



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

# LKjIP

**(LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)**

**TA. 2023**



**PEMERINTAH  
KABUPATEN TAPIN  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji kita sembahkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya kita dapat menyelesaikan tugas di tahun 2023 ini sejalan dengan perencanaan yang telah disusun di awal tahun 2023. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2023 ini berisi pertanggungjawaban kinerja tahun 2023. Di dalamnya memuat Rencana Strategis Kabupaten yang diantaranya terdapat kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin untuk melaksanakannya. Di dalamnya juga memuat Rencana Kinerja, meliputi kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan di tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin.

LKjIP ini disusun dengan menyajikan perbandingan antara rencana yang telah ditetapkan dengan realisasi yang telah berhasil dilaksanakan. Namun kami menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, kami mengharapkan masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun untuk penyempurnaannya di masa mendatang.

Tidak lupa kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan laporan ini, baik yang secara aktif terlibat langsung dalam perumusannya, maupun narasumber yang mendukung kesempurnaan laporan ini. Dan kita mengharapkan, semoga laporan ini bisa bermanfaat bagi kita semua, khususnya dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin.

Rantau, Februari 2024  
Kepala BKPSDM Kabupaten Tapin,



*Gusti Richa Jaya Wardana. S.Sos*  
Gusti Richa Jaya Wardana. S.Sos  
NIP. 19681009 199010 1 001

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka mewujudkan *Good Governance* (kepemerintahan yang baik), Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin menyusun LKjIP Tahun 2023 ini, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PERMENPAN Nomor 53 th 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Untuk itu seluruh program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin harus berdasarkan pada tujuan sasaran strategis dan target kinerja yang telah ditetapkan baik pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023 Kabupaten Tapin, Rencana Strategi (Renstra) Tahun 2018-2023 dan Rencana Kerja Tahunan Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan

Dalam LKjIP ini berisi gambaran perwujudan masa depan bagaimana yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin, apa saja upaya yang dilaksanakan untuk mewujudkan cita-cita tersebut dan bagaimana hasil yang telah dicapai pada tahun 2023. Agar hasil yang dicapai dapat diukur dengan jelas, telah dikembangkan indikator-indikator kinerja sasaran dan kegiatan yang kemudian akan tergambar target yang akan dicapai dan bagaimana realisasinya di akhir tahun. Gambaran ini diharapkan dapat lebih menunjang transparansi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin.

LAKIP Tahun 2023 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan yang muncul sebagai konsekuensi logis dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan, yang secara ringkas tingkat capaian kinerja. Sesuai dengan dokumen **Perjanjian Kinerja** Tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Tapin memiliki 6 (enam) sasaran strategis, 6 (enam) indikator kinerja utama.

Memang tidak semua sasaran dan kegiatan terealisasi sempurna 100%. Terlepas dari itu semua, secara optimal segala kemampuan dan kerjasama terbaik telah dicurahkan oleh seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin agar apa yang dicita-citakan bersama dapat terwujud dan dinikmati bersama.

Dari semua keberhasilan dan kesuksesan yang dicapai serta berbagai kendala yang ditemui kiranya dapat menjadi bahan evaluasi dan motivasi kerja kedepan sehingga akan menghasilkan yang lebih baik lagi. Oleh karenanya diperlukan adanya kerja keras, kerja

sama, koordinasi dan saling pengertian diantara semua pihak yang terkait, terutama diantara jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin sendiri agar apa yang menjadi cita-cita bersama dapat segera terwujud.



# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	0
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	2
<b>DAFTAR ISI</b> .....	4
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	5
A. LATAR BELAKANG.....	5
B. STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK, dan FUNGSI .....	6
1. Struktur Organisasi.....	6
2. Tugas Pokok dan Fungsi .....	9
3. Permasalahan Utama ( <i>strategic issued</i> ).....	10
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	11
A. Perencanaan Strategis.....	11
B. Tujuan & Sasaran BKPSDM Kabupaten Tapin.....	12
C. Perbandingan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin.....	13
D. Perjanjian Kinerja.....	14
E. Analisis Kinerja SKPD.....	17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	19
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	20
B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja.....	22
C. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA .....	35
D. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG KEBERHASILAN MAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA.....	36
E. PROGRAM / KEGIATAN PENUNJANG KINERJA TA. 2023 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	40
A. PENUTUP.....	40
B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA.....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Tapin Tahun 2022 adalah adanya keinginan yang kuat dari BKPSDM Kabupaten Tapin untuk mewujudkan *Good governance*, berlandaskan pada *TAP MPR RI No.XI/MPR/1998 dan UU No.28 Tahun 1999* tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang aturan pelaksanaannya didasarkan pada PERPRES No. 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang ketentuan lebih lanjutnya diatur dalam PERMENPAN-RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam PERMENPAN-RB No. 53 tahun 2014 Bab I yang menyatakan bahwa petunjuk teknis penyusunan perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan reviu atas laporan kinerja dipergunakan sebagai pedoman bagi setiap Instansi Pemerintah dalam menyusun Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, sejalan dengan PERPRES No. 29 Tahun 2014 pasal 24 yang menyatakan bahwa Laporan Kinerja tahunan berisi ringkasan tentang Keluaran dari Kegiatan dan Hasil yang dicapai dari Program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tapin disusun pada akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, dimana capaian kinerja dikomunikasikan kepada para stakeholders (Pemerintah Kabupaten Tapin, DPRD dan Masyarakat). LKjIP BKPSDM Kabupaten Tapin memiliki dua fungsi utama sekaligus. *Pertama*, LKjIP merupakan sarana bagi BKPSDM Kabupaten Tapin untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholder yang berisi informasi tentang keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. *Kedua*, LKjIP BKPSDM Kabupaten Tapin merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang atau dalam upaya peningkatan kinerja (*performance improvement*) organisasi.

## **B. STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK, dan FUNGSI**

### **1. Struktur Organisasi**

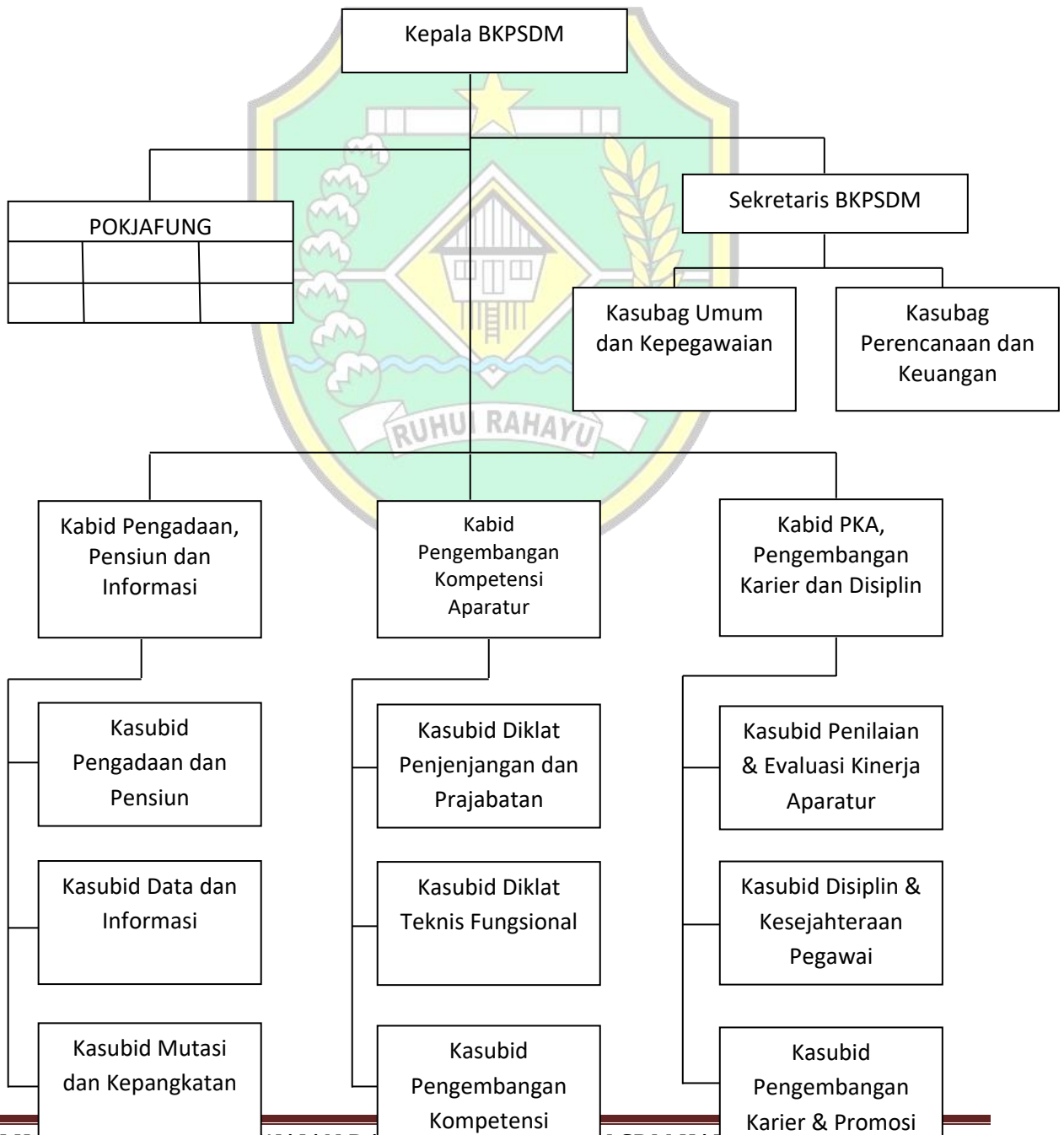
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) adalah lembaga teknis yang mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Tugas yang diberikan adalah dalam rangka untuk terbinanya aparatur pemerintah daerah yang profesional dan akuntabel dalam mewujudkan *good governance*. Dasar hukum pembentukan organisasi BKPSDM Kabupaten Tapin adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Penyelenggaraan Negara Bidang Pemerintahan;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 03 Tahun 2000 tentang Kewenangan Kabupaten Tapin sebagai Daerah Otonom; dan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 06 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tapin.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 05 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tapin.
9. Peraturan Bupati Tapin Nomor 23 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapin.
10. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
11. Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

**12. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 04 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2019 Nomor 04)**

Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah maka dibentuklah Lembaga Organisasi Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin, maka susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin adalah :

*Bagan Struktur Organisasi SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin*





1. Kepala Badan
  
2. Sekretariat
  - 2.1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2.2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
  
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi
  - 3.1. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun
  - 3.2. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
  - 3.3. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
  
4. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
  - 4.1. Kepala Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Prajabatan
  - 4.2. Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional
  - 4.3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
  
5. Kepala Bidang PKA, Pengembangan Karier dan Disiplin
  - 5.1. Kepala Sub Bidang Penilaian & Evaluasi Kinerja Aparatur
  - 5.2. Kepala Sub Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
  - 5.3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi

Dengan berlakunya Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah maka dengan sendirinya membawa konsekuensi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin yakni terjadinya Perubahan nomenklatur yang semula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapin menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tapin.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi**

### **1. Tugas Pokok**

BKPSDM Kabupaten Tapin mempunyai tugas membantu Kepala daerah dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang kepegawaian terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan pegawai di daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2. Fungsi**

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian daerah;
- b. Penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang manajemen kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- c. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- e. Penetapan tunjangan, kesejahteraan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- f. Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai;
- g. Pengolahan, penyajian data dan informasi kepegawaian;
- h. Pengelolaan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia;
- i. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPT;
- j. Pengelolaan kesekretariatan; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Permasalahan Utama (*strategic issued*)

1. Belum optimalnya implementasi Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (PNS).
2. Belum akuratnya seluruh data pegawai, dikarenakan belum optimalnya Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Karena untuk basis data yang digunakan pada SIMPEG adalah data PUPNS (Pendataan Ulang PNS) yang merupakan data kepegawaian terkini. Akan tetapi hingga berakhirnya tahun 2021, BKN Pusat Jakarta belum menyerahkan data PUPNS Kabupaten Tapin kepada BKPSDM Kabupaten Tapin.

### 4. Tindak Lanjut atas LHE AKIP Tahun 2022

Rekomendasi agar melaksanakan monitoring Kinerja sampai dengan level individu (Indikator Kinerja Individu).

- BKPSDM Tapin akan melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Triwulanan atas capaian kinerja tiap ASN.



## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan 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 serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi.

#### **A. Perencanaan Strategis**

Renstra BKPSDM Kabupaten Tapin merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Tapin. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Tapin yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018-2023 ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Nomor 11 Tahun 2018 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin dibuat pada masa jabatannya. Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Renstra BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023, karena BKPSDM merupakan salah satu SKPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan : misi - 5 di RPJMD: Mengedepankan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mampu menciptakan iklim pelayanan publik yang maksimal (Good and Clean Government). ;

dengan Tujuan : Mewujudkan pemerintahan daerah yang berkinerja tinggi dan melayani secara profesional;

dan Sasaran : Meningkatnya Kualitas ASN.

## **B. Tujuan & Sasaran BKPSDM Kabupaten Tapin**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin dalam menetapkan visinya harus mengacu pada visi Kabupaten Tapin dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 yaitu “BERSAMA MEWUJUDKAN TAPIN MAJU, SEJAHTERA DAN AGAMIS”. Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 adalah : “MENINGKATNYA KUALITAS APARATUR SIPIL NEGARA pada PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN”.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2021-2023 (Perubahan) adalah :

1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian;
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pelaksanaan Seleksi CASN;
3. Meningkatnya ASN Berkualitas dan Kompeten;
4. Meningkatnya Kualifikasi Pejabat Struktural yang sesuai kompetensinya.

### **Tujuan dan Sasaran**

Tujuan dan Sasaran BKPSDM kabupaten Tapin disesuaikan dengan visi & misi BKPSDM Kabupaten Tapin.

#### **Tujuan :**

1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Tapin.

#### **Sasaran:**

1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian;
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pelaksanaan Seleksi CASN;
3. Meningkatnya ASN Berkualitas dan Kompeten;
4. Meningkatnya Kualifikasi Pejabat Struktural yang sesuai kompetensinya.

### C. Perbandingan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin.

#### Indikator Kinerja:

1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
2. Nilai Indeks Kepuasan Pelamar Terhadap Penyelenggaraan Seleksi CASN
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN
4. Persentase Pejabat Struktural yang lulus diklat jabatannya
5. Persentase ASN Fungsional yang lulus Uji Kompetensi Jabatan Fungsional
6. Persentase Jabatan Struktural yang terisi oleh Pejabat yang sesuai kompetensinya
7. Persentase Pegawai yang berkinerja tinggi

**Tabel 2. 1 Tabel Sasaran, Indikator, Program BKPSDM Kabupaten Tapin TA 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	0-0,4 Poin
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	75 Poin
3	Optimalisasi Pemetaan Talenta	Indeks Manajemen Talenta	60 Poin
4	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90 Poin
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin	Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin	75 Poin
6	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin	Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin	75 Poin

#### D. Perjanjian Kinerja

Secara garis besar Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tapin tersebut meliputi 6 (enam) kinerja utama dan pengukuran pencapaiannya dilakukan melalui 6 (enam) indikator kinerja utama yang tersaji dalam **Tabel 2.2**

Sedangkan untuk Perjanjian Kinerja tahun 2023 yang lalu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan Kerja Perangkat Daerah : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Tapin**  
Tahun Anggaran : **2023**

**Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	0-0,4 Poin
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	75 Poin
3	Optimalisasi Pemetaan Talenta	Indeks Manajemen Talenta	60 Poin
4	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90 Poin
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin	Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin	75 Poin
6	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin	Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin	75 Poin

Tabel 2. 3

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 5.198.988.424,-	APBD
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 2.693.466.363,-	APBD
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 492.683.331,-	APBD
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp. 8.385.138.118,-</b>	

Tabel 2. 4 Indikator Kinerja Utama (IKU)

**Indikator Kinerja Utama (IKU)**

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi perhitungan	Penanggung jawab	Definisi Operasional
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	Hasil Penilaian dari KASN	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Indeks Merit Sistem merupakan Kebijakan dari manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	Hasil Penilaian dari BKN	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan	IP-ASN adalah ukuran statistic yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas



				Disiplin	jabatannya
3	Optimalisasi Pemetaan Talenta	Indeks Manajemen Talenta	Hasil Penilaian dari BKN	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Manajemen Talenta merupakan Sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan Tingkat potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan daerah
4	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kompilasi Nilai dari Hasil Survey Pelayanan	Seluruh Unit Kerja pada BKPSDM Tapin	IKM merupakan data dan informasi tentang Tingkat kepuasan Masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat Masyarakat dalam memperoleh layanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten	Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin	Kompilasi Nilai dari AKIP	Sekretariat BKPSDM Tapin	

	Tapin				
6	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin	Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin	Hasil Penilaian dari BKN	Sekretariat BKPSDM Tapin	

### E. Analisis Kinerja SKPD

Untuk melihat kemajuan capaian kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin, secara periodik seluruh unit kerja menyampaikan perkembangan rencana aksinya kepada masing – masing atasan langsungnya.

Selanjutnya setiap triwulan dilakukan monitoring dan evaluasi yang diikuti oleh seluruh Pejabat Eselon II sampai dengan jabatan terendah pada SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin. Tujuan monitoring dan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perkembangan capaian kinerja,
2. Untuk mengidentifikasi kendala tidak tercapainya/terlambatnya capaian kinerja,
3. Melakukan penilaian apakah rencana aksi sudah tepat untuk mencapai tujuan/sasaran,
4. Sebagai dasar dalam melakukan revisi kinerja/realokasi anggaran,
5. Sumber informasi bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan,
6. Sebagai sumber data dalam penyusunan laporan kinerja,
7. Sebagai dasar penyusunan rencana kinerja periode berikutnya.

Dalam hal pelaksanaan kegiatan guna pencapaian sasaran kinerja BKPSDM Tahun 2023, terdapat 2 (dua) sasaran kinerja yang capaiannya bisa dibilang rendah, yakni pada sasaran Nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Manajemen Talenta.

Kurang berhasilnya pencapaian target sasaran tersebut, tidak lain adalah dikarenakan kurangnya pelaksanaan atau penyertaan diklat bagi ASN Kabupaten Tapin atau sedikitnya ASN Kabupaten Tapin yang dapat diikuti sertakan untuk kegiatan diklat akibat keterbatasan alokasi anggaran.



## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam PERPRES No. 29 Tahun 2014 pasal 1 ayat 14 : **Akuntabilitas Kinerja** adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Pada pasal 1 ayat 2 disebutkan : **Kinerja** adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Sejalan dengan PERMENPAN-RB Nomor 53 tahun 2014 lampiran II tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, tujuan dari pelaporan kinerja ini adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

LKIP BKPSDM TA 2023 ini menyajikan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Indikator kinerja yang diukur adalah sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukuran kinerjanya, BKPSDM Kabupaten Tapin menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerja menjadi empat katagori sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Tabel Kategorisasi Pencapaian Kinerja**

Urutan	Rentang Capaian	Katagori Capaian
I	Lebih dari 100 %	Sangat Berhasil
II	Diatas 90 % sampai dengan 100 %	Berhasil
III	Diatas 80 % sampai dengan 90 %	Cukup Berhasil
IV	0% Sampai dengan 80 %	Kurang Berhasil

**A. Capaian Kinerja Organisasi**

Untuk meningkatkan akuntabilitas, telah dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) melalui pendampingan oleh narasumber dari Kemenpan-RB. Pengukuran atas IKU BKPSDM kabupaten Tapin tahun 2023 setelah asistensi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Perbandingan Antara Target & Realisasi Kinerja Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
<b>Tujuan</b> : Meningkatnya Kualitas ASN Kabupaten Tapin					
1	Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	0-0,4 poin	0.4 Poin	100 %
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	75 poin	57,14 Poin	76,2 %
3	Optimalisasi Pemetaan Talenta	Indeks Manajemen Talenta	60 Poin	25 poin	41,67 %
4	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90 poin	90,75 poin	100 %
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin	Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin	75 poin	72,60 poin	96,8 %

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
6	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin	Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin	75 poin	68,39	91,18 %

### Screenshot IP-ASN

No	Nama Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai
1	Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan	rendah	10,345	21.4	20.83	20.72	5	67.95
2	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	rendah	3,882	20.91	16.88	23.84	5	66.63
3	Pemerintah Kab. Barito Selatan	rendah	3,160	21.16	22.16	17.65	5	65.97
4	Pemerintah Kab. Balangan	rendah	2,788	21.22	16.33	22.83	5	65.38
5	Pemerintah Kota Banjarbaru	rendah	3,600	21.35	15.21	23.47	4.99	65.02
6	Pemerintah Kab. Lamandau	rendah	2,758	21.03	14.62	23.02	5	63.67
7	Pemerintah Kab. Tanah Laut	rendah	4,469	21.21	13.65	22.3	5	62.16
8	Pemerintah Kota Tarakan	rendah	2,680	21.23	12.65	22.29	4.99	61.16
9	Pemerintah Kab. Sukamara	sangat rendah	1,916	21.09	9.31	24.49	5	59.89
10	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Utara	sangat rendah	3,331	20.88	10.01	23.17	5	59.07
11	Pemerintah Kab. Tapin	sangat rendah	3,294	21.24	12.46	19.32	5	58.03
12	Pemerintah Kab. Pulang Pisau	sangat rendah	3,040	21.29	12.29	19.43	5	58
13	Pemerintah Kab. Barito Kuala	sangat rendah	4,307	21.09	11.79	20.05	5	57.93
14	Pemerintah Kab. Tabalong	sangat rendah	3,816	21.13	10.07	21.21	5	57.41
15	Pemerintah Kab. Banjar	sangat rendah	5,913	21.23	12.44	18.52	5	57.19
16	Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	sangat rendah	9,846	21.25	11.65	19.23	5	57.12
17	Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur	sangat rendah	5,102	21.23	10.15	20.28	5	56.65
18	Pemerintah Kota Palangka Raya	sangat rendah	4,212	21.27	11.1	18.18	5	55.55
19	Pemerintah Kab. Bulungan	sangat rendah	3,240	21.11	12.98	16.23	5	55.32
20	Pemerintah Kab. Barito Timur	sangat rendah	3,196	21.24	9.02	19.98	5	55.24
21	Pemerintah Kab. Kotawaringin Barat	sangat rendah	3,654	21.13	13.24	14.83	5	54.21
22	Pemerintah Kab. Nunukan	sangat rendah	3,430	20.88	10.63	17.6	4.99	54.1
23	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	sangat rendah	8,837	21.47	9.89	17.43	5	53.78
24	Pemerintah Kota Banjarmasin	sangat rendah	4,478	21.3	10.02	17.45	5	53.76
25	Pemerintah Kab. Kutai Barat	sangat rendah	3,354	21.04	8.76	18.87	5	53.67
26	Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara	sangat rendah	4,266	21.28	12.27	15.06	5	53.62
27	Pemerintah Kab. Berau	sangat rendah	4,699	20.8	7.92	19.74	5	53.46
28	Pemerintah Kota Samarinda	sangat rendah	6,295	21.08	9.09	18.26	4.99	53.43
29	Pemerintah Kab. Tana Tidung	sangat rendah	1,736	21.1	7.11	19.97	5	53.18
30	Pemerintah Kab. Tanah Bumbu	sangat rendah	3,797	21.21	10.78	15.6	5	52.59
31	Pemerintah Kab. Penajam Paser Utara	sangat rendah	3,409	21.11	8.23	18.03	5	52.36
32	Pemerintah Kab. Kotabaru	sangat rendah	3,853	21.02	9.49	16.77	5	52.28
33	Pemerintah Kab. Seruyan	sangat rendah	2,901	21.09	9.12	16.85	5	52.06
34	Pemerintah Kab. Kapuas	sangat rendah	4,996	20.34	10.46	16.24	5	52.04
35	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Tengah	sangat rendah	3,284	21.04	11.95	13.64	5	51.63
36	Pemerintah Kota Balikpapan	sangat rendah	4,276	20.94	10.34	14.62	4.99	50.88

## B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi Indikator Kinerja Utama dengan target. Penjelasan pencapaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatnya Kualitas ASN pada Pemerintah Kabupaten Tapin.

### Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN

IKU : Indeks Merit Sistem

Target IKU : 0 – 0,4 Poin

Untuk meningkatkan kualitas PNS maka BKPSDM Kabupaten Tapin selalu berusaha meningkatkan kualitas Pelayanan atas setiap usulan administrasi kepegawaian. Adapun program, kegiatan, dan sub kegiatan BKPSDM Tapin pada tahun 2023 yang terkait adalah :

**Tabel 3. 3 Program dan Kegiatan BKPSDM Tapin tahun 2023**

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Kepegawaian Daerah	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pembinaan Disiplin ASN
	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas ASN

Dari kegiatan tersebut telah banyak meningkatkan kualitas Pelayanan BKPSDM Kabupaten Tapin. Dimana setiap usulan administrasi kepegawaian yang masuk di BKPSDM Kabupaten Tapin dapat terselesaikan dengan baik serta tepat waktu.

Tabel 3. 4

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN										
Indikator Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Indeks Merit Sistem	-	-	-	-	-	-	0.4	100 %	0.4	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian rata-rata indikator kinerja sasaran strategis “Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN” pada tahun 2023 adalah sebesar : **100 %** yang berarti masuk dalam kategori capaian **sangat berhasil**.

Selama tahun 2023 perbandingan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. 5 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur tahun 2023

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2023					
IKU	Jumlah Seluruh ASN	Jumlah ASN yang Memahami penyusunan dan evaluasi SKP	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang mendapatkan pemahaman penilaian kinerja aparatur	3.786	3.786	100	<b>100</b>	<b>100</b>



Selama tahun 2022 perbandingan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 6 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2022**

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2022					
IKU	Jumlah Seluruh ASN	Jumlah ASN yang Memahami penyusunan dan evaluasi SKP	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang mendapatkan pemahaman penilaian kinerja aparatur	3.688	3.688	100	<b>100</b>	<b>100</b>

Selama tahun 2023 perbandingan Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 7 Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2023**

Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2023					
IKU	Jumlah seluruh ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin	Kinerja 2023		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah ASN yang mendapatkan penjatuhan hukuman disiplin	3.786	3	0	3	0,079

Selama tahun 2022 perbandingan Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 8 Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2022**

Pembinaan Disiplin ASN Tahun 2022					
IKU	Jumlah seluruh ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin	Kinerja 2023		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah ASN yang mendapatkan penjatuhan hukuman disiplin	3.688	6	0	6	0,162

Selama tahun 2023 perbandingan Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 9 Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2023**

Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2023					
IKU	Jumlah Seluruh ASN yang direncanakan mengikuti diklat teknis dan fungsional	Jumlah ASN yang diikutsertakan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	Kinerja 2023		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	281 Orang	58 Orang	100 %	20,64 %	20,64 %

- Kegiatan Diklat Teknis dan Fungsional berdasarkan dari usulan SKPD yang pada tahun 2023 SKPD pengusul untuk mengikut sertakan ASNnya pada kegiatan diklat dimaksud adalah Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Bagian Hukum Setda Kab. Tapin, Inspektorat Kab. Tapin. Akan tetapi dalam perjalanannya pada tahun 2023 hanya 1 orang yang diikut sertakan dalam diklat teknis dan fungsional tersebut dari Bagian Hukum Setda Kab. Tapin, sedangkan untuk usulan dari SKPD lainnya tidak direalisasikan oleh SKPD pengusul sendiri sebagaimana usulan awal.

Selama tahun 2022 perbandingan Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 10 Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2022**

Peningkatan Kapasitas ASN Tahun 2022					
IKU	Jumlah Seluruh ASN yang direncanakan mengikuti diklat teknis dan fungsional	Jumlah ASN yang diikutsertakan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	Kinerja 2022		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	42	41	100 %	97,5 %	97,5 %

**Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas ASN**

IKU : Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin

Target : 75 poin

Adapun Program Kegiatan yang terkait adalah :

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapat dari Aplikasi IP-ASN milik Kementerian PAN-RB. Nilai tersebut berdasarkan beberapa unsur Penilaian, yakni dari Aspek Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN. Adapun hasil Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin Tahun 2023 adalah:

**Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja  
Tahun 2023 dan 2022 Untuk  
Sasaran Strategis 2**

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas ASN						
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	0 Poin	62,37 Poin	83,16 %	75 Poin	58,58 Poin	78,11 %

Pada tahun 2022, Indeks Profesionalitas ASN belum memiliki target karena merupakan hal baru bagi BKPSDM Kabupaten Tapin. Realisasi 62,37 Poin didapatkan dari data SIASN BKN.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian rata-rata indikator kinerja sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas ASN” pada tahun 2023 adalah sebesar :

**78,11 %** yang berarti masuk dalam kategori capaian **Kurang Berhasil**.

Selama tahun 2022 perbandingan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Pelaksanaan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan tahun 2022**

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Tahun 2022					
IKU	Jumlah Seluruh ASN	Jumlah ASN yang Memahami penyusunan dan evaluasi SKP	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang mendapatkan pemahaman penilaian kinerja aparatur	3.688	3.121	100	84,62	84,62

Selama tahun 2023 perbandingan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Pelaksanaan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan tahun 2023**

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Tahun 2023					
IKU	Jumlah Seluruh ASN	Jumlah ASN yang Memahami penyusunan dan	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)

		evaluasi SKP			
Prosentase Jumlah ASN yang mendapatkan pemahaman penilaian kinerja aparatur	3.786	2.971	100	78,47	78,47

Selama tahun 2023 perbandingan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat tahun 2023**

Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Tahun 2023					
IKU	Jumlah Rencana Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	198	198	100	100	100

Selama tahun 2022 perbandingan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat tahun 2022**

Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Tahun 2022					
IKU	Jumlah Rencana Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)

Prosentase Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	12	12	100	100	100
---------------------------------------------------------------	----	----	-----	-----	-----

Selama tahun 2023 perbandingan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan tahun 2023**

IKU	Rencana Jumlah ASN yang akan diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	571	528	100	92,46	92,46

Selama tahun 2022 perbandingan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan tahun 2022**

IKU	Rencana Jumlah ASN yang akan diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang diikutsertakan Pengembangan Kompetensi	75	55	100	73	73

### Sasaran Strategis 3 : Optimalisasi Pemetaan Talenta

IKU : Indeks Manajemen Talenta

Target : 60 poin

Penyelenggaraan Manajemen Talenta terdiri dari 5 tahapan, yakni Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, Penempatan Talenta dan Pemantauan/Evaluasi, yang setiap tahapan tersebut memiliki bobot nilai masing-masing 20 Poin.

Untuk tahun 2023, penyelenggaraan manajemen talenta yang ditargetkan oleh BKPSDM Tapin yakni sebanyak 3 tahapan kegiatan, dengan bobot nilai 60 poin, yakni tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, dan Retensi Talenta.

Pada tahun 2023, pencapaian target manajemen talenta baru sebesar 20 poin yang digambarkan melalui suksesnya tahapan akuisisi talenta / Assesment Massal.

Adapun Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang terkait adalah :

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Selama tahun 2023 perbandingan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dapat dilihat dalam tabel berikut :



**Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah,  
Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan  
Prajabatan tahun 2023**

IKU	Rencana Jumlah ASN yang akan diikutsertakan Assesment Massal	Jumlah ASN yang diikutsertakan Assesment Massal	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)
Prosentase Jumlah ASN yang diikutsertakan Assesment Massal	496	467	100	94,15	94,15

**Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN**

IKU : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Target : 90 poin

Screenshot aplikasi Survey :

<b>INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)</b> <b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b> <b>KABUPATEN TAPIN</b> <b>TAHUN 2023</b>																																			
<b>NILAI IKM</b>	<b>NAMA LAYANAN :</b> PELAYANAN DOKUMEN DAN KONSULTASI KEPEGAWAIAN																																		
<b>90,75</b>	<b>RESPONDEN</b>																																		
	<table border="1"> <tr> <td><b>JUMLAH,</b></td> <td colspan="4"><b>312 ORANG</b></td> </tr> <tr> <td><b>JENIS KELAMIN,</b></td> <td><b>Laki-Laki</b></td> <td><b>127 Orang,</b></td> <td><b>Perempuan</b></td> <td><b>185 Orang</b></td> </tr> <tr> <td><b>PENDIDIKAN,</b></td> <td><b>SD</b></td> <td><b>: 10 Orang</b></td> <td><b>D-III</b></td> <td><b>: 56 Orang</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>SMP</b></td> <td><b>: 0 Orang</b></td> <td><b>D-IV</b></td> <td><b>: 13 Orang</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>SMA</b></td> <td><b>: 19 Orang</b></td> <td><b>S-1</b></td> <td><b>: 188 Orang</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>D-I</b></td> <td><b>: 0 Orang</b></td> <td><b>S-2</b></td> <td><b>: 25 Orang</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>D-II</b></td> <td><b>: 1 Orang</b></td> <td><b>S-3</b></td> <td><b>: 0 Orang</b></td> </tr> </table>	<b>JUMLAH,</b>	<b>312 ORANG</b>				<b>JENIS KELAMIN,</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>127 Orang,</b>	<b>Perempuan</b>	<b>185 Orang</b>	<b>PENDIDIKAN,</b>	<b>SD</b>	<b>: 10 Orang</b>	<b>D-III</b>	<b>: 56 Orang</b>		<b>SMP</b>	<b>: 0 Orang</b>	<b>D-IV</b>	<b>: 13 Orang</b>		<b>SMA</b>	<b>: 19 Orang</b>	<b>S-1</b>	<b>: 188 Orang</b>		<b>D-I</b>	<b>: 0 Orang</b>	<b>S-2</b>	<b>: 25 Orang</b>		<b>D-II</b>	<b>: 1 Orang</b>	<b>S-3</b>
<b>JUMLAH,</b>	<b>312 ORANG</b>																																		
<b>JENIS KELAMIN,</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>127 Orang,</b>	<b>Perempuan</b>	<b>185 Orang</b>																															
<b>PENDIDIKAN,</b>	<b>SD</b>	<b>: 10 Orang</b>	<b>D-III</b>	<b>: 56 Orang</b>																															
	<b>SMP</b>	<b>: 0 Orang</b>	<b>D-IV</b>	<b>: 13 Orang</b>																															
	<b>SMA</b>	<b>: 19 Orang</b>	<b>S-1</b>	<b>: 188 Orang</b>																															
	<b>D-I</b>	<b>: 0 Orang</b>	<b>S-2</b>	<b>: 25 Orang</b>																															
	<b>D-II</b>	<b>: 1 Orang</b>	<b>S-3</b>	<b>: 0 Orang</b>																															
<b>KATEGORISASI</b>	<b>PERIODE SURVEI</b> : <b>1 JANUARI S.D. 31 DESEMBER 2023</b> <b>CATATAN :</b> Rata-rata pengunjung per tahun : 1.750 Orang Sampel per tahun : 313 Orang Sampel per triwulan : 78 Orang																																		
<b>SANGAT BAIK</b>																																			
TERIMAKASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT																																			

**Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin**

IKU : Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin

Target : 75 poin

Adapun Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang terkait adalah :

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Selama tahun 2022 dan 2023 perbandingan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dapat dilihat dalam tabel berikut :

Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin						
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Nilai SAKIP BKPSDM Tapin	75	70	93,33	75	72,60	72,60

**Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin**

IKU : Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin

Target : 75 poin

Adapun Program Kegiatan yang terkait adalah :

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapat dari Aplikasi IP-ASN milik Kementerian PAN-RB. Nilai tersebut berdasarkan beberapa unsur Penilaian, yakni dari Aspek Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN. Adapun hasil Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin Tahun 2023 adalah:

Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja  
Tahun 2023 dan 2022 Untuk  
Sasaran Strategis 6

Sasaran Strategis 6 : Meningkatkan Profesionalisme ASN BKPSDM Tapin						
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM Tapin	-	-	-	75	68,39	91,19

Rekap IP ASN BKPSDM KAB. TAPIN TAHUN 2023

NO	NIP	NAMA	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL	TAHUN
1	196810091990101001	GUSTI RIDHA JAYA WARDAN	20	0	25	5	50	2023
2	198904252019032002	ANA YASMITA	20	25	25	5	75	2023
3	199611192019032003	RESNI MALIATY	21	40	25	5	91	2023
4	197804022011012003	RAHMI SUSANTI	23	10	25	5	63	2023
5	198209132011011001	NIZAR FAHLEVI	21	0	25	5	51	2023
6	198706192011011003	ERWIENWAHYUDI	21	0	25	5	51	2023
7	198004212011012010	NURBAITIN	22	30.2	25	5	82,2	2023
8	198609032011011012	WENDY DWANTORO	21	0	25	5	51	2023
9	197103151999031006	INDRAYANI	20	40	25	5	90	2023
10	198304242007011004	HARIADI	21	25	25	5	76	2023
11	197310232005011006	PAJERIANOR	15	16	25	5	61	2023
12	198712262006041002	M ZUMAIIDIAN NOOR	23	25	25	5	78	2023
13	198206222006042025	SITI MAGDALENA SARI	22	21.2	25	5	48,2	2023
14	198102092006042026	WAFWA	22	30.2	25	5	82,2	2023
15	198308172009012003	NORMALINDA	22	0	25	5	27	2023
16	198212122008031001	DENNY SURYA PRIBADI	20	15	25	5	65	2023
17	198206232010011020	BAIHAKI	20	15.2	25	5	65,2	2023
18	197807072010011018	H. AHMAD PAUZI	22	10	25	5	62	2023
19	198502132010012018	RINA SUSANTY RAHMAN	23	21.2	25	5	74,2	2023
20	197810272014061001	HURMANSYAH	22	35.5	25	5	87,5	2023
21	199305162022021001	ANGGA PERDANA	22	31	25	5	83	2023
22	199105022015031004	SURYA CANDRA UTAMA	21	40	25	5	91	2023
							68,39	

### C. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Untuk penggunaan sumber daya, BKPSDM Tapin menggunakannya seefisien mungkin, terutama untuk sumber daya manusia. Sehingga setiap Aparatur yang ada pada BKPSDM bekerja sesuai tupoksinya & memiliki beban kerja yang cukup banyak.

Untuk mendukung capaian kinerja tahun 2023 telah dialokasikan anggaran yang berasal dari APBD sebesar **Rp. 13.166.800.118,-** dan telah direalisasikan sebesar **Rp. 9.394.891.767,-** atau 71,35%.

Dari hal tersebut diatas, memberikan dampak pula terhadap seluruh Pemerintah Daerah termasuk Pemerintah Kabupaten Tapin, yang tidak bisa melaksanakan kegiatan – kegiatan diklat maupun sosialisasi, yang akhirnya berakibat rendahnya pencapaian target kinerja SKPD, dalam hal ini adalah SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin. Yang selanjutnya dapat diartikan, serapan anggaran rendah.

**D. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG KEBERHASILAN MAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA**

Pencapaian indikator kinerja sasaran, tidak terlepas dari dukungan program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2023 yaitu:

NO	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	JUMLAH DANA	REALISASI	
			KEUANGAN	%
1	2	4	5	6
	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KOTA</b>			
<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>99.478.858</b>	<b>92.239.969</b>	<b>92,72</b>
1	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	46.820.075	40.124.900	85,70
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.649.788	2.589.500	98,65
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	50.008.995	49.525.569	99,70
<b>II</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>3.831.706.179</b>	<b>3.306.949.289</b>	<b>86,30</b>
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.739.347.924	3.215.519.168	85,99
5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun SKPD	5.119.621	4.772.200	93,21
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	48.278.859	47.834.121	99,08
7	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	38.959.775	38.823.800	99,65
<b>III</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>156.565.736</b>	<b>146.306.000</b>	<b>93,45</b>
8	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	156.565.736	146.306.000	93,45
<b>IV</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>2.649.852.144</b>	<b>2.546.356.849</b>	<b>96,09</b>
9	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	19.375.086	17.854.500	92,15

10	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	498.817.918	438.383.260	87,88
11	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	27.287.580	25.745.700	94,35
12	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	126.645.000	101.670.000	80,28
13	Fasilitasi Kunjungan Tamu	21.313.560	20.165.800	94,61
14	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.956.413.000	1.942.537.589	99,29
<b>V</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>234.516.000</b>	<b>199.675.984</b>	<b>85,14</b>
15	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	141.600.000	108.855.184	76,88
16	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	92.916.000	90.820.800	97,75
<b>VI</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>335.350.240</b>	<b>284.090.476</b>	<b>84,71</b>
17	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	50.914.488	49.721.294	97,66
18	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	55.940.000	55.940.000	100
19	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	228.495.752	178.429.182	78,09
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>				
<b>VII</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>1.015.410.765</b>	<b>438.925.500</b>	<b>43,23</b>
20	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	3.290.181	0	0
21	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	739.372.937	232.997.100	31,51
22	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	113.070.197	97.357.000	86,10
23	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	33.507.450	26.971.400	80,49
24	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	82.700.000	42.000.000	50,79
25	Pengelolaan Data Kepegawaian	43.470.000	39.600.000	91,10

<b>VIII</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>589.534.598</b>	<b>416.139.200</b>	<b>70,59</b>
<b>26</b>	Pengelolaan Mutasi ASN	39.568.269	38.997.550	98,56
<b>27</b>	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	144.539.829	144.321.650	99,85
<b>28</b>	Pengelolaan Promosi ASN	405.426.500	232.820.000	57,43
<b>IX</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>1.557.247.300</b>	<b>1.021.911.700</b>	<b>65,52</b>
<b>29</b>	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	25.769.225	25.399.700	98,57
<b>30</b>	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	304.899.775	263.700.000	86,49
<b>31</b>	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.186.281.700	692.672.000	58,39
<b>32</b>	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	40.296.600	40.140.000	99,61
<b>X</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>125.550.967</b>	<b>113.629.800</b>	<b>90,50</b>
<b>33</b>	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	72.135.680	68.754.000	95,31
<b>34</b>	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	16.096.916	11.708.800	72,74
<b>35</b>	Pembinaan Displin ASN	37.318.371	33.167.000	88,88
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>				
<b>XI</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>2.571.587.331</b>	<b>2.571.587.331</b>	<b>32,22</b>
<b>36</b>	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan aerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.571.587.331	2.571.587.331	32,22
	<b>JUMLAH</b>	<b>13.166.800.118</b>	<b>9.394.891.767</b>	<b>71,35</b>

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
<b>Tujuan</b> : Meningkatkan Kualitas ASN Kabupaten Tapin					
1	Meningkatnya Kapasitas Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	0-0,4 poin	0.4 Poin	100 %
2	Meningkatnya Kualitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin	75 poin	58,58 Poin	78,11 %
3	Optimalisasi Pemetaan Talenta	Indeks Manajemen Talenta	60 Poin	25 poin	41,67 %
4	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian ASN	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90 poin	90,75 poin	100 %
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin	Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Tapin	75 poin	72,60 poin	96,8 %
6	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Tapin	Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) BKPSDM Kabupaten Tapin	75 poin	36,2 poin	48,2 %

Tidak maksimalnya pencapaian target sasaran kinerja tersebut, dikarenakan Keterbatasan Anggaran Biaya.

Kedepannya, BKPSDM Kabupaten Tapin akan berupaya lebih meningkatkan koordinasi dengan Instansi – Instansi vertikal diatas, guna dapat memaksimalkan realisasi kegiatan- kegiatan yang telah di alokasikan pendanaannya. Dikarenakan, banyak kegiatan – kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Tapin yang sifatnya harus menyesuaikan dengan Instansi Vertikal diatas tersebut. Dalam hal ini seperti LAN RI, BPSDMD Provinsi Kalsel, BKN Kanreg VIII serta BKD Provinsi Kalsel.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. PENUTUP**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2023 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan RPJMD Kabupaten Tapin Tahun 2018 – 2023. Penyusunan LKIP ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran Strategis melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2023 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Dan kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut di atas, masih terdapat banyak hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang. Kita semua berharap LKIP ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Dan kami menyadari bahwa masih terdapat banyak hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang. Kita semua berharap LKIP ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

## B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA

Secara ringkas keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil analisis capaian kinerja pada tahun 2023, dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin pada tahun 2023, yaitu sebagai berikut :

1. Perlu peningkatan upaya pengendalian dari Bagian Perencanaan dan Keuangan agar pemilihan program maupun kegiatan SKPD tetap fokus dan berorientasi kepada pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam dokumen Penetapan Kinerja di tingkat SKPD.
2. Perlu dirumuskan sistem pengumpulan data kinerjanya yang dapat menjamin ketersediaan data kinerja yang merujuk pada dokumen Perjanjian Kinerja di tingkat Kabupaten, serta perlunya dilakukan review / evaluasi secara berkala atas capaian kinerja dari masing-masing SKPD.
3. Melaksanakan dan memantapkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program seluruh unit kerja dengan pihak-pihak terkait lainnya untuk meningkatkan efektifitas dalam pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja di tingkat Kabupaten.

Rantau, Februari 2024  
Kepala BKPSDM Kabupaten Tapin,



Gusti Ridha Jaya Wardana. S.Sos  
NIP. 19681009 199010 1 001