Kinerja yang mana aplikasi ini merupakan wadah bagi pegawai melakukan pengukurannya sesuai dengan rencana aksi yang telah dibuat. Secara bertahap BKPSDM akan melakukan perbaikan dan peningkatan Manajemen ASN (Talent Pool) yang lebih baik lagi. Kabupaten Luwu Timur melalui BKPSDM dari tahun ke tahun terus berupaya untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan penerapan SISTEM MERIT ( Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja secara adil dan merata tanpa memandang latar belakang pegawai) di mana SISTEM MERIT merupakan salah satu tolak ukur dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan dan berorientasi pada hasil yang di tahun 2023 telah meraih prestasi dalam



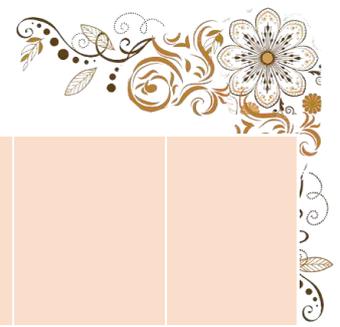
penghargaan Meritokrasi dengan predikat baik (281). Dengan capaian yang telah diperoleh maka akan dilakukan hubungan kerja sama dengan pemerintah Jawa Barat dan Kab. Barru menerapkan aplikasi yang digunakan dalam rangka mendukung dan menunjang peningkatan capaian dalam penerapan SISTEM MERIT di Kab. Luwu Timur.

### 3.1.6 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

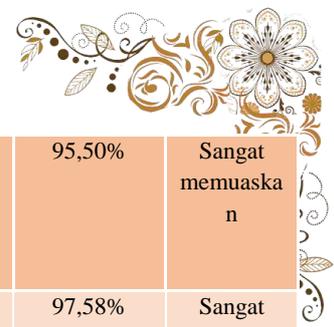
Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis I yang terdiri dari 1 Program Inti dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.3.237.915.170,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.2.962.325.320,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 91,49%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar 100%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran strategis I adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.6  
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis I Tahun Anggaran 2024

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2024	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat (%)	98%	100%	100%	Rp.2.962.325.320,-	91,49%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaiannya	95%	100%	105,26%	Rp. 943.733.075,-	95,70%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah dokumen penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Rp. 101.789.334,-	94,88%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Rp. 644.194.275,-	98,29%	Sangat Memuaskan



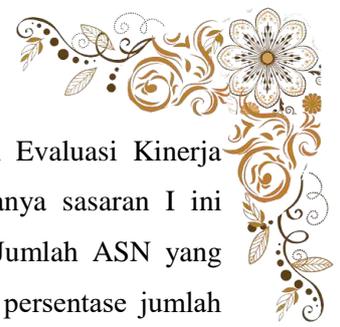
		dan PPPK						
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	Rp. 99.090.653,-	84,70%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 98.658.813,-	92,67%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang dimutasi dan Promosi	95%	100%	100%	Rp. 638.474.785,-	89,48%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 125.581.080,-	73,59%	Sangat Baik
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 208.860.955,-	93,26%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Rp. 304.032.750,-	95,32%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	95%	99,90%	105,16%	Rp. 1.081.348.830,-	89,24%	Memuaskan
	Sub Kegiatan pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 670.404.340,-	85,50%	Memuaskan



	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan (orang)	5 orang	5 orang	100%	Rp. 292.050.560,-	95,50%	Sangat memuaskan
	Sub kegiatan Fasilitasi pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	1750 orang	1745 orang	99,71%	Rp.118.893.930,-	97,58%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja	95%	102,22%	107,60%	Rp. 298.768.630,-	91,50%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 154.606.520,-	94,29%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	84 org	84 org	100%	Rp. 38.077.780,-	97,89%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	9 org	10 org	111,11%	Rp.56.609.300,-	89,70%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pelayanan proses izin perceraihan pegawai	Jumlah dokumen proses izin perceraihan pegawai yang dilayani	2 dokumen	2 Dokumen	100%	Rp.12.701.550,-	78,17%	Sangat Baik
	Sub Kegiatan Evaluasi disiplin ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Rp. 36.773.480,-	82,98%	Memuaskan

### 3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Dalam pencapaian target kinerja perangkat daerah, Tingkat keberhasilan maupun kegagalannya ditunjang secara berjenjang dari level Program, Kegiatan maupun Sub Kegiatan. Untuk Sasaran strategis I dengan Indikator Kinerja I “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” ditunjang oleh Program Kepegawaian Daerah yang diampu oleh 2 Bidang yaitu Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian dan Bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan



Pengembangan Karir. Indikator kinerja I ini ditunjang oleh Kegiatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur. Kegiatan ini membawahi 2 Sub Kegiatan yang menunjang tercapainya sasaran I ini diantaranya Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin dengan Indikator sub kegiatan “Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan”, Indikator ini diukur dengan menghitung persentase jumlah ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan untuk sub kegiatan yang kedua adalah Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN dengan Indikator Kinerja “Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN”. Berdasarkan PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai, BKPSDM yang dalam hal ini bertindak sebagai Pembina kepegawaian, memiliki peran yang penting dalam melakukan pembinaan bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran disiplin terbagi dalam 3 jenis yaitu pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat. bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin akan diberikan sanksi atau hukuman disiplin, berdasarkan tingkatan pelanggaran disiplin yang telah dilakukan. Setelah dilakukan pembinaan disiplin maka selanjutnya dilakukan evaluasi disiplin bagi ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penanganan dan penyelesaian kasus disiplin yang telah dilakukan oleh BKPSDM maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh. Pada Tahun 2024 realisasi kinerja 2 sub kegiatan penunjang IKU I yang diperoleh, melebihi dari target yang telah ditentukan, untuk sub kegiatan pembinaan disiplin ASN dari target 9 orang tertangani 10 orang dengan capaian kinerja sebesar 111,11% begitu pun dengan sub kegiatan evaluasi disiplin ASN dari target 1 dokumen laporan hasil evaluasi disiplin ASN telah disusun 1 dokumen laporan hasil evaluasi disiplin ASN. Capaian kinerja tahun ini meningkat dari tahun sebelumnya, hal ini diperoleh karena adanya upaya ekstra yang dilakukan oleh BKPSDM dalam melakukan pembinaan kepada ASN baik dalam bentuk sosialisasi regulasi terkait disiplin bagi ASN maupun memberikan motivasi bagi ASN agar dapat membentuk kesadaran untuk berkomitmen menegakkan disiplin. Tingkat kedisiplinan ASN merupakan salah satu tolak ukur pengukuran kualitas kinerja yang dihasilkan, semakin disiplin pegawai maka akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pada Tahun 2024 di tingkatan sub kegiatan semua target kinerjanya telah terealisasi, namun kinerjanya belum mendukung keberhasilan capaian sasaran Strategis I, jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin belum mencapai target yang ada, jumlah pelanggaran disiplin tahun 2024 berjumlah 10 orang pegawai yang jenis pelanggarannya adalah disiplin tidak masuk kerja dan pelanggaran disiplin berat, dari 10 pegawai tersebut telah tertangani dan terselesaikan kasusnya. Sehingga diharapkan pada tahun selanjutnya jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat meningkat sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.



### 3.3 Capaian Sasaran Strategis II



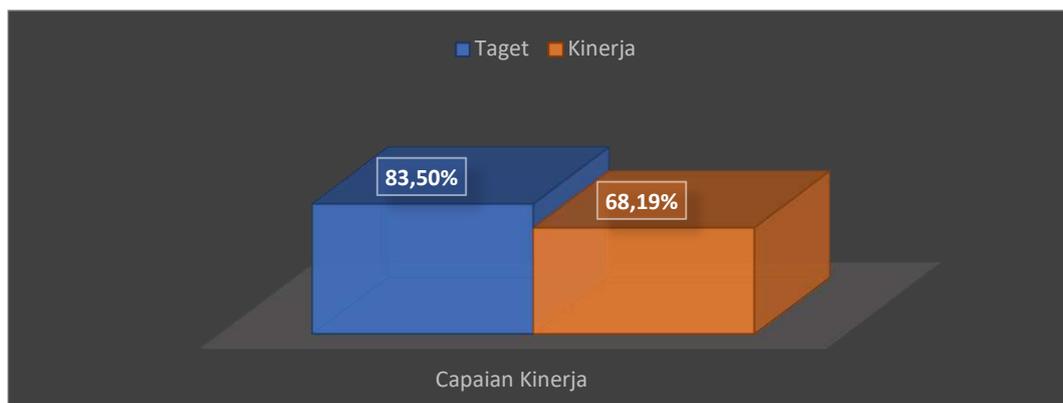
Melalui sasaran strategis 2 “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan tolak ukur indikator kinerja adalah Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional. Sebagai salah satu dimensi pengukuran Indeks Profesional ASN yang didasarkan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara. Pengembangan Sumber daya manusia sebagai salah satu upaya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia agar menghasilkan output SDM yang berkualitas.

Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan pada Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 pada (pasal 203 ayat 4) yang telah berubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020 pada (pasal 203 ayat 4), juga terdapat pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (PERLAN RI) Nomor 10 Tahun 2018 (Pasal 4 ayat 2) bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Sehingga berdasarkan aturan tersebut di atas, untuk memaksimalkan jam belajar bagi seluruh ASN maka jumlah jam belajar 20 JP/tahun harus terpenuhi.

Berdasarkan Indikator Kinerja sasaran strategis 2 ini “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional” target yang ditentukan selama periode renstra 2021-2026 adalah sebesar 83,50% dengan realisasi kinerja tahun 2024 adalah sebesar 68,19%.

Dari hasil pencapaian kinerja di atas dapat digambarkan pada diagram berikut ini:

Diagram 3.3.1  
Pencapaian Kinerja Sasaran strategis 2 Periode Renstra 2021-2026 Tahun 2024





### 3.3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Sasaran II Tahun 2024

Tabel 3.3.1  
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	83,50%	68,19%	81,66%

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. Analisis capaian kinerja sasaran II merupakan penunjang pencapaian tujuan BKPSDM yaitu Indeks Profesional ASN yang dimensi pengukurannya adalah Kompetensi, sehingga jika kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur semakin ditingkatkan maka semakin tinggi pula capaian IP ASN khususnya bagi pengukuran dimensi kompetensi.

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 5.286 orang (3.675 orang PNS dan 1.611 orang PPPK) dan berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan akhir tahun 2024 diketahui sebanyak 3.605 orang pegawai telah memiliki sertifikat kompetensi baik teknis, manajerial maupun fungsional. Dari data tersebut kemudian diterapkan kedalam formula perhitungan capaian realisasi IKU 2 sebagai berikut:

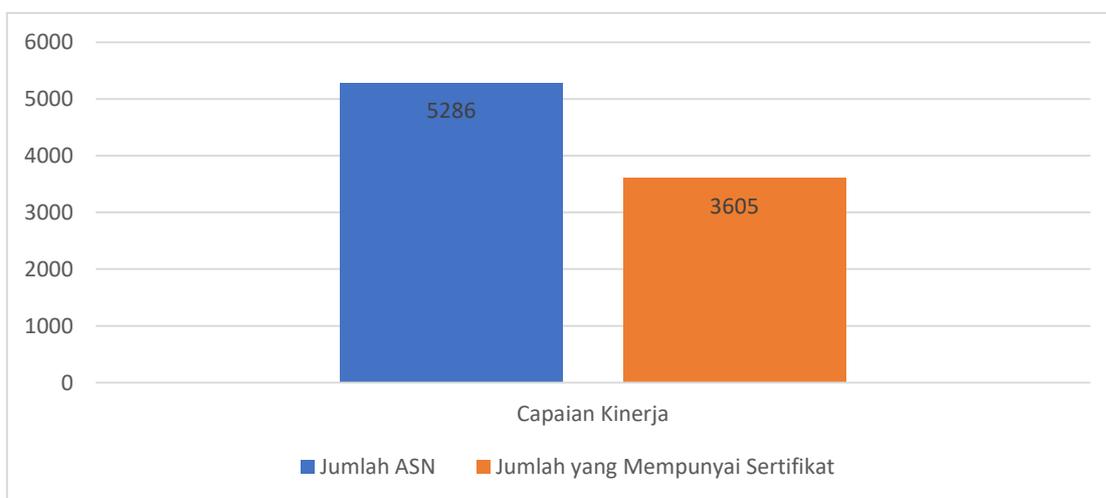


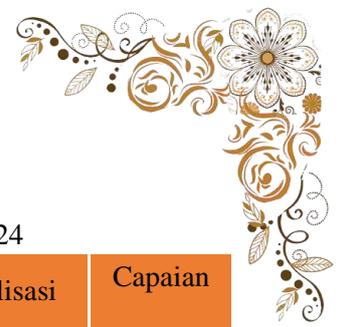
## Realisasi IKU 2

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah SDM Aparatur yang Mempunyai Sertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Fungsional}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100\% \\ &= \frac{3605}{5286} \times 100\% \\ &= 68,19\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan formulasi di atas diperoleh realisasi kinerja sebesar 68,19% dari target 83,50% sehingga capaiannya adalah sebesar 81,66%. 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 jumlah pegawai bertambah, sedangkan di sisi lain masih terbatasnya jumlah pegawai yang akan didiklat sehingga capaian kinerja sasaran kinerja II belum maksimal. 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. BKPSM 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 Pengembanagan Sumber Daya Manusia yaitu “Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” dapat terpenuhi secara maksimal.

Diagram 3.3.1  
Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial Dan Fungsional





### 3.3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Tahun 2023 & 2024

Tabel 3.3.2  
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran II Tahun 2023 dan Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	2023	82,10%	76,38%	93,03%
			2024	83,50%	68,19%	81,66%

Penjelasan:

Dari tabel perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Tahun 2023 & 2024 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024 “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional “ tidak mencapai target. Pada tahun 2024 dari 5.286 orang, hanya terdapat 3.605 pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional. Realisasi pada tahun 2023 tidak mencapai target, Begitupun pada tahun 2024 realisasi yang diperoleh tidak 100% mencapai target. Jumlah seluruh pegawai pada tahun 2024 berjumlah 5.286 orang ditargetkan 83,50% yang bersertifikat kompetensi, dan hanya terealisasi sebanyak 3.605 orang atau sebesar 68,19%. Selama tenggang waktu dua tahun berturut-turut jumlah capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target, hal ini tentunya disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah kegiatan bimbingan teknis dan Pendidikan pelatihan tidak dilaksanakan satu pintu pada BKPSDM, masing-masing OPD ada beberapa yang mengikuti bimtek dan diklat yang tidak diselenggarakan oleh BKPSDM sehingga untuk memperoleh data pegawai yang bersertifikat memiliki kendala. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan meminta data di setiap opd melalui kasubag kepegawaian. Selain itu yang menyebabkan berkurangnya jumlah pegawai yang bersertifikat kompetensi disebabkan adanya pegawai yang pensiun BUP dan Meninggal Dunia serta adanya beberapa pegawai yang mutasi keluar. Sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan capaian kinerja sasaran II ini adalah menambah kuota jumlah pegawai mengikuti Pendidikan dan pelatihan.

### 3.3.3 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.3.3  
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Sampai dengan tahun 2024 dengan target Renstra

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	2023	82,10%	76,38%	93,03%
			2024	83,50%	68,19%	81,66%

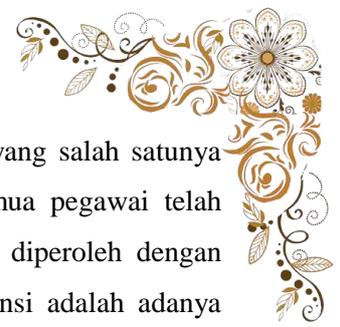


Penjelasan:

Berdasarkan target kinerja yang tertuang pada Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA BKPSDM) periode Tahun 2021-2026. Realisasi kinerja yang diperoleh pada Tahun 2023 tidak memenuhi target yang telah ditentukan, dari target 82,10% dari total seluruh pegawai hanya terealisasi sebesar 76,38% pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi teknis. Begitupun di tahun 2024 capaian realisasi kinerja sasaran II ini tidak mencapai target, jumlah keseluruhan pegawai Kab. Luwu Timur pada tahun 2024 sebanyak 5.286 dan hanya ditargetkan sebesar 83,50% namun yang terealisasi sebanyak 3.605 pegawai atau sebesar 68,19%. Metode pengumpulan data yang diterapkan dari tahun 2023 sampai dengan 2024 dengan bersurat ke setiap OPD untuk meminta data pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi, baik itu sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional melalui kasubag kepegawaiannya. Namun, dengan menerapkan metode ini capaian yang diperoleh belum maksimal sehingga dibutuhkan alternatif lain untuk mendapatkan data yang terupdate. Selain dilakukan Teknik pengumpulan data, diharapkan juga kesadaran masing-masing ASN untuk mengupload dokumen-dokumen pendukung data kepegawaian ke dalam aplikasi simpeg sehingga dapat memudahkan jika data-data pegawai seperti ini dibutuhkan. Perbandingan capaian realisasi kinerja sasaran II ini antara tahun 2023 dengan tahun 2024 mengalami peningkatan namun, tetap menjadi tugas dan tanggung jawab bkpsdm dalam upaya meningkatkan perolehan data yang terupdate dari data tahun sebelumnya.

### 3.3.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tujuan Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dengan Indikator IP ASN. Dalam rangka meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, salah satu pendukung capaian kerjanya adalah dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui kegiatan bimbingan teknis dan Pendidikan dan Pelatihan. Pada Tahun 2024 capaian kinerja Sasaran II dengan indikator kinerja “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional” ini tidak mencapai target 83,50% hanya terealisasi sebesar 68,19%. Kegagalan/penurunan kinerja pada tahun 2024 disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah Bimbingan Teknis dan Pendidikan dan Pelatihan tidak dilaksanakan satu pintu melalui BKPSDM, namun ada OPD yang menganggarkan sendiri kegiatan diklat sehingga menyebabkan data pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi sulit terupdate. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan dengan Metode pengumpulan data dilakukan dengan meminta data dari setiap OPD melalui kasubag kepegawaiannya. Namun masih terdapat kekurangan dari metode yang telah diterapkan karena meskipun BKPSDM telah melakukan upaya permintaan data namun respon OPD beragam, ada yang menindak lanjuti ada pula yang tidak maksimal dalam pemenuhan data yang dimaksud, sehingga secara otomatis data yang terkumpul tidak maksimal. Sehingga sebagai tugas dan tanggung jawab BKPSDM dalam pemenuhan target kinerja sasaran II ini akan diupayakan untuk dilakukan permintaan data langsung ke setiap OPD selain itu,



akan diinformasikan kepada setiap pegawai untuk mengupload data pendukung yang salah satunya adalah semua jenis sertifikatnya ke dalam aplikasi SIMPEG sehingga jika semua pegawai telah melengkapi data kepegawaiannya maka pemenuhan data yang dibutuhkan akan diperoleh dengan mudah. Selain itu, penyebab menurunnya jumlah pegawai bersertifikat kompetensi adalah adanya beberapa pegawai yang pensiun BUP dan meninggal dunia serta adanya pegawai yang mutasi keluar. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur menjadi salah satu tolak ukur pengukuran dimensi IP ASN sehingga sebagai organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi SDMA maka akan dilakukan upaya penambahan kuota peserta diklat serta jenis diklat sesuai dengan kebutuhan yang tentunya direncanakan sesuai dengan anggaran yang tersedia. Sebagai kesimpulan, semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerja pegawai tersebut.

### 3.3.5 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis II yang terdiri dari 1 Program Inti yaitu “Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.3.825.157.100,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.3.484.148.971,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 91,09%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar 58,29% dari target 40%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis II adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.5  
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis II Tahun Anggaran 2024

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2024	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang lulus dan meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui diklat (%)	40%	58,29%	145,72%	Rp.3.484.148.971,-	91,09%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang dikembangkan kompetensi teknisnya	100%	91,71%	91,71%	Rp.1.901.964.920,-	84,89%	Memuaskan
	Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Jumlah ASN yng mengikut diklat kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan yang	356 Orang	297 Orang	83,43%	Rp.1.743.588.480,-	84,47%	Memuaskan



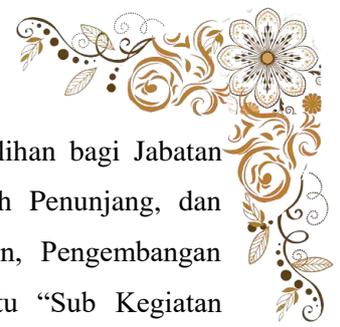
	teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	diselenggarakan melalui BKPSDM (Orang)						
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	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	6 Dokumen	6 Dokumen	100%	Rp. 158.376.440,-	89,81%	Memuaskan
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional	95%	21,40%	21,40%	Rp. 1.582.184.051,-	99,85%	Sangat Memuaskan



	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	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 disusun	9 Dokumen	9 Dokumen	100%	Rp. 22.750.820,-	99,41%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah laporan hasil Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan Pimpinan tinggi, jabatan Fungsional, kepemimpinan dan Prajabatan	3 Laporan	3 Laporan	100%	Rp. 1.559.433.231,-	99,85%	Sangat Memuaskan

### 3.3.6 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Dalam rangka pencapaian target kinerja Sasaran II yang mengukur “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional” tingkat keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerjanya dipengaruhi oleh capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Untuk Sasaran Strategis yang ke-II ini, didukung oleh 1 Program 2 Kegiatan dan 4 Sub Kegiatan, yang seluruhnya memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja OPD. Diantaranya Program “Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur” untuk tingkat kegiatan terbagi dalam 2 yaitu “Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis” dan terbagi ke dalam 2 Sub Kegiatan yaitu “ Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum” dan “Sub Kegiatan Pembinaan, Pengekoordinasian, 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”. Selanjutnya Kegiatan “Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional” terbagi ke dalam sub kegiatan yaitu “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” serta “Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan”. Pada tahun 2024 capaian kinerja Level Program dari target kinerja 40% terealisasi melebihi target yaitu sebesar 58,29% hal ini didukung karena jumlah pegawai yang telah dikembangkan kompetensinya bertambah. Namun ada 1 kegiatan yang tidak mencapai target yaitu Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang indikator pengukurannya adalah Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional dari target kinerja kegiatan sebesar 95% hanya terealisasi 21,40%. Rendahnya realisasi kinerja yang diperoleh karena pada akhir desember 2024 Jumlah pegawai Struktural dan fungsional per 31 Desember 2024 dari 4.786 orang Pejabat Struktural dan Fungsional (Struktural 400 orang dan Fungsional 4.386 orang) terdapat 1.024 Orang yang telah dikembangkan kompetensi manajerial dan fungsionalnya. Jumlah ini berkurang karena adanya pejabat struktural maupun pejabat fungsional yang Pensiun, meninggal Dunia dan Mutasi keluar daerah serta Bertambahnya jumlah pejabat fungsional PPPK sebanyak 309 orang di tahun 2024 mengakibatkan capaian realisasi ini menurun dari tahun sebelumnya. Sedangkan untuk level sub kegiatan, yang tidak tercapai realisasi target kinerjanya adalah Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum yang memiliki target kinerja sebanyak 356 orang pegawai akan tetapi realisasi kinerja yang tercapai hanya sebesar 297 orang pegawai dengan capaian 83,43%, Sampai dengan Triwulan IV terdapat 7 jenis pengembangan kompetensi teknis yang dilaksanakan dengan menggunakan anggaran BKPSDM dengan jumlah peserta bimtek sebanyak 297 orang, diantaranya:

1. Bimtek Standarisasi Penyusunan dan Publikasi Artikel Ilmiah bagi Guru Penggerak sebanyak 30 orang peserta;
2. Bimtek Smart Farming dengan peserta sebanyak 40 orang;
3. Bimtek Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan Daerah sebanyak 56 orang peserta;
4. Bimtek Pengembangan Kompetensi Camat dan Lurah sebanyak 30 orang peserta;

Adapun diklat yang tidak terselenggarakan di tahun 2024 adalah diklat penyusunan renstra sebanyak 30 orang dengan anggaran sebesar Rp. 300.000.000,- hal ini disebabkan adanya rasionalisasi anggaran pada APBD Perubahan tahun 2024. Oleh karena itu, capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target 100%.



### 3.4 Capaian Sasaran Strategis III



Sasaran Strategis III “Meningkatkan Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah” dengan Indikator Kinerja “NILAI SAKIP” merupakan salah satu sasaran yang dapat menunjang tercapainya Tujuan Organisasi, SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, Dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan sistem pelaporan Kinerja yang selaras dengan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Keuangan. SAKIP akan berguna untuk dapat mengukur setiap Pembangunan atau kinerja yang dilakukan masing-masing OPD. Selain itu, sistem ini bisa juga dijadikan sebagai tolak ukur untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan untuk Pembangunan daerah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor public yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Pelaksanaan SAKIP setiap tahunnya akan dituangkan ke dalam sebuah laporan yang disebut LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan Program dan Kegiatan yang dibiayai oleh APBD. Dalam penilaian LAKIP materi yang dievaluasi, meliputi 4 Komponen diantaranya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

#### 3.3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran III Tahun 2022 & 2023

Tabel 3.4.1  
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran III Tahun 2022 dan tahun 2023

No.	Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	NILAI SAKIP	2022	71	75,95
			2023	77	80,35

Penjelasan:

Pada Tahun 2022 Nilai Sakip yang diperoleh BKPSDM adalah sebesar 75,95, penilaian ini didasarkan pada Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang meliputi 4 komponen penilaian diantaranya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja. Nilai SAKIP BKPSM di Tahun 2022



dengan nilai 75,95 mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan nilai 80,35. Peningkatan Nilai SAKIP selama 2 tahun terakhir sangat signifikan yang menggambarkan pencapaian kinerja BKPSDM yang meningkat baik pada Level IKU, Program, Kegiatan maupun Tingkat Sub Kegiatan. Pada Tahun 2022 capaian kinerja yang diperoleh telah melebihi target yang semula ditargetkan dengan nilai 71 yang terealisasi dengan nilai 75,95 hal ini menggambarkan bahwa kinerja BKPSDM di tahun 2022 telah mengalami peningkatan yang signifikan dan telah melebihi dari target yang telah ditentukan Sedangkan pada tahun 2023 dari target kinerja yang ditetapkan senilai 77 dan terealisasi sebesar 80,35, secara signifikan peningkatan nilai realisasi yang diperoleh telah melebihi target sehingga pencapaian kinerja BKPSDM sudah sangat memuaskan dengan predikat “A”, hasil pencapaian yang diperoleh ini BKPSDM telah mampu mencapai kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan baik itu dari segi perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja sehingga menjadi tugas dan tanggung jawab BKPSDM untuk mempertahankan kinerja yang telah tercapai untuk saat ini dan di masa yang akan datang.

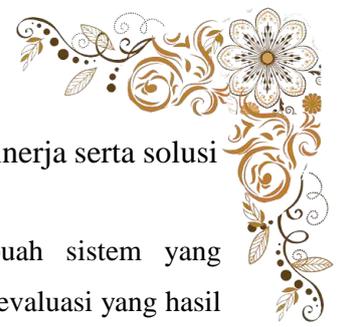
### 3.3.8 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.4.2  
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran III Tahun 2022 dan tahun 2023

No.	Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	NILAI SAKIP	2022	71	75,95
			2023	77	80,35

#### Penjelasan:

Pada Renstra BKPSDM Periode tahun 2021-2026 target yang ditetapkan bagi Indikator Kinerja NILAI SAKIP sama dengan yang target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2023 pada IKU dan Perjanjian Kinerja. Pada tabel diatas digambarkan bahwa pada tahun 2022 capaian kinerja telah mencapai target yaitu dari target nilai 71 dan telah terealisasi 75,95. Begitupun di tahun 2023 capaian kinerja yang diperoleh melebihi dari target yang telah ditentukan, yaitu dari target nilai 77 telah terealisasi nilai yang diperoleh adalah 80,35, hal ini menggambarkan capaian kinerja BKPSDM untuk tahun 2023 sangat memuaskan akan tetapi masih perlu menindak lanjuti semua rekomendasi-rekomendasi dari hasil pemeriksaan evaluator baik itu evaluator intern yang dalam hal ini adalah inspektorat maupun dari evaluator eksternal yaitu Kemenpan-RB agar pemenuhan atas indikator pengukuran penilaian kinerja dapat terpenuhi dengan maksimal.



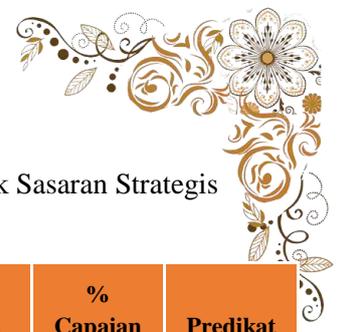
### 3.3.9 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah adalah sebuah sistem yang terintegrasi dengan komponen di dalamnya berisi perencanaan, penganggaran serta evaluasi yang hasil implemmentasi Sistem ini tertuang dalam bentuk Laporan Evaluasi Kinerja (Lkj) yang berisikan tentang pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan IKU, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Pada Tahun 2023 nilai SAKIP BKPSDM melebihi target kinerja yang telah ditentukan yaitu dari target 77 telah tercapai 80,35. Hal ini menggambarkan capaian kinerja Sasaran III telah berhasil mencapai target. Keberhasilan Nilai SAKIP ditentukan oleh sejauh mana capaian perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja/keberhasilan pencapaian antara target dan realisasi, Pelaporan Kinerja serta evaluasi kinerja sesuai dengan tolak ukur penilaian yang telah ditentukan. Sehingga sebagai upaya yang dilakukan oleh BKPSDM dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen kinerja di masa sekarang ini sampai dengan masa yang akan datang, salah satunya menindak lanjuti dan mengimplementasikan catatan-catatan evaluator dalam rekomendasi LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) serta menyajikan laporan evaluasi kinerja dengan logis dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam rangka pencapaian sasaran kinerja strategis ke III ini tentunya didukung oleh Tingkat keberhasilan capaian Tingkat Program yang dalam hal ini adalah tugas dan tanggung jawab Kepala Bidang /Sekretaris, sedangkan di Tingkat kegiatan dan sub kegiatan menjadi tanggungjawab kepala sub bagian. Capaian kinerja setiap level tingkatan (Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan) mempengaruhi capaian kinerja sasaran strategis sehingga semakin tinggi capaian kinerja program, kegiatan yang berkaitan dengan sasaran strategis, maka semakin tinggi pula capaian kinerja indikator sasaran strategis yang akan dicapai.

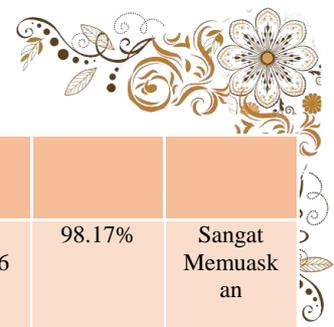
### 3.3.10 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis III yang terdiri dari 1 Program Inti yaitu “Program Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota” dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.5.593.197.528,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.5.339.906.194,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 95,47%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar 97,07% dari target 98%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis III adalah sebagai berikut:

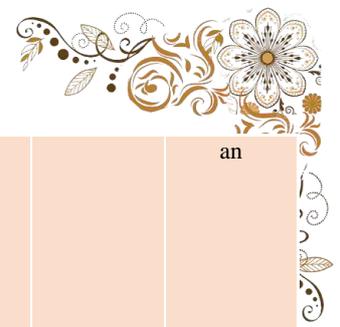


Tabel 3.4.4  
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis  
III Tahun Anggaran 2024

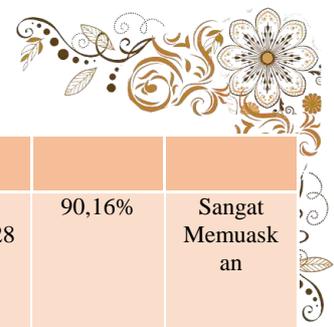
Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2024	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar	98%	97,07%	99,05%	Rp.5.339.906.194,-	95,59%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	100%	100%	100%	Rp.258.125.310,-	88,94%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu (Dokumen)	10 Dokumen	10 Dokumen	100%	Rp.86.677.070,-	83,54%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA SKPD yang disusun tepat waktu (Dokumen)	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Rp.17.464.240,-	97,09%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA SKPD yang disusun tepat Waktu (Dokumen)	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Rp.13.530.150,-	94,63%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun tepat Waktu (Dokumen)	14 Dokumen	14 Dokumen	100%	Rp.140.453.850,-	91,09%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat	95%	100,43%	105,72%	Rp.3.404.866.306,-	98,11%	Sangat Memuaskan



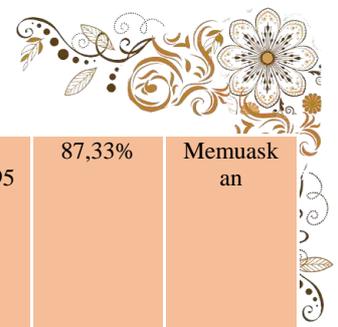
		waktu dan termanfaatkan						
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang gaji dan tunjangan terbayarkan (Orang)	29 Orang	30 Orang	100,86%	Rp. 3.250.524.683	98.17%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu (Dokumen)	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	Rp. 154.341.623,-	96,83%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat daerah	Persentase Laporan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	100%	100%	100%	Rp. 13.817.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penataan Usahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD yang disusun (Laporan)	4 Laporan	4 Laporan	100%	Rp. 13.817.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Data dan Informasi Pegawai Perangkat Daerah yang diadministrasikan	100%	79,17%	79,17%	Rp. 197.858.350,-	73,03%	Sangat Baik
	Sub Kegiatan Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Jumlah laporan data administrasi kepegawaian yang dimutakhirkan (Laporan)	4 Laporan	4 Laporan	100%	Rp. 50.809.350,-	99,71%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan TUSI yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (orang)	8 Orang	4 Orang	50%	Rp. 26.082.500,-	33,53%	Kurang
	Sub Kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan (orang)	3 orang	2 orang	66,67%	Rp. 5.420.000,-	59,96%	Cukup
	Sub kegiatan Bimbingan	Jumlah ASN yang mengikuti	20	20 Orang	100%	Rp.115.546.	86,77%	Memuaskan



	Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan (Orang)	Orang			500,-		an
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase kebutuhan umum perangkat daerah yang terpenuhi	100%	100%	100%	Rp. 669.530.809,-	99,23%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan ( Paket )	13 Paket	13 Paket	100%	Rp. 12.959.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan ( Paket )	15 Paket	15 Paket	100%	Rp. 25.189.900,-	99,75%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan (Paket)	30 Paket	30 Paket	100%	Rp.31.222.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan (Paket)	5 Paket	5 Paket	100%	Rp.58.818.050,-	93,66%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan (Dokumen)	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 5.100.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	12 Laporan	12 Laporan	100%	Rp. 65.945.000,-	99,92%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	100%	Rp. 460.948.789,-	99,99%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 9.348.070,-	90,14%	Sangat Memuaskan



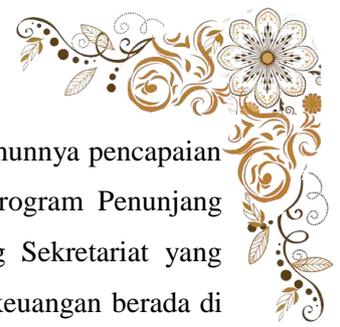
		pada SKPD						
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang diadakan	100%	91,67%	91,67%	Rp. 289.535.228,-	90,16%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	3 Unit	2 Unit	66,67%	Rp. 61.937.000,-	66,79%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	59 paket	59 Paket	100%	Rp. 75.400.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	11 Unit	11 unit	100%	Rp. 127.340.000,-	99,88%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	1 Unit	1 Unit	100%	Rp. 24.858.228,-	97,48%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi	100%	100%	100%	Rp. 230.208.296,-	97,58%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyedia Jasa Surat menyurat (Laporan)	12 Laporan	12 Laporan	100%	Rp. 29.479.900,-	97,88%	Sangat Memuaskan
	Sub kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Rp. 86.728.396,-	94,48%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Rp. 114.000.000,-	100%	Sangat Memuaskan



	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang dipelihara	100%	100%	100%	Rp. 275.964.895,-	87,33%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	4 Unit	4 Unit	100%	Rp. 28.115.193,-	58,88%	Baik
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan Dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 unit	4 Unit	100%	Rp. 12.745.000,-	44,82%	Cukup
	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara (Unit)	76 Unit	76 Unit	100%	Rp. 42.938.000,-	99,86%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara / direhabilitasi (Unit)	1 unit	1 Unit	100%	Rp. 192.166.600,-	97,64%	Sangat Memuaskan

### 3.3.11 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Keberhasilan/Kegagalan capaian strategis III salah satunya ditunjang oleh capaian Tingkat Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Pada Indikator Kinerja Sasaran Strategis III ini yakni “Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah” didukung oleh capaian 1 Program Penunjang yaitu “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota”. Pada tahun 2024 Program ini memiliki target kinerja sebesar 98% namun realisasinya tidak mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebesar 97,07%. Keberhasilan Program ini didukung oleh keberhasilan Tingkat kegiatan, begitupun keberhasilan kegiatan ditunjang oleh Sub



kegiatan. Keberhasilan/ kegagalan ditunjang secara berjenjang. Sehingga setiap tahunnya pencapaian target kinerja diupayakan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota ini, pengampunya adalah Bidang Sekretariat yang terdiri dari sub bagian umum dan kepegawaian serta sub bagian perencanaan dan keuangan berada di bidang ini. Program ini terdiri dari 8 kegiatan dan 29 Sub Kegiatan.

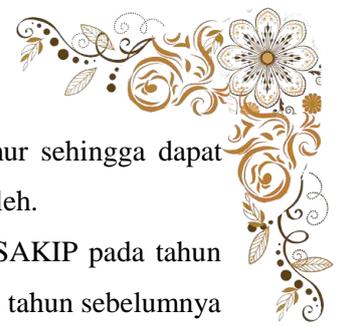
### 3.3.12 Perbandingan Nilai AKIP BKPSDM dengan AKIP Tingkat Regional dan Nasional (Benchmark Kinerja)

Sebagai bahan perbandingan capaian realisasi kinerja, tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam capaian kinerja dapat diketahui dari hasil pengukuran kinerja organisasi. Sehingga perbandingan realisasi kinerja pada level kabupaten, provinsi, dan nasional dianggap perlu untuk dijadikan tolak ukur atau dasar perbandingan atas capaian realisasi sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja OPD. Adapun table perbandingan realisasi kinerja pada level kabupaten, provinsi, dan nasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.6  
Perbandingan Realisasi Kinerja SAKIP BKPSDM Kab. Luwu Timur berdasarkan Benchmark Kinerja dengan Level Kabupaten, Provinsi, dan Nasional

NAMA INSTANSI	NILAI SAKIP TAHUN 2023	PREDIKAT
BKPSDM KAB. LUWU TIMUR	80,35	A
BKPSDM KAB. TAKALAR	70,50	BB
BKD PROV. SULSEL	79,50	BB
BKN RI	68,82	B

Pada tahun 2023, nilai SAKIP BKPSDM Kab. Luwu Timur mengalami peningkatan dari tahun 2022 yaitu dari predikat nilai “BB” (75,95) dan pada tahun 2023 naik menjadi (80,35) dengan predikat A . Peningkatan ini menggambarkan capaian kinerja BKPSDM pada tahun 2023 sangat memuaskan, penilaian Laporan Evaluasi Kinerja yang dilakukan oleh Evaluator Internal mengacu pada PerMenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pencapaian predikat nilai hasil evaluasi kinerja telah memenuhi standar yang telah ditentukan yang mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. oleh karena itu capaian yang diperoleh sebisa mungkin dipertahankan sehingga mampu konsisten dalam mencapai target yang telah di tentukan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Jika dibandingkan nilai Lakip BKPSDM Kabupaten Takalar tahun 2023 dengan Nilai Lakip BKPSDM Kabupaten Luwu Timur, Nilai Lakip BKPSDM Luwu Timur lebih tinggi dari pada BKPSDM Kab. Takalar, sehingga dengan capaian yang diperoleh sebaiknya untuk tetap konsisten mempertahankan capaian yang diperoleh. Sedangkan pada level Provinsi, BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023 memiliki nilai SAKIP meningkat dari tahun sebelumnya dengan predikat BB yakni 79,50. Pada Tahun



2023 Nilai Lakip BKPSDM Provinsi Sulsel lebih rendah dibandingkan Luwu timur sehingga dapat memberikan motivasi bagi kami untuk berupaya mempertahankan nilai yang diperoleh.

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai SAKIP pada tahun 2023 yang diperoleh oleh BKPSDM Kab. Luwu Timur mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dan memiliki nilai yang lebih tinggi di level kabupaten bahkan lebih tinggi dibandingkan pada level provinsi. Sehingga BKPSDM Kab. Luwu Timur sangat perlu untuk mempertahankan pemenuhan capaian target kinerja yang rasional secara lebih maksimal serta dapat menghasilkan pelaporan yang lebih berkualitas, akuntabel, relevan, dan berorientasi pada output dan outcome sasaran OPD.

### 3.3.13 Perbandingan Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

Adapun perbandingan realisasi capaian kinerja (NILAI SAKIP) BKPSDM Kab. Luwu Timur Tahun 2023 dengan tahun sebelumnya digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4.7  
Perbandingan Realisasi Kinerja SAKIP BKPSDM  
pada Tahun 2023 dengan 5 Tahun Terakhir

Indikator Kinerja	Tahun	Realisasi	Predikat
Nilai SAKIP / Nilai Evaluasi LKJ	2019	62.01	B
	2020	61.10	B
	2021	63.65	B
	2022	75,95	BB
	2023	80,35	A

Dari tabel diatas menggambarkan perbandingan capaian kinerja BKPSDM selama 5 tahun terakhir (2019-2023), predikat capaian kinerja BKPSDM Kab. Luwu Timur yang tertinggi berada pada tahun 2023 yakni mencapai 80,35 dengan memperoleh predikat “A”. Sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 nilai Sakip BKPSDM terus meningkat. Hingga pada tahun 2023 hasil evaluasi laporan kinerja (Lakip) BKPSDM melebihi target yang telah ditetapkan yaitu target 77 tercapai 80,35. Pencapaian yang diperoleh sangat memuaskan akan tetapi masih terdapat beberapa rekomendasi dari tim evaluator yang masih harus ditindak lanjuti sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas pelaporan kinerja OPD. Oleh karena itu, dengan capaian yang telah diperoleh akan diupayakan untuk tetap konsisten dalam pencapaian kinerja semaksimal mungkin.

### 3.3.14 Analisis antar Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan/Kegagalan Capaian IKU

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kerja dilakukan melalui pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran kinerja yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi agar sasaran-sasaran strategis dan tujuan strategis sebagaimana ditetapkan dalam matriks strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja perubahan Tahun 2024 dapat tercapai. Pada dasarnya Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM tertera dalam Indikator Kinerja Utama yang proses pencapaian target kinerjanya harus terukur dan saling berkaitan antara satu sama lain mulai pada level sub kegiatan, kegiatan, dan level program yang kemudian sampai pada level IKU OPD. Penjelasan Hubungan dan keterkaitan antara level sub kegiatan, kegiatan, program dan IKU dapat terlihat pada Pohok Kinerja BKPSDM. (Format Terlampir)

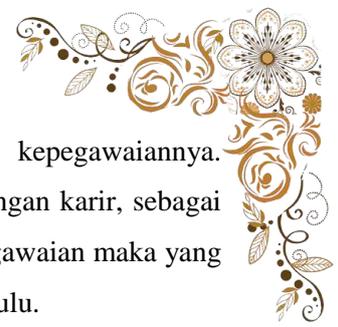
Tujuan dari sasaran jangka menengah Pelayanan BKPSDM “*Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur*” dengan Indikator “*Indeks Profesional ASN*” meliputi sasaran:



Dalam rangka upaya pencapaian Indikator Kinerja Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yang dilakukan akan memberikan hubungan sebab akibat bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan Disiplin Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tentram. Selain itu, sarana dan prasarana kerja serta fasilitas kerja yang memadai, adanya karakter kerja ASN yang berbudaya disiplin sehingga jika ASN telah menanamkan kepatuhan ASN terhadap aturan disiplin kepegawaian maka akan berdampak positif bagi ASN itu sendiri diantaranya akan meningkatkan etos kerja pegawai, meningkatnya motivasi kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

#### LEVEL Program “KEPEGAWAIAN DAERAH”

Pencapaian IKU tersebut akan didukung oleh keberhasilan pencapaian level Program yaitu “Program Kepegawaian Daerah” dengan Indikator “Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat dan Persentase pelayanan mutasi dan pengembangan karir pegawai” pengelolaan administrasi dan data kepegawaian sebagian besar ada pada aplikasi SIMPEG. Tingkat keberhasilan capaian sasaran program dengan melakukan pengukuran dan analisis terhadap output hasil. Analisis juga dilakukan terhadap indikator kinerja yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program. Melalui Aplikasi SIMPEG, ASN diwajibkan untuk mengisi data kepegawaian beserta dengan kelengkapan berkas kepegawaiannya sebagai persyaratan utama dalam mengurus adm kepegawaian serta menjadi salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai memenuhi aturan yang telah ditetapkan dalam artian jika setiap pegawai telah



melengkapi datanya maka akan memudahkan ketika akan mengurus berkas kepegawaiannya. Pelayanan kepegawaian juga ada pada urusan mutasi, kepangkatan dan pengembangan karir, sebagai upaya mendisiplinkan data kepegawaian ASN setiap pengurusan administrasi kepegawaian maka yang menjadi persyaratan utama adalah data SIMPEG yang harus dilengkapi terlebih dahulu.

#### Level Kegiatan “Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur”

Keberhasilan capaian Program sebagai pendukung keberhasilan capaian IKU tidak lepas dari capaian level kegiatan, kegiatan yang mendukung keberhasilan capaian IKU adalah kegiatan “ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur” yang memiliki indikator “ Persentase rata-rata capaian Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur” Tingkat keberhasilan capaian kinerja level program ditentukan oleh capaian target level kegiatan, kegiatan ini berkaitan langsung dengan capaian IKU 1 yaitu tentang disiplin pegawai. Jika capaian kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur semakin baik maka capaian IKU 1 akan semakin tinggi, Tingkat kedisiplinan pegawai merupakan salah satu indikator evaluasi kinerja ASN.

#### Level Sub Kegiatan

Salah satu pendukung tercapainya target IKU 1 BKPSDM didukung oleh keberhasilan pencapaian realisasi kinerja dari level terendah yaitu level sub kegiatan, level sub kegiatan yang berkaitan langsung dengan indikator kinerja utama 1 adalah

1. *Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur* indikatornya (persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya);
2. *Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai* indikatornya (persentase jumlah piagam penghargaan pegawai yang terbit);
3. *Pembinaan Disiplin ASN* indikatornya (Persentase jumlah kasus yang tertangani);
4. *Pelayanan proses izin perceraian pegawai* indikatornya (persentase jumlah permohonan proses izin perceraian pegawai yang terlayani);
5. *Evaluasi Disiplin ASN* indikatornya (Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan).

Semakin tinggi capaian realisasi sub kegiatan ini, maka semakin baik pula tingkat keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM. Sebagai kesimpulan, keberhasilan capaian target Indikator Kinerja Utama didukung oleh keberhasilan capaian level sub kegiatan, kegiatan dan level program.



Sasaran Strategis II BKPSDM adalah merupakan bagian dari salah satu tolak ukur penilaian IP ASN. Indikator pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa komponen diantaranya:

1. Kualifikasi Pendidikan ASN. Kualifikasi diukur dari indikator Riwayat Pendidikan formal terakhir yang telah dicapai yang meliputi: Pendidikan S-3, Pendidikan S-2, Pendidikan S-1, Pendidikan Diploma-3, Pendidikan D-1, SLTA Sederajat dan Pendidikan di bawah SLTA;
2. Kompetensi ASN. Kompetensi diukur dari indikator Riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan meliputi (Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis;
3. Kinerja ASN. Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS meliputi: SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku kerja;
4. Disiplin ASN. Disiplin diukur dari indikator Riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi (tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat).

Sasaran strategis ke II BKPSDM “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia” tentunya didukung oleh seberapa banyak Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti baik itu diklat teknis, manajerial dan fungsional serta inisiatif dan motivasi kerja yang tinggi dari masing-masing ASN untuk selalu berupaya dengan sungguh-sungguh menggali potensi yang dimiliki guna untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM. Tingkat keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis II didukung oleh capaian level program, kegiatan dan sub Kegiatan. Indikator Kinerja II BKPSDM bidang pengampunya adalah Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang terkait langsung dengan program Sumber Daya Manusia dengan Indikator Kinerja adalah “ Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” Indikator ini merupakan anjuran dari PP Nomor 11 tahun 2017 dalam pasal 203 yang menyebutkan bahwa “Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam Pelajaran dalam 1 tahun. Sedangkan untuk pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pelaksanaan pengembangan kompetensi diatur dalam PP Nomor 49 tahun 2018 pasal 39 ayat (1) dilakukan paling lama 24 jam Pelajaran dalam 1 tahun.

Untuk mendukung tercapainya Program pengembangan SDMA, tentunya didukung oleh Kegiatan yang terdiri atas 2 kegiatan yaitu

1. Pengembangan Kompetensi Teknis” dengan indikator “Persentase jumlah ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis Melalui BKPSDM”.



2. Kegiatan “Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator “Persentase jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional”.

Semakin tinggi capaian kegiatan maka akan menunjang capaian Program, begitupun capaian kegiatan tentunya tidak lepas dari dukungan capaian sub kegiatan. 2 Kegiatan pada Program Pengembangan SDMA didukung oleh 4 Sub Kegiatan diantaranya:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dengan Indikator “Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM”:
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 dengan indikator “Jumlah Diklat Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM”;
3. 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 dengan indikator “Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang dilaksanakan melalui BKPSDM Kab. Luwu Timur”;
4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan dengan Indikator “Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural.

Tingkat keberhasilan Capaian Indikator Kinerja Utama yang ke-II “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia“ didukung oleh capaian level berjenjang yang dimulai dari level sub kegiatan, kegiatan dan Program. Semakin tinggi capaian kinerja sub kegiatan maka semakin tinggi pula capaian kinerja begitupun dengan level program jika capaian kegiatan tinggi maka capaian kinerja program pun akan meningkat. Untuk meningkatkan capaian IKU, tentunya didukung oleh kegiatan pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi pegawai yang dimaksud diantaranya melalui Pendidikan dan pelatihan baik melalui diklat teknis, fungsional maupun manajerial yang kesemuanya ini telah tercakup di sub kegiatan, kegiatan dan program.



## BAB IV PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengamatan hasil perhitungan capaian kinerja pada Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bab III Akuntabilitas Kinerja Pemerintah pada tahun 2024, disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama dan akuntabilitas keuangan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Capaian IKU BKPSDM 2024

No	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2024	Realisasi	% Capaian
1	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,99%	99,92%	99,93%
2	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	83,50%	68,19%	81,66%
3	Nilai SAKIP	77	80,35%	104,35%

#### Capaian indikator kinerja utama

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan sebagaimana tergambar pada tabel Capaian IKU BKPSDM di atas. Indikator Kinerja Inti ini didukung oleh 2 Program yaitu “Program Kepegawaian Daerah” dan Program “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur”. Pada tahun 2024 2 Indikator Kinerja Utama teknis BKPSDM tidak mencapai target dengan berbagai kendala dan hambatan. Diantaranya masih kurangnya kesadaran pegawai untuk tetap konsisten atas komitmen menjaga kedisiplinan serta masih belum optimalnya pengumpulan data pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional. Selain itu, kuota pegawai untuk mengikuti diklat dari tahun ke tahun masih sangat terbatas. Sehingga hal ini menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan capaian kinerja di tahun yang akan datang sesuai dengan target kinerja yang ada.

#### Akuntabilitas Keuangan

Dari 3 Sasaran Strategis yang ada, telah didukung oleh program dengan anggaran masing-masing program diperoleh capaian realisasi keuangan pada semua sasaran strategis adalah 93,13%. Realisasi keuangan pada tahun 2024 mengalami penurunan dari pada tahun 2023 sebesar 96,16% hal



ini disebabkan karena pada anggaran perubahan tahun 2024 telah dilakukan rasionalisasi anggaran sehingga masih terdapat beberapa belanja yang tidak maksimal terealisasi.

## 4.2 Saran

Sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan tingkat capaian kinerja yang telah diperoleh pada Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka dari itu diharapkan:

1. Dukungan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang memadai;
2. Mengambil Langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan capaian kinerja yang dianggap masih rendah;
3. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai dalam rangka membantu kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN dalam rangka menciptakan ASN yang berkualitas sebagai salah satu faktor penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai keberhasilan tujuan dan sasaran Organisasi khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
5. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja melalui SISTEM MERIT.
6. Menyusun strategi dan kebijakan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja OPD sebagai salah satu upaya pendongkrak pencapaian target kinerja yang maksimal baik saat ini maupun di masa yang akan datang.



L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N



**SALINAN**



**BUPATI LUWU TIMUR**  
PERATURAN BUPATI LUWU TIMUR  
NOMOR        TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
LUWU TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUWU TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
- b. bahwa dalam pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja;
- c. bahwa apabila berdasarkan hasil evaluasi atau penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, menunjukkan tidak tercapainya target kinerja dalam pelaksanaan tugasnya dapat diberikan sanksi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten LUWU TIMUR;



## SK KEPALA BKPSDM PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI



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](http://www.bkpsdm.luwutimurkab.go.id) Email: [bkpsdm@luwutimurkab.go.id](mailto:bkpsdm@luwutimurkab.go.id)

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 NOMOR 004 TAHUN 2024

TENTANG

PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA  
 DAN NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang** :
- bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan guna membentuk aparatur yang menjunjung tinggi etika, etos kerja dan profesionalisme, perlu diberikan penghargaan dan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi Kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270);
  - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  - 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 95 Tahun 2021 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur (Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021 Nomor 96).

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : KEPUTUSAN KEPALA BADAN TENTANG PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI KEPADA APARATUR SIPIL NEGARA DAN NON APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.
- KESATU** : Pemberian Penghargaan dan Sanksi Kepada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- KEDUA** : Pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu yakni berupa piagam dan /atau dalam bentuk lain;
- KETIGA** : Pemberian Sanksi sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu, meliputi:
- Pemberian Piagam dengan kategori tidak memuaskan dalam bingkai hitam;

- Teguran lisan atau tertulis;
- Penundaan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan
- Penundaan pembayaran upah kerja bagi Non Aparatur Sipil Negara.

**KEEMPAT** : Pemberian Penghargaan dan Sanksi sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu dinilai berdasarkan:

- Penilaian integritas dan loyalitas, meliputi:
  - Penilaian terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai rencana kerja; dan
  - Penilaian terhadap kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
- Penilaian disiplin, meliputi:
  - Ketaatan terhadap ketentuan pakaian dan atribut dinas; dan
  - Evaluasi kehadiran berdasarkan SI PATUH.

**KELIMA** : Segala biaya yang dikeluarkan akibat penetapan dan pelaksanaan Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Luwu Timur melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran-Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun Anggaran berjalan;

**KEENAM** : Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dan jika dikemudian hari terdapat kekeliruan maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Malili  
 pada tanggal 02 Januari 2024  
 KEPALA BADAN,



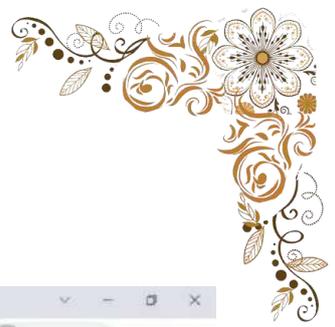
*[Signature]*  
**Dra. ROSMIYATI ALWY, MM**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP. : 19650110 198602 2 004

- Tembusan** :
- Bupati Luwu Timur di Malili;
  - Ketua DPRD Kab. Luwu Timur di Malili;
  - Inspektur Kab. Luwu Timur di Malili.

BAD/

SIA





# INOVASI BKPSDM

## 1. SIYANTI (SISTEM INFORMASI LAYANAN CUTI PEGAWAI)

The dashboard displays the following statistics:

- 25 Permisihan Cuti yang Belum Diverifikasi
- 176 Permisihan Cuti yang Ditolak

Below the statistics, there is a section for announcements (PENGUMUMAN) from the **PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR SEKRETARIAT DAERAH**, dated **Malili, 6 Maret 2023**.

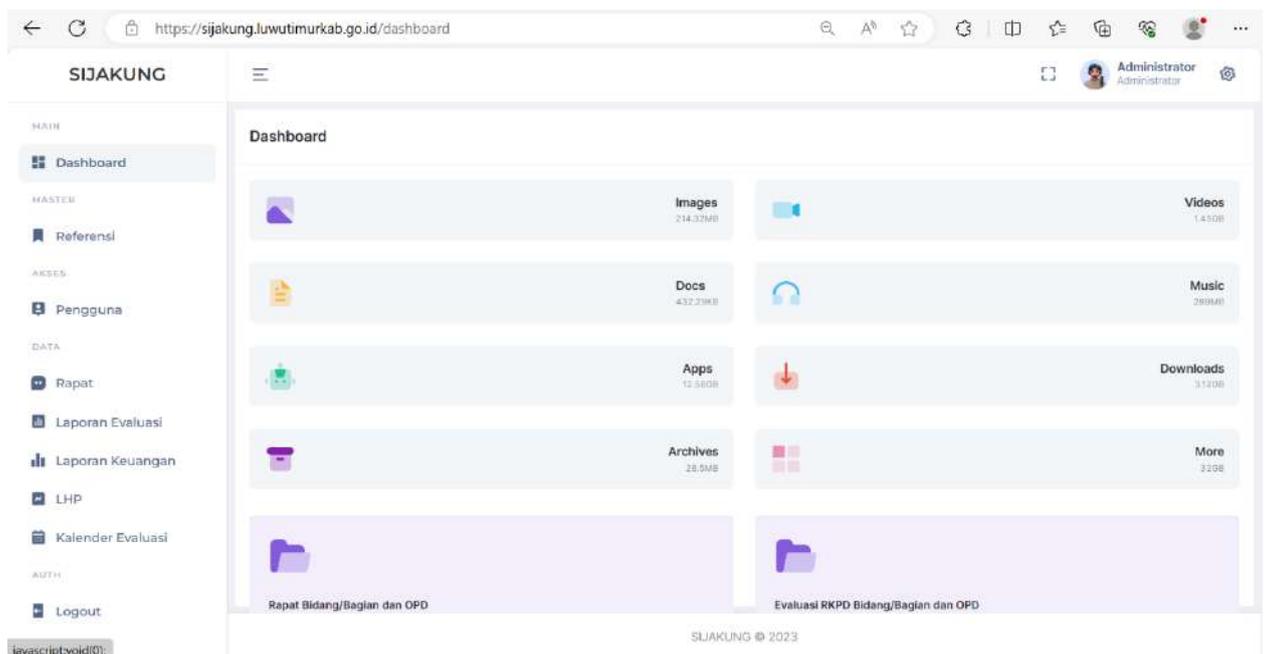
No	Tanggal	Pegawai	Cuti	Status
1	02 Januari 2023	CHIKO ASTIKA 199508052002022001 DINAS KEPENDUKUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Sakit 03/01/2023 - 03/01/2023 (1 Hari) Alasan Cuti: check up ( control )	DITOLAK
2	06 Januari 2023	SA'DIYAH MANDA TRUPADANG 197508102003822006 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LA GALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR	Cuti Besar 08/01/2023 - 10/02/2023 (19 Hari) Alasan Cuti: Melaksanakan ibadah Umrah	DITOLAK
3	09 Januari 2023	DEWI PATRI MASNAENI 19831082009032003 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LA GALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR	Cuti Tahunan 09/01/2023 - 29/01/2023 (6 Hari) Alasan Cuti: Urusan Keluarga	DITOLAK
4	11 Januari 2023	MULYANI 197610262000002002 DINAS KEPENDUKUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Tahunan 08/01/2023 - 20/01/2023 (13 Hari) Alasan Cuti: Urusan Keluarga	DITOLAK
5	16 Januari 2023	YANTRI YAKUB 198209042014800002 DINAS KEPENDUKUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Tahunan 16/01/2023 - 20/01/2023 (5 Hari) Alasan Cuti: Urusan Keluarga	DITOLAK
6	10 Februari 2023	MULDA 197608182022020006 SDN 153 TARIPA	Cuti Tahunan 13/02/2023 - 20/02/2023 (8 Hari) Alasan Cuti: Menungguin Anak Operasi	DITOLAK



## 2. NAWAITU (LAYANAN KEPEGAWAIAN ANTAR JEMPUT)



## 3. SIJAKUNG (SISTEM INFORMASI KINERJA DAN KEUANGAN)





#### 4. SIAP BMD (SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH)

