

**PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA  
TAHUN 2022**



**LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH  
(LKJIP)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

**TAHUN 2022**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022 dapat diselesaikan. LKjIP ini disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Instruksi Presiden Nomor 07 tahun 1999 dan sebagai wujud pertanggungjawaban visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian tujuan melalui kebijakan, program dan kegiatan.

LKjIP ini menguraikan keberhasilan dan kegagalan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. LKjIP ini juga merupakan salah satu perwujudan dari visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk mewujudkan praktik pemerintahan yang baik (*good government*) diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

LKjIP ini kami sajikan secara objektif tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Musi Rawas Utara. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara tentunya masih banyak kelemahan dan kekurangan sehingga kami sangat berharap untuk mendapatkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan LKjIP ini dimasa mendatang.

LKjIP ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan acuan untuk peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara pada masa mendatang.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022.

Muara Rupit, Februari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Musi Rawas Utara,



Alfawar Zmi, SE.,MM  
Pembina Utama Muda, IV.c  
196304211993011002

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan pelaksanaan program dan kegiatan badan kepegawaian dan pengembangan SDM Tahun 2022 ini merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan rencana strategis (renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara yang berisi informasi tentang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian sasaran yang ditetapkan, termasuk hambatan yang dihadapi dan pemecahan masalahnya.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas Utara adalah merupakan suatu rencana lima tahunan periode 2021 – 2026, yang sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara, guna mendukung Misi ke-3 Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2021-2026 yaitu: “ Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang cerdas, inovatif, transparan, responsif dan akuntabel”. Serta pernyataan tujuan yang harus dicapai pada tahun 2022 sesuai dengan 3 (Tiga) program, 10 (Sepuluh) Kegiatan dan 24 (Dua Puluh Empat) Sub Kegiatan Yang harus dicapai/dilaksanakan dengan dukungan DPPA tersedia sebesar Rp.7.987.760.218,- (Tujuh Miliar Sembilan Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Ribu Dua Ratus Delapan Belas Rupiah).

Dari hasil evaluasi kinerja secara mandiri (self assessment). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara masih terdapat yang belum mencapai sasaran dari target sasaran yang ditetapkan.

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR.....                                      | 2         |
| IKHTISAR EKSEKUTIF.....                                  | 3         |
| DAFTAR ISI.....  | 4         |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>                           | <b>5</b>  |
| Latar Belakang.....                                      | 5         |
| Maksud dan Tujuan.....                                   | 5         |
| Gambaran Umum BKPSDM .....                               | 6         |
| Struktur BKPSDM.....                                     | 8         |
| Sumber Daya Perangkat Daerah.....                        | 8         |
| Isu Strategis .....                                      | 11        |
| <b>BAB II. PERENCANAAN KINERJA.....</b>                  | <b>12</b> |
| Rencana Strategis.....                                   | 12        |
| Visi .....   | 12        |
| Misi .....   | 12        |
| Indikator Kinerja Utama.....                             | 14        |
| Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....                       | 14        |
| <b>BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>              | <b>16</b> |
| Capaian Kinerja BKPSDM .....                             | 16        |
| Realisasi Anggaran .....                                 | 27        |
| <b>BAB IV. PENUTUP.....</b>                              | <b>31</b> |
| Kesimpulan .....   | 31        |
| Langkah Pencapaian Target di Masa ...<br>Mendatang ..... | 31        |

# BAB I PENDAHULUAN

## I. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance) yang merupakan tuntutan masyarakat, mengharuskan pemerintah menyelenggarakan manajemen pemerintahan yang transparan, partisipatif, akuntabel, berdayaguna dan berhasil guna serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk memujudkan kondisi tersebut, pemerintah harus mampu menciptakan suatu system yang kondusif bagi terlaksananya proses pembangunan daerah sejak dari langkah awal yakni perencanaan hingga proses evaluasinya, sehingga apa yang diharapkan dari setiap program pembangunan di daerah dapat terwujud dan tentunya bermanfaat bagi masyarakat.

Terkait hal tersebut sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 bahwa setiap pemerintah daerah diwajibkan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas dan sasaran yang telah dituangkan dalam perjanjian kinerja antara kepala SKPD dengan Bupati.

## II. Maksud dan Tujuan

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres ini memberikan pedoman bagi instansi pemerintah untuk menyusun LKjIP sebagai bagian dari siklus Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). LKjIP sebagai sebuah sistem digunakan untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara terlaksana dengan baik.

Maksud disusunnya LKjIP ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi selama Tahun Anggaran 2022 yang menyangkut dengan tugas pemerintahan maupun tugas pelayanan teknis dan administrasi serta pengorganisasian pembinaan.

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan sebagai alat evaluasi pencapaian kinerja untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara di masa yang akan datang.

### III. Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang kepegawaian yang ditetapkan Bupati;
- 2) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara sebagai berikut :

1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbentuk *database* serta analisa data penyusunan program kegiatan;
2. Perencanaan strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian;
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
6. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang kepegawaian;
7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang kepegawaian;
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
9. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah;
10. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
11. Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian;
12. Perencanaan formasi dan pengembangan kepegawaian;
13. Penyiapan kebijakan umum pengembangan kepegawaian dan berkoordinasi dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan;
14. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
15. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;

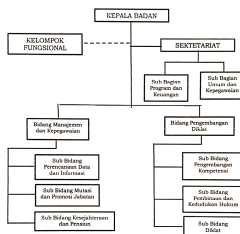
16. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah;
17. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
18. Pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada Pegawai Negeri Sipil;
19. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
20. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara komprehensif;
21. Penyiapan kebutuhan data dan/atau informasi untuk penyusunan program pengembangan kepegawaian;
22. Pendokumentasian tata naskah kepegawaian;
23. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
  - 2) Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Manajemen dan Kepegawaian, terdiri dari :
  - 1) Subbidang Perencanaan Data dan Informasi;
  - 2) Subbidang Mutasi dan Promosi Jabatan; dan
  - 3) Subbidang Kesejahteraan dan Pensiun.
4. Bidang Pengembangan Diklat, terdiri dari :
  - 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi;
  - 2) Subbidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum; dan
  - 3) Subbidang Pendidikan dan Pelatihan

IV. Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Masi Rawas Utara sebagaimana tersebut diatas dapat dilihat dalam gambar  
 berikut:

Gambar 1.0  
 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM  
 Kabupaten Masi Rawas Utara



V. Sumber Daya Persekolahan Daerah  
 Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan mematuhi serta Standar Operasional Prosedur (SOP).  
 Pegawai BKPSDM Kabupaten Masi Rawas Utara sebanyak 23 (Dua Puluh Tiga) orang dan Tenaga sukarelawan/lokal tetap 15 (Lima Belas) orang merupakan sumberdaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang harus melayani Aparatur Pemerintahan Kabupaten Masi Rawas Utara, dimana pada triwulan IV Tahun 2022 berjumlah 2.109 orang PNS.



Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara didukung oleh 23 orang personil dengan komposisi pegawai berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Menurut Umur Tahun 2022**

| No. | Unit                         | Usia (Tahun) |       |       |       |       |       |     | Jumlah |
|-----|------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|
|     |                              | 20-30        | 31-35 | 35-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | >55 |        |
| 1   | Kepala Badan                 | -            | -     | -     | -     | -     | -     | 1   | 1      |
| 2   | Sekretariat                  | -            | 3     |       | 1     | -     | 1     | -   | 5      |
| 3   | Bidang Manajemen Kepegawaian | 3            | 5     | 1     | -     | -     | -     | -   | 9      |
| 4   | Bidang Pengembangan Diklat   | 1            | 2     | 4     | 1     | -     | -     | -   | 8      |
| 5   | Kelompok Fungsional          | -            | -     | -     | -     | -     | -     | -   | -      |
|     | Total                        | 4            | 10    | 5     | 2     | -     | 1     | 1   | 23     |

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara terlihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Menurut Golongan Tahun 2022**

| No | Unit                         | Golongan |    |     |    | Jumlah |
|----|------------------------------|----------|----|-----|----|--------|
|    |                              | I        | II | III | IV |        |
| 1  | Kepala Badan                 | -        | -  | -   | 1  | 1      |
| 2  | Sekretariat                  | -        | 2  | 3   | -  | 5      |
| 3  | Bidang Manajemen Kepegawaian | -        | 1  | 8   | -  | 9      |
| 4  | Bidang Pengembangan Diklat   | -        | -  | 8   | -  | 8      |
| 5  | Kelompok Fungsional          | -        | -  | -   | -  | -      |
|    | Total                        | -        | 3  | 19  | 1  | 23     |

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022**

| No. | Unit                         | Golongan |          |           |          | Jumlah    |
|-----|------------------------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
|     |                              | SMA      | DIPLOMA  | S1        | S2       |           |
| 1   | Kepala Badan                 | -        | -        | -         | 1        | 1         |
| 2   | Sekretariat                  | 2        | -        | 3         | -        | 5         |
| 3   | Bidang Manajemen Kepegawaian | -        | 1        | 6         | 2        | 9         |
| 4   | Bidang Pengembangan Diklat   | -        | -        | 8         | -        | 8         |
| 5   | Kelompok Fungsional          | -        | -        | -         | -        | -         |
|     | <b>Total</b>                 | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>17</b> | <b>3</b> | <b>23</b> |

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan pemegang jabatan non struktural ke 3 pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Tahun 2022**

| No. | Jabatan   | Jumlah |
|-----|---|--------|
| 1   | Eselon II   | 1      |
| 2   | Eselon III  | 3      |
| 3   | Eselon IV   | 2      |
| 4   | Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)             | 12     |
|     | Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur | 1      |
|     | Analisis Kepegawaian                                | 11     |
| 5   | Fungsional Pelaksana (Staf)                         | 5      |
|     | Analisis Data dan Informasi                         | 1      |
|     | Analisis Produk Hukum                               | -      |
|     | Analisis Pemerintahan Daerah                        | 1      |
|     | Bendahara   | 1      |
|     | Pranata Komputer                                    | 1      |
|     | Pelaksana   | 1      |
|     | Analisis Fasilitasi Peningkatan Kompetensi          | -      |

## **VI. Isu Strategis**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, BKPSDM menghadapi permasalahan dan hambatan antara lain:

1. Penataan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Musi Rawas Utara yang belum menerapkan sistem merit sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja Pegawai.
2. Pengelolaan pelayanan informasi dan administrasi kepegawaian belum dilaksanakan secara elektronik melalui Sistem Informasi.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia yang belum memenuhi kompetensi ASN yang dibutuhkan.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. Rencana Strategis**

Pada penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Pemerintah, serta Hasil Reviu atas Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas Utara dalam rangka mengukur keberhasilan capaian tujuan dan sasaran yang tertera pada Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2022, Rencana strategis adalah suatu langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan aktual dari masyarakat yang diselaraskan dengan visi dan misi organisasi serta mempertahankan faktor kekuatan, tantangan, hambatan serta peluang yang membentang di depan. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan dokumen Renstra Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja yang merupakan pedoman dalam pengelolaan program dan kegiatan pada kurun waktu satu tahun anggaran.

#### **A.1 Visi Kepala Daerah**

Visi Bupati Musi Rawas Utara Tahun 2021-2026 Kabupaten Musi Rawas Utara adalah sebagai berikut: **"Mewujudkan CITRA Musi Rawas Utara Berhidayah"**.

#### **A.2 Misi Kepala Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara mengemban misi ke-3 Kepala Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara, yaitu: **"Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Cerdas, Inovatif, Transparan, Responsif dan Akuntabel"**.

#### **A.3 Tujuan dan Sasaran Strategis**

Tujuan dan Sasaran Strategis tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **Tujuan**

- Memperkuat birokrasi yang berorientasi kinerja, transparan, berintegrasi dan berdaya saing.

Sasaran

- Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
- Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran Kabupaten Musi Rawas Utara, adalah sebagai berikut:

**Indikator Kinerja BKPSDM Tahun 2021-2026**

| No | Tujuan  | Indikator Tujuan           | Sasaran   | Indikator Sasaran  |
|----|---|----------------------------|---|--|
| 1  | Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah | Indeks Merit System        |   |  |
| 2  | Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian  | Indek Kepuasan Pegawai     | Peningkatan Kualitas ASN  | Persentase Keterpenuhan Kebutuhan ASN  |
|    |   |                            | Peningkatan Distribusi Pegawai  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persentase Penempatan Sesuai Pendidikan Formal</li> <li>- Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat</li> <li>- Persentase Karir ASN Selaras Pola Karir</li> </ul> |
|    |   |                            | Meningkatnya Kinerja Pegawai yang diberikan reward dan Punishment         | Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan tanda jasa   |
| 3  | Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  | Indeks Profesionalisme ASN | Meningkatnya SDM Aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi Manajerial | Persentase Penyelesaian Standar Kompetensi   |
|    |   |                            | Peningkatan SDM Aparatur yang berkompeten                                 | Persentase ASN yang Meningkatkan Jenjang Pendidikan Formalnya  |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  | Meningkatnya SDM Aparatur Yang memiliki Sertifikat Diklat Struktural maupun Fungsional | Persentase ASN yang bersertifikat diklat      |
|  |  |  | Penurunan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN   | Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN |

### A. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan Kinerja Utama Instansi pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsi serta mandate yang diamanatkan. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara telah menetapkan indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah melalui Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Nomor:800/345/KPTS/BKPSDM/2021 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2021-2026.

Adapun Indikator Kinerja Utama adalah Sebagai Berikut:

| No | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja Utama (IKU) |
|----|---|-------------------------------|
| 1  | Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah | Indeks Merit System           |
| 2  | Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian  | Indeks Kepuasan Pegawai       |
| 3  | Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  | Indeks Profesionalisme ASN    |

### B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai indikator kinerja, melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan perencanaan Tahun 2022, maka ditetapkan Perjanjian Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara sebagai berikut :

| NO | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja          | Target |
|----|---|----------------------------|--------|
| 1. | Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme Dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah | Indeks Merit Sistem        | 0,512  |
| 2  | Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian  | Indeks Kepuasan Pegawai    | 78     |
| 3  | Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  | Indeks Profesionalisme ASN | 58,2   |

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### I. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Suatu kinerja mengacu pada capaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran dan tujuannya. Dalam arti praktis, kinerja dimaksud adalah hasil kegiatan atau hasil program. Dalam tataran pengukuran, kinerja kegiatan dan program yang diukur berfokus kepada *ouput* kegiatan dan *outcome* program.

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan indikator hasil program (*outcome*) dan keluaran (*output*) serta mengaitkannya dengan penggunaan masukan (*input*) berupa sumber daya.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk persentase, indek, rata-rata, angka dan jumlah. Persentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang makin baik.

Perhitungan persentase pencapaian tingkat capaian (Lampiran Pengukuran Kinerja), perlu memperhatikan karakteristik komponem realisasi, dalam kondisi :

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus:

$$\text{Rencana Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi} \times 100}{\text{Target}} = \% \text{ Capaian Kinerja}$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus:

$$\% \text{ Pencapaian Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$



Dalam pengukuran indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara, rumusan yang dipakai adalah rumusan pertama karena umumnya realisasi tidak ada yang melebihi target yang direncanakan.

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan program/kegiatan serta indikator kinerja utama di tetapkanlah kategori pencapaian kinerja ke dalam empat kategori berikut:

Tabel 1.  
Kategori Pencapaian Kinerja

| Urutan | Rentang Capaian | Kategori Capaian |
|--------|-----------------|------------------|
| I      | Lebih dari 85%  | Sangat Baik      |
| II     | 70% sampai 75%  | Baik             |
| III    | 55% sampai 67%  | Cukup            |
| IV     | Kurang dari 55% | Kurang           |

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Tabel 1.1  
Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

| No | Indikator Kinerja Utama   | Satuan                     | Target 2022 | Realisasi 2022 | % Capaian | Target 2026 |
|----|---|----------------------------|-------------|----------------|-----------|-------------|
| 1  | Sasaran Strategis : Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah |                            |             |                |           |             |
|    |   | Indeks Merit Sistem        | 0,512       | 0,410          | 80,07%    | 0,7916      |
| 2  | Sasaran Strategis : Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian  |                            |             |                |           |             |
|    |   | Indeks Kepuasan Pegawai    | 78          | 77.05          | 98,78%    | 82          |
| 3  | Sasaran Strategis : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  |                            |             |                |           |             |
|    |   | Indeks Profesionalisme ASN | 58,2        | 48.35          | 83,07%    | 67          |

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022 didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara.

Pengukuran kinerja meliputi penetapan capaian target setiap indikator kinerja yang telah dituangkan dalam formulir Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2022. Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

#### A. 1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Realisasi Kinerja Tahun 2022 dibandingkan target berdasarkan sasaran strategis adalah pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.A.1  
Capaian Kinerja Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja          | Target | Realisasi | % Capaian |
|----|---|----------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1  | Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah | Indeks Merit System        | 0,512  | 0,410     | 80,07%    |
| 2  | Peningkatan Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian   | Indeks Kepuasan Pegawai    | 78     | 77.05     | 98,78%    |
| 3  | Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  | Indeks Profesionalisme ASN | 58,2   | 48.35     | 83,07%    |

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan Indeks Merit System pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target 0,512 terealisasi sebesar 0,410 dengan capaian 80,07%. hal ini disebabkan baru dibentuknya SK Tim Penilaian Mandiri Merit System pada Akhir tahun 2022 dan belum terpenuhinya data yang dibutuhkan untuk penilaian tersebut.
2. Indeks Kepuasan Pegawai pada layanan administrasi kepegawaian dari target 78 terealisasi 77.05 dengan capaian sebesar 98,78%, ini merupakan hasil pengolahan data survey indeks kepuasan pegawai pada layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara yang diambil pada bulan Desember 2022 yang telah dilakukan oleh pegawai melalui laman survey di website <https://forms.gle/ZJC3GMEehCodganL9>, <https://forms.gle/PSb4m3u7axh5jVaq7>, dan <https://forms.gle/Sv7tWfxjRYmu27q18>.
3. Indeks Profesionalisme ASN dari target 58,2% terealisasi sebesar 48,35% dengan capaian sebesar 83,07%, untuk realisasi sebesar 48.35% masih disebut dengan kategori rendah dikarenakan Kompetensi ASN yang mengikuti Diklat Manajerial, Teknis Maupun Fungsional masih sangat minim.

## A.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja dan

### Realisasi Tahun 2022 dengan Tahun 2021

A. Tabel 3.A.2

#### Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021

|   | Sasaran Strategis   | Indikator Kinerja          | Realisasi |       |
|---|---|----------------------------|-----------|-------|
|   |   |                            | 2021      | 2022  |
| 1 | Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah | Indeks Merit System        | N/A       | 0,410 |
| 2 | Peningkatan Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian   | Indeks Kepuasan Pegawai    | N/A       | 77.05 |
| 3 | Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  | Indeks Profesionalisme ASN | N/A       | 48.35 |

### A.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis BKPSDM

Realisasi Kinerja Tahun 2022 dibandingkan dengan target jangka menengah dan indikator kinerja pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

| No | Indikator Kinerja          | Satuan | Renstra   |            | Realisasi sd 2022 | Capaian sd 2022 | Ket             |
|----|----------------------------|--------|-----------|------------|-------------------|-----------------|-----------------|
|    |                            |        | Awal 2021 | Akhir 2026 |                   |                 |                 |
| 1  | Indeks Merit Sistem        | Indeks | 0,392     | 0,7916     | 0,410             | 51,79%          | Belum Terpenuhi |
| 2  | Indeks Kepuasan Pegawai    | Indeks | 77        | 82         | 77.05             | 93,96%          | Belum Terpenuhi |
| 3  | Indeks Profesionalisme ASN | Indeks | 52,7      | 67         | 48,35             | 72,16%          | Belum Terpenuhi |

Berdasarkan Penyajian Informasi dari Tabel 3.A.3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran Indeks Merit System sebesar 0,410. Hal ini disebabkan belum terpenuhinya data-data yang dibutuhkan dalam menerapkan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara.

2. Capaian Indikator Kinerja Sasaran Indeks Kepuasan Pegawai atas Layanan Administrasi Kepegawaian telah mencapai 93,96%, hal ini merupakan hasil pengolahan data survei indeks kepuasan pegawai pada layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara yang diambil pada bulan Desember 2022 yang telah dilakukan oleh pegawai melalui laman survey di website <https://forms.gle/ZJC3GMEehCodganL9>, <https://forms.gle/PSb4m3u7axh5jVaq7>, dan <https://forms.gle/Sv7tWfxjRYmu27q18>.
3. Capaian Indikator Kinerja Sasaran Indeks Profesionalisme ASN Sebesar 72,16%, hal ini disebabkan masih minim kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### **A.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang telah dilakukan**

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Sasaran Strategis** : Meningkatnya Level Kematangan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah, Profesionalisme dan Integritas Aparatur, Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah  
**Indikator Kinerja** : Indeks Merit System

Indikator Merit System ini sebesar 0,410 dalam kategori 1 dengan nilai 164 predikat kurang berdasarkan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah, hal ini disebabkan karena belum diterapkannya Penilaian Mandiri system merit Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara hingga tahun 2022

Berdasarkan permasalahan diatas, langkah yang telah dan akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara adalah:

1. Telah Membuat SK Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit yang melibatkan Perangkat daerah terkait yang berhubungan dalam penilaian mandiri system merit manajemen ASN.
2. Melakukan Pembinaan dan Sosialisasi terkait Tugas Pokok dan Fungsi dalam penilaian mandiri system merit Manajemen ASN kepada Tim Penilaian Mandiri yang terkait.

2. **Sasaran Strategis** : Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

**Indikator Kinerja** : Indeks Kepuasan Pegawai

Pengukuran Indikator Kinerja Ini menggunakan pengukuran dari Hasil Survei Kepuasan Pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara pada bulan Desember 2022 yang diikuti oleh 450 Responden PNS Kabupaten Musi Rawas Utara. Survei ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara terhadap kapasitas organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi 9 (Sembilan) unsur pelayanan yang telah dilakukan oleh masyarakat dalam hal ini ASN melalui laman survey di website <https://forms.gle/ZJC3GMEehCodganL9>,  
<https://forms.gle/PSb4m3u7axh5jVaq7>, dan  
<https://forms.gle/Sv7tWfxjRYmu27q18> yaitu:

1. Persyaratan
2. Prosedur
3. Waktu Pelayanan
4. Biaya/tariff
5. Produk Llayanan
6. Kompetensi Pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan Pengadaan , Saran dan Masukan;
9. Sarana dan Prasarana.

Berdasarkan hasil pengolahan data realisasi tingkat kepuasan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawa Utara yang tercermin dari hasil survey tersebut yaitu sebesar 77.05 (Baik) dari target yang ditetapkan yaitu 78 (Baik). Ditinjau dari mutu pelayanan dan capaian kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mencapai target yang ditetapkan dengan capaian kinerja sebesar 98,78%. Hal ini karena didukung oleh:

1. Pelayanan Kepegawaian yang Tepat Waktu, Efektif dan Efisien
2. Survey telah dilakukan melalui Website terlampir.

3. **Sasaran Strategis** : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

**Indikator Kinerja** : Indeks Profesionalisme ASN

Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN adalah suatu instrument yang digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi tindak lanjut dalam upaya pengembangan profesionalisme pegawai/ASN.

Mekanisme penginputan tiap unsur instrument pengukuran dilakukan melalui data kepegawaian yang dikirimkan oleh tiap perangkat daerah yang diukur berdasarkan dimensi yaitu: Tingkat Pendidikan (25%), Dimensi Kompetensi (40%), Dimensi Kinerja (30%), Dimensi Disiplin (5%). Tahun 2022 Target Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Musi Rawas Utara adalah 58,2 dan realisasi sampai akhir tahun 2022 adalah 48,35, hal ini disebabkan karena:

1. Kurangnya anggaran untuk kegiatan pengembangan kompetensi

Berdasarkan permasalahan diatas, langkah yang akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara adalah :

1. Mengkoordinir dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi
2. Merekomendasikan kepada perangkat daerah untuk merencanakan dan menganggarkan kegiatan peningkatan kompetensi pegawai ASN
3. PNS yang mengikuti diklat harus sesuai dengan tugas dan fungsi.

Hasil pengukuran indeks profesionalisme ASN Yang diunduh melalui alamat website <https://forms.gle/ZJC3GMEehCodganL9>, dll, Untuk Kabupaten Musi Rawas Utara mendapatkan nilai yaitu :

|             |                           |                         |
|-------------|---------------------------|-------------------------|
| Kualifikasi | = $13,53/25 \times 100\%$ | = 54,12 (Sangat rendah) |
| Kompetensi  | = $6,54/40 \times 100\%$  | = 16,35 (Sangat Rendah) |
| Kinerja     | = $23,67/30 \times 100\%$ | = 78,90 (Tinggi)        |
| Disiplin    | = $4,61/5/100\%$          | = 92,20 (Tinggi)        |

Rumus yang digunakan untuk perhitungan indeks profesionalisme ASN adalah

$$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$$

Keterangan

IP = Indeks Profesionalisme

IP1 = Dimensi Kualifikasi

IP2 = Dimensi Kompetensi

IP3 = Dimensi Kinerja

IP4 = Dimensi Disiplin

Nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$IP = 13,53 + 6,54 + 23,67 + 4,61$$

48,35 (Sangat Rendah)

**A. 5 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian pernyataan kinerja.**

Terdapat 3 Program, 10 Kegiatan dan 24 Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian pernyataan kinerja, program dan kegiatan tersebut hamper seluruhnya mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun kontribusi program/kegiatan atas pencapaian kinerja dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.A.5

Kontribusi Program/Kegiatan atas Pencapaian Kinerja

| No Urut Program | PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATA                                       | Output (Indikator Kinerja)                | Keterangan  |
|-----------------|---|---|---|
|                 | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>    |   | <b>Program dan Kegiatan ini merupakan program penunjang untuk kelancaran operasional BKPSDM</b> |
|                 | <b>Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>                           |   |   |
| 1               | 01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah                  | Jumlah Dokumen Perencanaan                |   |
|                 | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>                       |   |   |
| 2               | 01 Belanja Gaji dan Tunjangan                                       | Jumlah ASN                                |   |
|                 | <b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>       |   |   |
| 3               | 02 Pengamanan Barang Milik Daerah                                   | Jumlah Unit                               |   |
|                 | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>                           |   |   |
| 4               | 01 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Jenis Komponen Listrik             |   |
| 5               | 02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                     | Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor            |   |
| 6               | 03 Penyediaan Perlatan Rumah Tangga                                 | Jumlah Jenis Alat Rumah Tangga            |   |
| 7               | 04 Penyediaan Bahan Logistik Kantor                                 | Jumlah Jenis Bahan Logistik Kantor        |   |
| 8               | 05 Penyediaan Brang Cetakan dan Penggandaan                         | Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan |   |
| 9               | 06 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan         | Jumlah Tagihan Langanan Media Massa       |   |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 10 | 09 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD  | Terselenggaranya Konsultasi dan Koordinasi Ke Luar Daerah   | Program dan Kegiatan ini merupakan program penunjang untuk kelancaran operasional BKPSDM |
|    | <i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>  |   |  |
| 11 | 05 Pengadaan Meubeler  | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya                                     |  |
|    | <i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>  |   |  |
| 12 | 01 Penyediaan Jasa Surat Menyurat  | Jumlah Naskah Dinas   |  |
| 13 | 02 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik   | Jumlah Rekening   |  |
| 14 | 04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor   | Jumlah Jasa Keuangan, Jasa Teknis dan Administrasi Perkantoran, Jasa Keamanan dan Kebersihan        |  |
|    | <i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>   |   |  |
| 15 | 01 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Unit Kendaraan Dinas Yang Di Pelihara  |  |
| 16 | 02 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya  | Jumlah Unit Peralatan atau Mesin yang dipelihara  |  |
| 17 | 10 Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya                             | Jumlah Gedung   |  |
|    | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  |   |  |
|    | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>  |   |  |
| 18 | 03 Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK  | Presentasi Pegawai baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar         |  |
| 19 | 10 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian  | Jumlah Kehadiran data lengkap, real time by Jabatan, angkat, Unit Kerja, Kualifikasi dan Kompetensi |  |



|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>  |   |   |
| 20 | 01 Pengelolaan Mutasi ASN  | IKM Atas Pelayanan Kepegawaian  | <b>Program dan kegiatan ini dilaksanakan untuk memfasilitasi peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian</b> |
| 21 | 02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | IKM Atas Pelayanan Kepegawaian  |   |
| 22 | 03 Pengelolaan Promosi ASN   | Presentasi Ketersediaan Talent Pool dan Rencana Suksesi yang disusun berdasarkan Profil ASN dengan mempertimbangkan pola Karir Instansi |   |
|    |  |   |   |
|    | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>   |   |   |
| 23 | 05 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai   | Ketersediaan kebijakan internal memberi penghargaan yang bersifat finansial & Non Finansial thp Pegawai Berprestasi Luar Biasa          | <b>Program dan kegiatan ini dilaksanakan untuk memfasilitasi peningkatan kualitas sumber daya manusia</b>       |
| 24 | 08 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | Presentasi kasus pelanggaran disiplin yang ditindaklanjuti dan terselesaikan  |   |
|    |  |   |   |
|    | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>  |   |   |
|    | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>   |   | <b>Program dan kegiatan ini dilaksanakan untuk memfasilitasi peningkatan kualitas sumber daya manusia</b>       |
| 25 | 07 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah ASN Yang mengikuti Pendidikan Prajabatan, Perjenjangan Struktural, Assasment dan Job Fit   |   |

## II. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu Meningkatkan Kepuasan Setiap Stakeholder atas Pelayanan ASN ditempuh melalui 3 (tiga) Program, 10 Kegiatan dan 24 Sub Kegiatan.

Untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai anggaran dalam DPPA TA.2022 Ssebesar Rp.7.987.760.218,-

Kegiatan yang dilaksanakan dengan sumber dana APBD pada Tahun anggaran 2022, realisasi penyerapan anggarannya adalah sebesar Rp. 5.924.107.549 atau sebesar 74,16% dari jumlah anggaran, dengan rincian sebagai berikut:

| No Urut Program | PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATA                                 | Output (Indikator Kinerja)  | Target Output | Realisasi Output | % Realisasi Output | Alokasi Anggaran (Rp) | Realisasi Anggaran (Rp) | % Anggaran |
|-----------------|---|---|---------------|------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------|------------|
| 1               | 2   | 3   | 4             | 5                | 6                  | 7                     | 8                       | 9          |
|                 |   |   |               |                  |                    |                       |                         |            |
|                 |   |   |               |                  |                    |                       |                         |            |
|                 | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>                             |   |               |                  |                    |                       |                         |            |
|                 | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b> |   |               |                  |                    |                       |                         |            |
| 18              | 03 Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK           | Presentasi Pegawai baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai dengan jabatan yang dilamar         | 207 ASN       | 189 ASN          | 91%                | 300.000.000           | 104.829.811             | 34,94%     |
| 19              | 10 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                   | Jumlah Kehadiran data lengkap, real time by Jabatan, angkat, Unit Kerja, Kualifikasi dan Kompetensi | 2109 ASN      | 2109 ASN         | 100%               | 45.000.000            | -                       | 100%       |

| <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>                  |    |                                     |   |         |         |      |             |            |        |
|--|----|-------------------------------------|---|---------|---------|------|-------------|------------|--------|
| 20   | 01 | Pengelolaan Mutasi ASN              | IKM Atas Pelayanan Kepegawain   | 520 ASN | 153 ASN | 29%  | 65.000.000  | 51.446.937 | 79,15% |
| 21   | 02 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN    | IKM Atas Pelayanan Kepegawain   | 640 ASN | 499 ASN | 78%  | 70.000.500  | 48.609.964 | 69,44% |
| 22   | 03 | Pengelolaan Promosi ASN             | Presentasi Ketersediaan Talent Pool dan Rencana Sukses yang disusun berdasarkan Profil ASN dengan memperimbangkan pola Karir Instansi | 250 ASN | 165 ASN | 66%  | 112.000.000 | 92.535.936 | 82,62% |
| <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b> |    |                                     |   |         |         |      |             |            |        |
| 23   | 05 | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Ketersediaan kebijakan internal memberi penghargaan yang bersifat finansial & Non Finansial thp Pegawai Berprestasi Luar Biasa        | 100%    | 47 ASN  | 100% | 50.000.000  | 8.106.400  | 16,21% |

|    |    |   |   |           |           |            |                      |                      |               |
|----|----|---|---|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|---------------|
| 24 | 08 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | Presentasi kasus pelanggaran disiplin yang ditindaklanjuti dan terselesaikan                    | 14 Kasus  | 8 Kasus   | 55,56%     | 94.728.500           | 36.898.361           | 38,95%        |
|    |    | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>   |   |           |           |            |                      |                      |               |
|    |    | <i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>  |   |           |           |            |                      |                      |               |
| 25 | 07 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah ASN Yang mengikuti Pendidikan Prajabatan, Perjenjangan Struktural, Assasment dan Job Fit | 200 Orang | 237 Orang | 118,50%    | 2.583.568.919        | 2.037.947.121        | 78,88%        |
|    |    | <b>Jumlah Total</b>   |   |           |           | <b>88%</b> | <b>7.987.760.218</b> | <b>5.924.107.549</b> | <b>74,16%</b> |

## II.1 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara keuntungan dan biaya, antara hasil pelaksanaan dengan sumber-sumber yang digunakan dalam pelaksanaan, seperti halnya juga maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang terbatas. Perbandingan pencapaian kinerja dan anggaran disajikan pada tabel 3.A.6

Tabel 3.A.6  
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

| No    | Program/Kegiatan yang menunjang pencapaian IKU  | Realisasi Kinerja | Realisasi Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|-------|---|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1     | Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK  | 91%               | 34,94%             | 2,60              |
| 2     | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian  | 100%              | 0%                 | 100               |
| 3     | Pengelolaan Mutasi ASN  | 29%               | 79,15%             |                   |
| 4     | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | 78%               | 69,44%             | 0,36              |
| 5     | Pengelolaan Promosi ASN   | 66%               | 82,62%             | 0,79              |
| 6     | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai   | 100%              | 16,21%             | 6,16              |
| 7     | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | 55,56%            | 38,95%             | 1,42              |
| 8     | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 118,50%           | 78,88%             | 1,50              |
| Total |   | 79,75%            | 50,02%             | 14,10%            |

Tingkat Efisiensi pada Tabel 3.A.6 nomor urut 1 diatas sebesar 2,60 hal tersebut disebabkan kegiatan Pengadaan PPPK yang rencana awal akan dilaksanakan oleh pihak BKPSDM, kegiatan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah pusat.

Selanjutnya nomor urut 6 tingkat efisiensinya sebesar 6,16 hal tersebut disebabkan terakomodirnya seluruh ASN yang mendekati masa pensiun dalam memperoleh SK Pensiunnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat efisiensi yang sangat tinggi terhadap penggunaan sumber daya yang digunakan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

Dari tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pada Tahun 2022 BKPSDM telah melaksanakan kegiatan Penunjang IKU dengan mencapai realisasi anggaran sebesar 50,02%, realisasi kinerja 79,75% dan Tingkat Efisiensinya Sebesar 14,10%.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2022 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pencapaian kinerja Tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dalam melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam suatu Rencana Strategis telah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi melalui kegiatan, program dan kebijaksanaan.

Hasil laporan kinerja dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke3 Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara, rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 belum mencapai target yang ditetapkan. Untuk itu, kedepannya diharapkan kerjasama dan partisipasi semua pihak dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam pencapaian kinerja selama tahun 2022, terdapat permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Belum diterapkannya Sistem Merit Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Masih minimnya kegiatan pengembangan kompetensi ASN, karena masih kurangnya dana yang dianggarkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi.

#### **B. Langkah Pencapaian Target di Masa Mendatang**

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan dalam rencana tindak lanjut adalah sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan Sosialisasi terhadap pihak terkait sehubungan tugas pokok dan fungsi dalam penilaian Sistem Merit Manajemen ASN
- b. Melakukan Inovasi dan Perbaikan pelayanan administrasi kepegawaian untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai;
- c. Perencanaan pengembangan kompetensi pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara dalam rangka memenuhi ketentuan UU ASN;

Akhirnya, semoga LKjIP ini menjadi pendorong dan pemicu bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Rawas Utara dalam meningkatkan kinerja pemerintahan di masa mendatang menuju Visi "CITRA Musi Rawas Utara berhidayah".

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Musi Rawas Utara,



Alhawanizmi SE.,MM  
Pembina Utama Muda, IV.c  
196804211993011002