

KATA PENGANTAR

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

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

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

Malili, 10 Juli 2025



RINGKASAN EKSEKUTIF

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

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

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

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

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

NO.	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2025	Realisasi s.d TW II	% Capaian TW II
1.	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	100%	99,94%	99,94%
2.	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	85%	77,79%	91,52%

NO.	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2025	Realisasi s.d TW II	% Capaian TW II
3.	Persentase kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	79	77,45	98,04%

Jumlah Anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebesar **Rp9.686.585.948,-** (*Sembilan Milyar Enam Ratus Delapan Puluh Enam Juta Lima Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah*) yang terbagi ke dalam 14 Kegiatan dan 47 Sub Kegiatan, dengan total Realisasi Anggaran sampai dengan Triwulan II sebesar **Rp3.484.683.506,-** (*Tiga Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Empat Juta Enam Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Enam Rupiah*) atau tercapai sebesar **35,97%**. Sisa anggaran sebesar **Rp6.201.902.442,-** (*Enam Milyar Dua Ratus Satu Juta Sembilan ratus Dua Ribu Empat Empat Puluh Dua Rupiah*) atau sebesar **64,03%**. Realisasi anggaran sampai dengan triwulan II ini masih sangat rendah dikarenakan terdapat beberapa kegiatan yang rencana pelaksanaannya dilakukan pada triwulan I dan triwulan II, namun tidak terlaksana karena adanya kendala teknis yang didapat dihindari serta terdapat beberapa kegiatan dilaksanakan pada akhir bulan Juni sehingga beberapa SPJ belum dapat direalisasikan pada triwulan II.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas dan Fungsi	2
1.3. Sumber Daya Aparatur	4
1.4. Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah.....	6
1.5. Landasan Hukum.....	8
1.6. Sistematika Penyajian.....	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1. Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026	10
2.2. Tujuan Dan Sasaran Strategis.....	12
2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)	13
2.4. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025.....	15
2.5. Rencana Anggaran BKPSDM Tahun 2025.....	15
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
3.1. Capaian Kinerja Organisasi Sampai Dengan Triwulan II	32
3.2. Evaluasi Dan Analisis Pencapaian Kinerja	39
BAB IV PENUTUP	80
4.1. Permasalahan	80
4.2. Tindak Lanjut.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka menciptakan dan terwujudnya *Good Governance*, maka penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk lebih akuntabel dalam pelaksanaan tugas dan fungsi atas penggunaan anggaran. Hal ini tentunya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pedoman penyusunan Laporan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

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

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

1.2. Tugas dan Fungsi

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

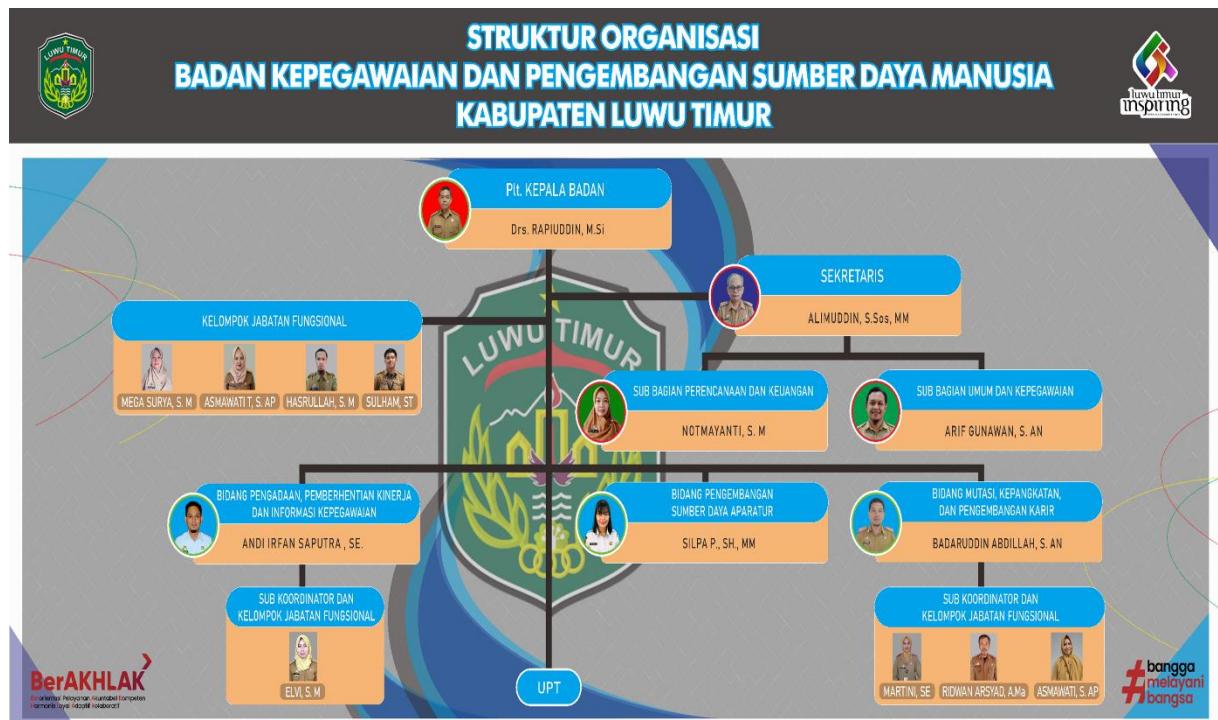
- a) Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Luwu Timur yaitu membantu bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah Sesuai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

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

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

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

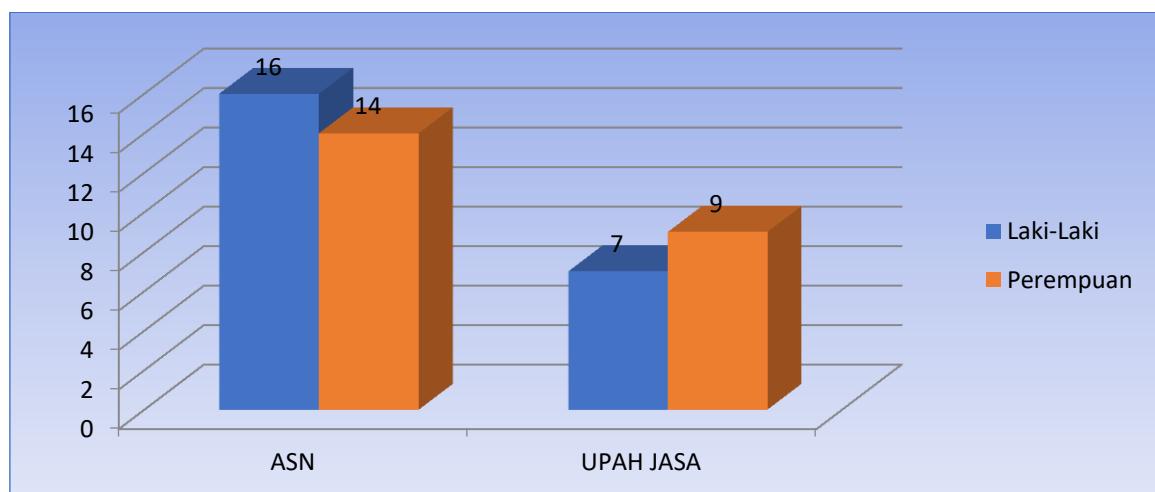
Gambar 1.2.1
STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR



1.3. Sumber Daya Aparatur

Berdasarkan Data per 30 Juni 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa jumlah sumber daya aparatur BKPSDM yaitu sebanyak 45 (Empat Puluh Enam) orang dengan rincian 45 orang ASN (25 orang PNS dan 4 orang PPPK) dan 16 orang Upah Jasa. Dari 46 orang pegawai tersebut dapat dibedakan sesuai dengan jenis kelaminnya seperti terlihat pada diagram berikut:

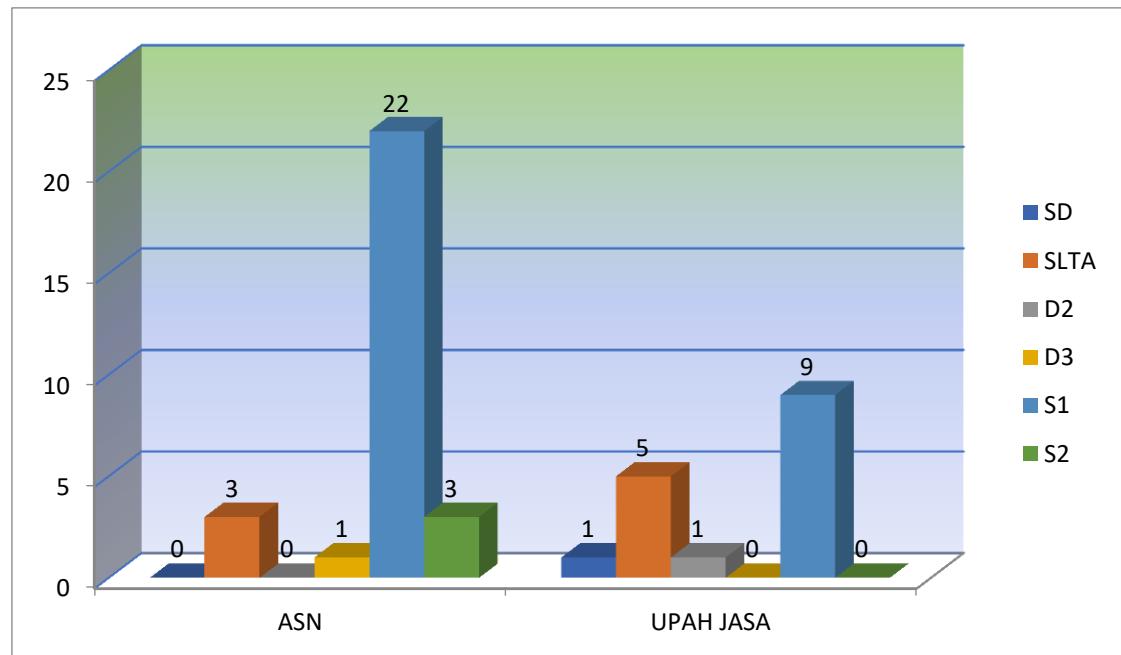
**Diagram 1.3.1
Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai pada instansi BKPSDM baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 22 orang (48,89%) dan Perempuan sebanyak 23 orang (51,11%).

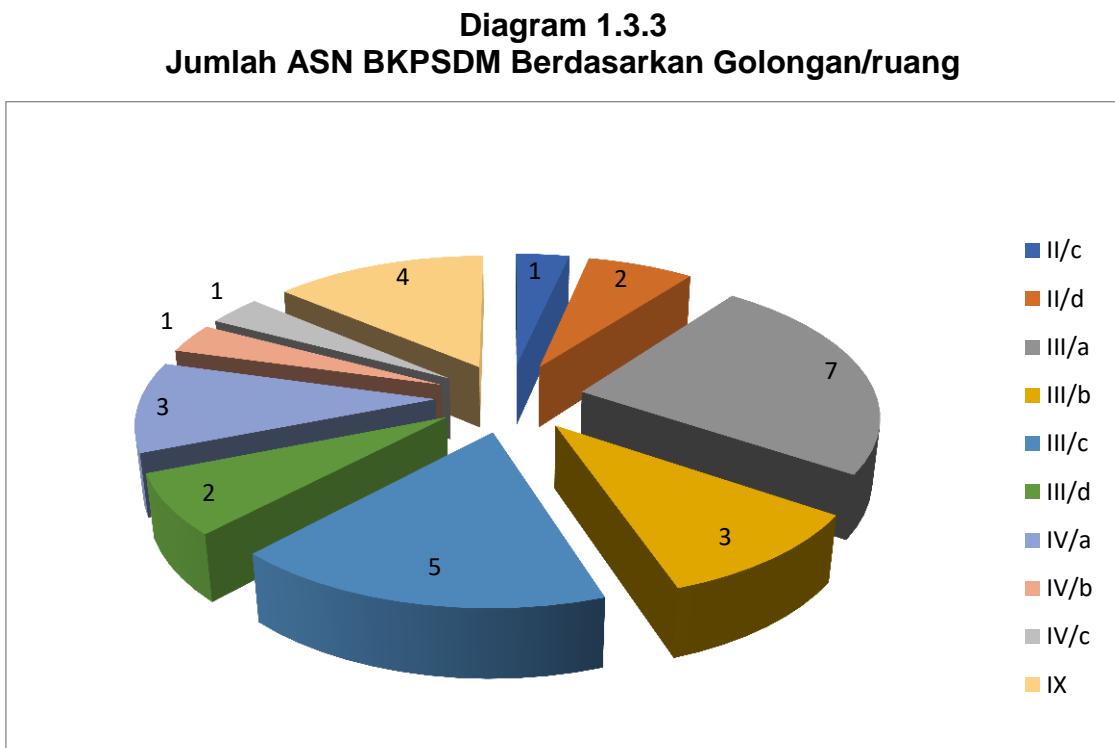
Adapun komposisi pegawai pada instansi BKPSDM berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada diagram berikut ini:

Diagram 1.3.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan



Berdasarkan diagram diatas, maka diketahui bahwa jumlah pegawai di BKPSDM baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang ASN (6,67%), S1 sebanyak 31 orang (68,89%) dengan rincian 22 orang ASN dan 9 orang upah jasa, Diploma III sebanyak 1 orang (2,22%), Diploma II sebanyak 1 orang ASN (2,22%), SLTA sebanyak 8 orang (17,78%) dengan rincian 4 orang ASN dan 5 orang upah jasa, serta SD sebanyak 1 orang (2,22%).

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



Berdasarkan diagram di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang terdapat pada BKPSDM berdasarkan golongan terdiri dari golongan II/c sebanyak 1 orang (3,45%), golongan II/d sebanyak 2 orang (6,90%), golongan III/a sebanyak 7 orang (24,14%), golongan III/b sebanyak 3 orang (10,34%), golongan III/c sebanyak 5 orang (17,24%), golongan III/d sebanyak 2 orang (6,90%), golongan IV/a sebanyak 3 orang (10,34%), golongan IV/b sebanyak 1 orang (3,45%), golongan IV/c sebanyak 1 orang (3,45%) serta golongan IX (PPPK) sebanyak 4 orang (13,79%).

1.4. Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah

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

karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa datang.

Isu Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya:

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

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

1.5. Landasan Hukum

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

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

1.6. Sistematika Penyajian

Bab. I – Pendahuluan

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

Bab. II – Perencanaan Kinerja

Menguraikan secara ringkas tentang perencanaan dan penetapan kinerja tahun 2025.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja

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

Bab IV – Penutup

Menjelaskan kesimpulan dan merekomendasikan perbaikan kinerja ke depan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

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

2.1. Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026

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

a) Visi dan Misi

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

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

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

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

“MENCIPTAKAN KEPEMERINTAHAN DAN PELAYANAN PUBLIK YANG LEBIH BAIK”

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

suatu posisi sesuai dengan kompetensinya. Pengukuran manajemen talenta ini diterapkan melalui penerapan Sistem Merit. Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agam, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Tujuan BKPSDM adalah “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan indikator nilai IP ASN yang merupakan salah satu standar pengukuran Sistem Merit Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, dengan adanya peningkatan nilai IP ASN maka akan dapat mendorong tercapainya peningkatan nilai Sistem Merit yang secara langsung dapat mewujudkan tercapainya visi misi Kabupaten Luwu Timur.

2.2. Tujuan Dan Sasaran Strategis

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

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

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

Tabel 2.2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah serta Indikator Kinerja
BKPSDM Kab. Luwu Timur
Visi RPJMD Tahun 2021-2026:

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

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

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

2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap Lembaga atau instansi Pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai Prioritas Program dan Kegiatan yang mengacu pada Sasaran Strategis dalam RPJMD dan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dalam menetapkan Indikator Kinerja Utama diperlukan prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, transparansi guna menghasilkan kinerja yang handal. IKU pada unit organisasi sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (output). Dalam Penetapan Indikator Kinerja Utama kita mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tujuan BKPSDM adalah “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan Indikator Nilai IP ASN. Sehingga IKU BKPSDM didasarkan pada IP ASN. Berdasarkan peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman Tata Cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesional ASN dijelaskan bahwa Pengukuran Indeks Profesional ASN dilaksanakan di seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggungjawab dalam pengelolaan ASN pada masing-masing Instansi yang berarti bahwa Indeks Profesional ASN ini wajib untuk dilaksanakan.

Berdasarkan Permenpan No. 38 Tahun 2918 tentang pengukuran Indeks Profesional ASN dijelaskan bahwa Indeks Profesional ASN diukur dengan menggunakan 4 dimensi meliputi:

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

Sehubungan dengan hal tersebut maka ditetapkan IKU BKPSDM sebagai berikut:

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

Tabel 2.3.1

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM KABUPATEN LUWU TIMUR

N O	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SA TU AN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diaju	Sasaran Renstra OPD					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1 Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah SDMA yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah keseluruhan SDMA}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	3 Nilai SAKIP	%	$\frac{\text{Jumlah Total Capaian Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}}{\text{Jumlah Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan Keuangan	SEKRETARIAT

2.4. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025

Perjanjian kinerja merupakan sebuah tolak ukur dalam mencapai keberhasilan organisasi dan menjadi dasar penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja, transparansi dan kinerja Aparatur di Tahun 2025. Perjanjian kinerja juga merupakan suatu wujud nyata komitmen antara pemberi Amanah dan penerima Amanah berdasarkan pertimbangan sumberdaya yang ada. Penyusunan Perjanjian Kinerja diatur dalam Permenpan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Melalui perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervise dan dasar penetapan sasaran kinerja pegawai.

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

**Tabel 2.4.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2025**

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

2.5. Rencana Anggaran BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan penetapan target kinerja dengan sasaran strategis, indikator kinerja utama yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Tahun 2025 didukung dengan Sub IKU dengan Pembiayaan APBD Kabupaten Luwu Timur Sebesar **Rp9.686.585.948,-** (*Sembilan Milyar Enam Ratus Delapan Puluh Enam Juta Lima Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Delapan Rupiah*) dengan rincian target program sebagai berikut:

**Tabel 2.4
Program Kegiatan BKPSDM Tahun 2025**

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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

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

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

1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

1.1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

1.1.3 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD

1.1.4 Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terdiri dari 2 Sub Kegiatan yaitu :

1.2.1. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

1.2.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

1.3.Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah terdiri dari 1 Sub Kegiatan yaitu:

1.3.1. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

1.4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah terdiri dari 4 Sub Kegiatan yaitu:

1.4.1. Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian

1.4.2. Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

1.4.3. Sub kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan

1.4.4. Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Perundang- undangan

1.5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah terdiri dari 8 sub kegiatan yaitu:

1.5.1. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

1.5.2. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

1.5.3. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

1.5.4. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan

1.5.5. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

1.5.6. Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu

1.5.7. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

1.5.8. Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

1.6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terdiri dari 2 Sub kegiatan yaitu:

1.6.1. Sub Kegiatan Pengadaan Meubel

1.6.2. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

1.7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 3 Sub Kegiatan yaitu:

1.7.1. Sub Kegiatan Jasa Surat Menyurat

1.7.2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

1.7.3. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

1.8. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 4 Sub Kegiatan yaitu:

1.8.1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

1.8.2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

1.8.3. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

1.8.4. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

Tabel 2.5
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Target 2025	Target TW.I	Target TW.II	Target TW.III	Target TW.IV
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota		99%	99%	99%	99%	99%
	1.1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100%	100%	100%	100%
		1.1.1	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10 Dok	3 Dok	1 Dok	5 Dok
		1.1.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dok	-	-	1 Dok
		1.1.3	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2 Dok	-	-	1 Dok
		1.1.4	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14 Dok	5 Dok	3 Dok	3 Dok
	1.2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		95%	95%	95%	95%
		1.2.1	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	32 Orang	32 Orang	32 Orang	32 Orang
		1.2.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	5 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Target 2025	Target TW.I	Target TW.II	Target TW.III	Target TW.IV
	1.3	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat	100%	100%	100%	100%	100%
	1.3.1	Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	4 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
	1.4	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%	100%	100%
	1.4.1	Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	1.4.2	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7 Orang	4 Orang	-	3 Orang	-
	1.4.3	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	4 Orang	4 Orang	-	-	-
	1.4.4	Sub Kegiatan Bimbingan Tekhnis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	10 Orang	2 Orang	3 Orang	3 Orang	2 Orang
	1.5	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		100%	95%	95%	95%
	1.5.1	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket
	1.5.2	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15 Paket	15 Paket	15 Paket	15 Paket	15 Paket
	1.5.3	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	31 Paket	31 Paket	31 Paket	31 Paket	31 Paket

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Target 2025	Target TW.I	Target TW.II	Target TW.III	Target TW.IV
	1.5.4	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan		4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket
	1.5.5	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
	1.5.6	Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu		2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
	1.5.7	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Konsultasi SKPD		2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
	1.5.8	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
1.6	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			100%	100%	100%	100%	100%
	1.6.1	Sub Kegiatan Pengadaan Meubel		2 Unit	-	2 Unit	-	2 Unit
	1.6.2	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		8 Unit	-	8 Unit	-	-
1.7	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			100%	100%	100%	100%	100%
	1.7.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat		2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Target 2025	Target TW.I	Target TW.II	Target TW.III	Target TW.IV
	1.7.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
	1.7.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		2 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan
1.8	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			100%	100%	100%	100%	100%
	1.8.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan		6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
	1.8.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Oprasional atau Lapangan		6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
	1.8.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		79 Unit	79 Unit	79 Unit	79 Unit	79 Unit
	1.8.4	Pemeliharaan Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		1 Unit	-	1 Unit	-	-

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota memiliki indikator kinerja yakni Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat dengan target yang capaian program adalah sebesar 99% terdiri dari 4 Jenis Kegiatan dan 15 Jenis Sub Kegiatan yang menjadi komponen pendukung tercapainya target kinerja. Adapun rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung adalah sebagai berikut:

2.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN

Terdiri Dari 4 Sub kegiatan Yaitu :

- 2.1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 2.1.2 Koordinasi dan Pengadaan PNS dan PPPK
- 2.1.3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- 2.1.4 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

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

- 2.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN
- 2.2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- 2.2.3 Pengelolaan Promosi ASN

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

- 2.3.1 Pengelolaan Assesment Center
- 2.3.2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- 2.3.3 Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional

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

- 2.4.1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 2.4.2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- 2.4.3 Pembinaan Disiplin ASN
- 2.4.4 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- 2.4.5 Evaluasi Disiplin ASN

Tabel 2.6
Program Kepegawaian Daerah

NO.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
2.	Program Kepegawaian Daerah		98%	98%	98%	98%	98%
	2.1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	95%	95%	95%	95%	95%
	2.1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Pelaksanaan Pengadaan ASN dan PPPK	1 Dok	1 Dok	-	-	-
	2.1.2	Koordinasi dan Pengadaan PNS dan PPPK	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.1.3	Kordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
2.2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		95%	95%	95%	95%	95%
	2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	1 Dok	1 Dok	-	-	-
2.3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		95%	95%	95%	95%	95%
	2.3.1	Pengelolaan Assesment Center	2 Dok	1 Dok	1 Dok	-	-
	2.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang

NO.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
		ASN						
	2.3.3	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional		500 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang
2.4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			95%	95%	95%	95%	95%
	2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok
	2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai		280 Orang	-	-	280 Orang	-
	2.4.3	Pembinaan Disiplin ASN		4 Orang	1 Orang	2 Orang	2 Orang	-
	2.4.4	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai		2 Dok	-	1 Dok	-	1 Dok
	2.4.5	Evaluasi Disiplin ASN		1 Laporan	-	1 Laporan	-	1 Laporan

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja yakni Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minima 20 JP/Tahun dengan target capaian program adalah sebesar 50% yang terdiri dari 2 Jenis Kegiatan dan 4 Jenis Sub Kegiatan yang menjadi komponen pendukung tercapainya target kinerja yang diampuh pada bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Adapun rincian Kegiatan dan Sub Kegiatan adalah sebagai berikut:

3.1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Terdiri Dari 2 Sub kegiatan

Yaitu:

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

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

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

Tabel 2.7
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan			Target 2025	Target TW. I	Target TW. II	Target TW. III	Target TW. IV
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			50%	50%	50%	50%	50%
	3.1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis			100%	100%	100%	100%
	3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	170 Orang	-	170 Orang	-	-	-
	3.1.2	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, Dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	3 Dok	-	3 Dok	-	-	-
	3.2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manejerial dan Fungsional			100%	100%	100%	100%
	3.2.1	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	8 Dok	3 Dok	5 Dok	-	-	-
	3.2.2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan Dan Prajabatan	3 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	-	-	-

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

2.6.1. Hubungan Kerja Antar Bidang

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

Jenis Hubungan kerja yang terjalin dalam sebuah organisasi :

1. Hubungan Vertikal

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

2. Hubungan Horizontal

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

2.6.2. Strategi Kebijakan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi diperlukan adanya strategi kebijakan berupa rencana atau pendekatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi khususnya BKPSDM. Diantaranya:

- a. Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM): Kebijakan SDM yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan kompetensi pegawai dan

manajemen ASN yang optimal. Dalam hal ini kompetensi teknis, manajerial maupun fungsional sangat dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga jika pegawai telah berkompeten di bidangnya masing-masing secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu pendekatan manajemen ASN yang diterapkan dengan baik dapat menempatkan pegawai sesuai dengan talenta yang dimiliki sehingga pegawai yang menduduki suatu jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya masing-masing.

- b. Kebijakan Operasional: Kebijakan Operasional merupakan kebijakan yang dilakukan dengan melengkapi sarana dan prasarana yang dapat mendukung kelancaran kegiatan operasional kantor sehingga jika sarana prasarana yang telah memadai dapat meningkatkan pelayanan terhadap kepegawaian secara maksimal.
- c. Kebijakan Keuangan: Kebijakan Keuangan dapat dilakukan dengan mengalokasikan sejumlah anggaran sesuai dengan kebutuhan pada setiap bidang yang disusun pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang merupakan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan. Karena tentunya kegiatan operasional kantor dapat terlaksana dengan maksimal jika didukung dengan anggaran yang memadai.

2.6.3. Hubungan kerja (Crosscutting) antar bidang

Aktivitas antar bidang dilakukan pada dasarnya saling berkaitan satu sama lain, khususnya pada Opd BKPSDM. Pada kegiatan teknis masing-masing bidang berkaitan satu sama lain sebagai contoh Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN yang diampu oleh Bidang mutasi, kepangkatan dan Pengembangan Karir ditunjang oleh Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi Dimana setiap pegawai tidak dapat mengurus kenaikan pangkatnya jika data dan dokumen kepegawaianya tidak lengkap diupload ke dalam aplikasi SIMPEG (Bidang PPK-INKA). Begitu pun pada Bidang PPK-INKA data pegawai yang telah dimutasi atau dipromosi diperoleh dari Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier yang selanjutnya bagi pejabat struktural tersebut jika akan dilakukan Pengembangan Kompetensinya (PKP, PKA, PKN) diampu oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

yang data pejabat struktural tersebut diperoleh dari data kepegawaian yang Bidang pengampunya adalah Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi. Begitu pun dengan Pola Karier PNS yang pengampunya Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier salah satu ruang lingkupnya adalah standar Kompetensi ASN yang mana standar kompetensi ASN ditunjang oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Selain itu Data Pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional bidang pengampunya adalah Bidang Pengadaan, pemberhentian, kinerja dan Informasi datanya dapat ditunjang oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Sedangkan Bidang sekretariat bertugas memantau, mengawasi dan mengevaluasi setiap pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengetahui progres pelaksanaan tugas masing-masing bidang dan bagian.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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

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

Untuk pengukuran capaian Kinerja BKPSDM sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 diukur dan digunakan untuk mengetahui keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatannya selama 1 (satu) tahun anggaran. Indikator Kinerja yang digunakan adalah indikator kinerja sasaran yang telah dituangkan dalam Dokumen Renstra Tahun 2021-2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, yang merupakan pedoman pelaksanaan Program dan Kegiatan selama jangka 5 Tahun ke depan.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi Sampai Dengan Triwulan II

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

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

**Tabel 3.1.1
Tingkat Akuntabilitas Kinerja**

NO	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 90	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70-80	Sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban.
6.	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tak perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu perbaikan yang sangat mendasar.

Indikator Kinerja Utama (IKU) 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Kabupaten Luwu Timur sesuai keputusan Nomor 23 Tahun 2021 diuraikan dalam tabel dibawah berikut ini:

Tabel 3.1.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM KABUPATEN LUWU TIMUR

N O	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SA TU AN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diaju	Sasaran Renstra OPD					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1 Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah SDMA yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah keseluruhan SDMA}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	3 Nilai SAKIP	%		Laporan Hasil Evaluasi AKIP	SEKRETARIAT (Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan)

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

Untuk pencapaian IKU pertama yang terkait dengan disiplin pegawai diberikan tanggungjawab kepada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian (PPK-INKA) bekerjasama dengan bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Pengembangan Karir (SIPAKAR). Bidang PPK-INKA melakukan pembinaan dan evaluasi disiplin pegawai sebagai bentuk reward maupun punishment terhadap kedisiplinan pegawai tersebut diberikan

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

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

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

No	Indikator Kinerja Utama	Target 2025	Realisasi s.d TW. II	% Capaian s.d TW. II
1	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	100%	99,94%	99,94%
2	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	85%	77,79%	91,52%
3	Nilai SAKIP	79	77,45	98,04%

- Realisasi IKU 1

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

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

Jumlah pegawai Kabupaten Luwu Timur per 30 Juni 2025 yaitu sebanyak 5.222 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 3.611 orang dan tenaga PPPK sebanyak 1.611 orang). Sampai dengan Triwulan II terdapat 20 orang yang yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, 3 orang dilaporkan terkait kasus perselingkuhan, 17 orang lainnya dilaporkan terkait kasus pelanggaran Netralitas ASN. Pegawai yang dilaporkan terkait kasus perselingkuhan saat masih dalam proses di Insektorat. Sedangkan untuk 17 orang terkait kasus pelanggaran Netralitas ASN yang telah dilakukan pemeriksaan diperoleh hasil diantaranya 3 orang telah dikenakan hukuman disiplin dengan pemberian sanksi moral/etik, 9 orang dinyatakan tidak melakukan pelanggaran disiplin dan 5 orang lainnya saat ini masih dalam

proses penilaian hasil pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa Netralitas ASN. Berdasarkan rincian penjelasan diatas maka diperoleh data sebanyak 3 orang ASN yang telah dijatuhi hukuman disiplin sampai dengan triwulan II. Artinya sampai dengan 31 Juni 2025 terdapat 5.219 orang ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin, dan jika diterapkan ke dalam formulasi akan diperoleh realisasi sebagai berikut:

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

$$\text{Realisasi IKU 1} = \frac{(5222-3)}{5222} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 1} = \frac{5219}{5219} \times 100$$

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

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

- Realisasi IKU 2

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

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

Jumlah ASN Kabupaten Luwu Timur per 30 Juni 2025 sebanyak 5.222 orang (3.611 orang PNS dan 1.611 orang PPPK) dan berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan 30 Juni tahun 2025 diketahui sebanyak 4062 orang pegawai telah memiliki sertifikat kompetensi baik teknis, manajerial maupun fungsional. Dari data tersebut kemudian diterapkan ke dalam formula perhitungan capaian realisasi IKU 2 sebagai berikut:

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

$$\text{Realisasi IKU 2} = \frac{4062}{5222} \times 100$$

$$\text{Realisasi IKU 2} = 77,79\%$$

Dari perhitungan formulasi di atas diperoleh realisasi kinerja sebesar 77,79% dari target 85% sehingga capaianya adalah sebesar 91,52%. Indikator Kinerja ini adalah membandingkan antara Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi (teknis, manajerial dan fungsional) dengan jumlah keseluruhan ASN (PNS dan PPPK) sehingga dapat digambarkan capaian kinerja 2 komponen tolak ukur tersebut berbanding lurus, jika jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi bertambah dan jumlah ASN bertambah maka persentase capaian yang diperoleh akan maksimal, namun sebaliknya apabila jumlah ASN bertambah tetapi tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah pegawai yang bersertifikat kompetensi maka secara otomatis persentase capaian yang diperoleh akan rendah. Dalam rangka untuk terus meningkatkan persentase capaian ini, akan diupayakan semaksimal mungkin untuk melakukan peningkatan kapasitas SDM melalui

BKPSDM dan meningkatkan Upaya pengumpulan data pegawai yang bersertifikat kompetensi dari masing-masing OPD khususnya bagi PPPK. BKPSMD akan berupaya meningkatkan kinerja OPD salah satunya dengan menambah kuota pegawai sesuai dengan ketersediaan anggaran untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat dan pelatihan agar indikator dari program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu “Percentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” dapat terpenuhi secara maksimal.

- Realisasi IKU 3

Indikator kinerja Utama yang ke-3 yaitu “Nilai SAKIP” memiliki sasaran kinerja yaitu meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

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

mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan perolehan nilai sebesar 80,35.

3.2 Evaluasi Dan Analisis Pencapaian Kinerja

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

SASARAN STRATEGIS 3

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

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

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

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

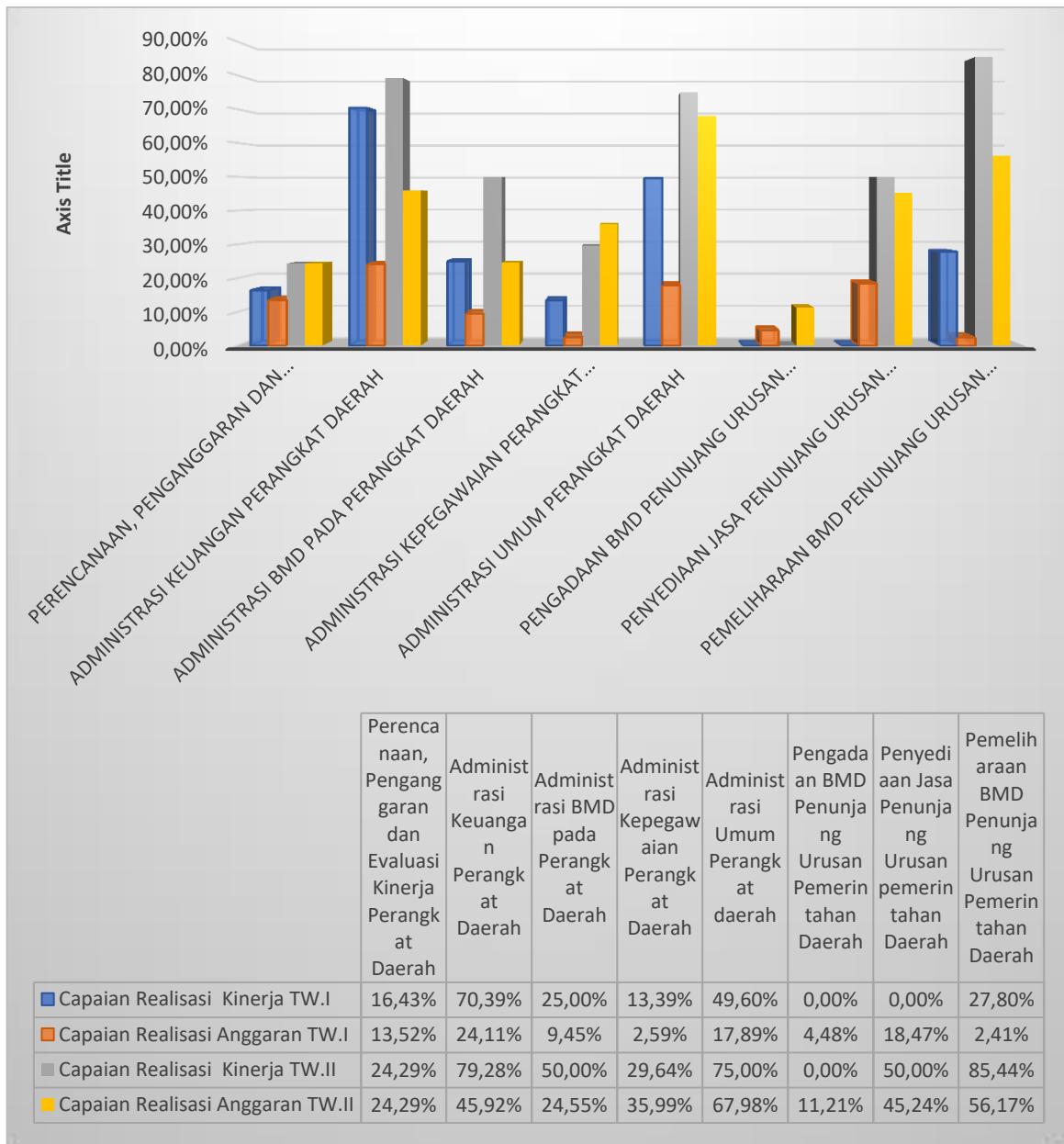
Sasaran Strategis	Prgram/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Reaisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Reaisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Realisasi Capaian Keuangan s.d TW.II
Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	99%	99%	25,33%	99%	50,10%	50,60%	2.278.177.663	46,97%
	1.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	16,43%	100%	24,29%	24,29%	72.982.100	46,66%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah	10 Dok	3 Dok	3 Dok	1 Dok	1 Dok	40%	36.927.500	58,47%
	1.1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dok	-	-	-	-	0%	5.616.200	41,49%
	1.1.3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dok	-	-	-	-	0%	4.564.750	36,27%
	1.1.4. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14 Dok	5 Dok	5 Dok	3 Dok	3 Dok	57,14%	25.873.650	38,54%
	1.2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	95%	95%	66,88%	95%	75,31%	79,28%	1.733.767.129	45,92%
	1.2.1. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	32 Orang	32 Orang	30 Orang	32 Orang	29 Orang	90,63%	1.700.492.629	46,00%

Sasaran Strategis	Prgram/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Reaisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Reaisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Realisasi Capaian Keuangan s.d TW.II
	1.2.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	5 Dok	2 Dok	2 Dok	1 Dok	1 Dok	60%	33.274.500	42,03%
	1.3. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	100%	25%	100%	50%	50%	6.709.000	24,55%
	1.3.1. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	4 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	50%	6.709.000	24,55%
	1.4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	13,39%	100%	36,79%	36,79%	56.726.000	35,99%
	1.4.1. Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	50%	23.634.500	61,87%
	1.4.2. Sub Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7 Orang	4 Orang	2 Orang	-	2 Orang	57,14%	9.170.000	23,14%
	1.4.3. Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan perundang-undangan	4 Orang	4 Orang	-	-	-	0%	0	0%
	1.4.4. Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	10 Orang	2 Orang	-	3 Orang	4 Orang	40%	23.381.500	34,87%
	1.5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat daerah	100%	100%	49,60%	100%	75%	75%	232.684.909	67,98%
	1.5.1. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket	13 Paket	100%	7.381.000	67,35%

Sasaran Strategis	Prgram/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Reaisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Reaisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Realisasi Capaian Keuangan s.d TW.II
	1.5.2. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15 Paket	15 Paket	13 Paket	15 Paket	15 Paket	100%	16.466.000	73,58%
	1.5.3. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	31 Paket	31 Paket	30 Paket	31 Paket	31 Paket	100%	19.835.000	60,04%
	1.5.4. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	100%	32.481.450	72,25%
	1.5.5. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2 Dok	-	-	1 Dok	1 Dok	100%	1.900.000	37,25%
	1.5.6. Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	100%	23.520.000	43,41%
	1.5.7. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	100%	123.745.459	76,57%
	1.5.8. Sub Kegiatan Penatausahaan arsip Dinamis pada SKPD	2 Dok	-	-	1 Dok	1 Dok	100%	7.356.000	73,04%
	1.6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	0%	0%	100%	0%	0%	5.150.000	11,21%
	1.6.1. Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	2 Unit	-	-	2 Unit	-	0%	0	0%
	1.6.2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	8 Unit	-	-	8 Unit	-	0%	5.150.000	15,03%
	1.7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	0%	100%	50%	50%	97.864.022	45,24%
	1.7.1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	50%	11.848.500	77,44%

Sasaran Strategis	Prgram/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Reaisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Reaisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Realisasi Capaian Keuangan s.d TW.II
	1.7.2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	50%	38.515.522	44,27%
	1.7.3. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	50%	47.500.000	41,67%
	1.8. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	27,80%	100%	85,44%	85,44%	72.294.503	56,17%
	1.8.1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	6 Unit	2 Unit	6 Unit	6 Unit	100%	8.638.000	48,26%
	1.8.2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	6 Unit	6 Unit	3 Unit	6 Unit	6 Unit	100%	7.743.503	29,67%
	1.8.3. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	79 Unit	79 Unit	22 Unit	79 Unit	11 Unit	41,77%	21.905.000	42,29%
	1.8.4. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	-	-	1 Unit	1 Unit	100%	34.818.000	100%

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



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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota,

Sasaran kinerja program ini yaitu meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah dilengkapi dengan satu indikator kinerja program yaitu persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar. Realisasi kinerja program ini sampai dengan triwulan II

yaitu sebesar 50,10% dari target sebesar 99% sehingga diperoleh capaian kinerjanya sebesar 50,60%. Realisasi program ini diperoleh dari rata-rata capaian kinerja 8 kegiatan yang mendukung terealisasinya program penunjang urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota.

Dengan terpenuhinya seluruh sarana dan prasarana yang mendukung di tempat kerja maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis ini dapat mendukung terciptanya kolaborasi yang baik antar pegawai. Pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena merasa dihargai atas hasil kerja yang dibebankan. Kolaborasi yang baik serta peningkatan motivasi kerja pegawai ini sangat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara khusus dan secara umum juga dapat meningkatkan kinerja BKPSDM. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan Triwulan II yaitu sebesar Rp2.278.177.663,- atau mencapai 46,97%.

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

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

Kegiatan ini bertujuan untuk tersedianya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan. Capaian realisasi kinerja kegiatan ini sampai dengan Triwulan II sebesar 24,29% dengan serapan anggaran sebesar Rp72.982.100,- atau mencapai 46,66%. Adapun Realisasi sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini yaitu:

1. Sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah

Pada Triwulan II untuk sub kegiatan ini ditetapkan target sebanyak 3 dokumen yaitu dokumen Perjanjian Kinerja Pokok Tahun 2025, Dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) Pokok Tahun 2025, Dokumen Rencana Aksi Pokok Tahun 2025. Pada Triwulan II ditetapkan target sebanyak 1 dokumen dan telah teralisisasi 1 dokumen yaitu dokumen Renja Perubahan Tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi kinerja tersebut maka diperoleh capaian kinerja sampai dengan Triwulan II sebesar 40% dengan serapan anggaran sebesar Rp36.927.500,- atau mencapai 58,47%. Adapun belanja yang belum

terealisasi adalah Honorarium Perencana dan gaji tenaga administrasi untuk bulan Juni baru dapat terbayarkan pada bulan Juli (Triwulan III).

2. Sub Kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD

Target sub kegiatan ini ditetapkan pada triwulan III dan IV tahun 2025 sehingga belum terdapat realisasi kinerja sampai dengan triwulan II atau dengan kata lain capaian kinerja sub kegiatan ini masih 0%. Dalam rangka penyusunan dokumen ini telah dilakukan tahapan-tahapan penyusunan untuk Ranwal RKPD 2026. Dukungan anggaran yang terealisasi dalam pelaksanaan tahapan tersebut sebesar Rp5.616.200,- atau terealisasi sebesar 41,49%.

3. Sub Kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD

Target sub kegiatan ini ditetapkan pada triwulan III dan IV tahun 2025 sehingga belum terdapat realisasi kinerja sampai dengan triwulan II atau dengan kata lain capaian kinerja sub kegiatan ini masih 0%. Dalam rangka penyusunan dokumen ini telah dilakukan tahapan-tahapan penyusunan untuk Ranwal RKPD 2026. Dukungan anggaran yang terealisasi dalam pelaksanaan tahapan tersebut sebesar Rp4.564.750,- atau terealisasi sebesar 36,27%.

4. Sub kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Pada Triwulan I terealisasi sebanyak 5 dokumen yang telah disusun diantaranya Laporan Kinerja TW. IV Tahun 2024, Dokumen Hasil Evaluasi RKPD TW.IV Tahun 2024, Dokumen Hasil Evaluasi Rencana Aksi TW.IV Tahun 2024, Dokumen LKPJ & LPPD Tahun 2024 serta Dokumen LAKIP Tahun 2024. Pada Triwulan II terealisasi 3 dokumen diantaranya Laporan Kinerja TW. I Tahun 2025, Dokumen Hasil Evaluasi RKPD TW.I Tahun 2025, Dokumen Hasil Evaluasi Rencana Aksi TW.I Tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi kinerja tersebut maka diperoleh capaian kinerja triwulan II tahun 2025 sebesar 57,14%. Serapan anggaran yang digunakan untuk mendukung pencapaian kinerja sub kegiatan ini sampai dengan triwulan II sebesar Rp25.873.650,- atau tercapai sebesar 38,54%. Untuk realisasi kinerja sudah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan sedangkan untuk realisasi anggaran masih sangat rendah. Hal ini disebabkan karena

adanya efisiensi anggaran pada beberapa rekening belanja utamanya pada belanja perjalanan dinas sehingga rencana kegiatan koordinasi dengan Instansi terkait menjadi tertunda.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sasaran kegiatan ini yaitu tersedianya laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan. Target kinerja yang ditetapkan untuk sub kegiatan ini yaitu sebesar 95% dan sampai dengan triwulan II telah terealisasi sebesar 75,31%, sehingga capaian realisasi kinerjanya adalah 79,28% dengan serapan anggaran sebesar Rp1.733.767.129,- atau tercapai sebesar 45,92%. Penjelasan terkait realisasi masing-masing sub kegiatan yang mendukung dijelaskan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN

Target kinerja ditetapkan sebanyak 32 orang dan pada Triwulan I terealisasi sebanyak 30 orang sedangkan pada triwulan II terealisasi sebanyak 29 orang pegawai sesuai dengan Jumlah ASN yang terdapat di BKPSDM per 30 Juni 2025 yang terdiri dari 25 orang PNS dan 4 orang PPPK. Adapun capaian kinerjanya pada triwulan II mencapai 90,63% dengan serapan anggaran sebesar Rp1.700.492.629,- atau tercapai sebesar 46,00%.

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

Pada triwulan I terealisasi sebanyak 2 dokumen yaitu dokumen Laporan Keuangan Tahun 2024 dan dokumen Laporan Realisasi Keuangan TW. IV Tahun 2024. Kemudian pada triwulan II terealisasi 1 dokumen yaitu Laporan Realisasi Keuangan Triwulan I Tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi sebesar 60%. Realisasi serapan anggaran yang digunakan untuk mendukung pencapaian kinerja adalah sebesar Rp33.274.500,- atau tercapai 42,03%. Adapun belanja yang belum terealisasi yaitu Honorarium Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Honorarium Bendahara Pengeluaran serta Upah Jasa Tenaga Administrasi untuk bulan Maret yang baru dapat terbayarkan pada bulan Juli (Triwulan III).

c. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini yaitu tersedianya laporan barang milik daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan. Sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini yaitu penatausahaan barang milik daerah SKPD, dengan target kegiatan sebesar 100% dan sampai dengan Triwulan II tahun 2025 telah terealisasi sebesar 50%.

1. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Pada triwulan I terealisasi sebanyak 1 dokumen yaitu dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah Triwulan I tahun 2025, dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah Triwulan I tahun 2025. Pada triwulan II terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah Triwulan II Tahun 2025. Berdasarkan realisasi tersebut diperoleh capaian realisasi kinerja sampai dengan triwulan II sebesar 50%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp6.709.000,- atau tercapai sebesar 24,55%. Adapun belanja yang belum terealisasi yaitu Honor Pengelola BMD untuk bulan Maret yang baru dapat terbayarkan pada bulan Juli 2025 serta Anggaran perjalanan dinas dalam rangka koordinasi terkait pengelolaan asset daerah pada SKPD belum dapat dilakukan dikarenakan belum terdapat permasalahan yang perlu untuk dikoordinasikan ke lini terkait.

d. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah terselenggaranya administrasi kepegawaian perangkat daerah dan termanfaatkan. Realisasi kegiatan ini sampai dengan Triwulan II sebesar 36,79% dengan serapan anggaran sebesar Rp56.726.000,- atau tercapai sebesar 35,99%. Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran sampai dengan triwulan II tahun 2025 untuk sub kegiatan yang mendukung diuraikan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian.

Pada triwulan I terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian Triwulan I serta pada triwulan II terealisasi 1 dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian Triwulan II Tahun 2025. Target yang ditetapkan untuk tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen dan sampai

dengan triwulan II telah terealisasi 2 dokumen sehingga diperoleh capaian realisasi kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 50%. Adapun realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp23.634.500,- atau terealisasi sebesar 61,87%.

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

Pada Tahun 2025 ditetapkan target sebanyak 7 orang. Pada Triwulan I terealisasi 2 orang yang melakukan koordinasi terkait pengarsipan arsip Aktif dan Inaktif. Kemudian pada triwulan II terealisasi sebanyak 2 orang yang mengikuti diklat kearsipan. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh realisasi sampai dengan triwulan II sebanyak 4 orang atau dengan kata lain tercapai sebesar 57,14%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp9.710.000,- atau tercapai sebesar 23,14%.

3. Sub kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan

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

4. Sub kegiatan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 sebanyak 10 orang dan pada triwulan II terealisasi 4 orang yang mengikuti Bimtek Penyusunan Renstra Tahun 2025-2029, sehingga diperoleh capaian realisasi kinerja sebesar 40%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp23.381.500,- atau tercapai sebesar 34,87%.

e. Kegiatan administrasi umum perangkat daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini yaitu terselenggaranya administrasi umum perangkat daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II tercapai sebesar 75%. Adapun realisasi anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp232.684.909,- atau tercapai sebesar 67,98%. Adapun rincian realisasi sampai triwulan I sub kegiatan yang mendukung yaitu sebagai berikut:

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

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 13 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan I telah terealisasi sebanyak 13 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp7.381.000,- atau tercapai sebesar 67,35%. Realisasi ini sudah sesuai dengan anggaran kas yang ditetapkan sampai dengan triwulan II.

2. Sub kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 15 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan II telah terealisasi sebanyak 15 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp16.466.000,- atau tercapai sebesar 73,58%. Realisasi ini sudah sesuai dengan anggaran kas yang ditetapkan sampai dengan triwulan II.

3. Sub kegiatan penyediaan bahan logistik kantor

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 31 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan II telah terealisasi sebanyak 31 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp19.835.000,- atau tercapai sebesar 60,04%. Realisasi ini sudah sesuai dengan anggaran kas yang ditetapkan sampai dengan triwulan II.

4. Sub kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Ditetapkan target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 sebanyak 4 paket dengan sifat target indikator “sama setiap triwulan”. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan II telah terealisasi sebanyak 4 paket atau tercapai sebesar 100%. Adapun realisasi serapan anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp32.481.450,- atau tercapai sebesar 72,25%. Realisasi ini sudah sesuai dengan anggaran kas yang ditetapkan sampai dengan triwulan II.

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

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Dokumen. Sampai dengan triwulan II terealisasi 1 dokumen Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan Semester I atau realisasi kinerja telah tercapai sebesar 50%. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp1.900.000,- atau tercapai sebesar 37,25%. Terdapat SPJ senilai Rp425.000,- yang disetorkan telah melewati batas tanggal penginputan GU triwulan II sehingga belum dapat direalisasikan.

6. Sub kegiatan fasilitasi kunjungan tamu

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Laporan. Pada triwulan II telah terealisasi sebanyak 1 dokumen yaitu Dokumen Fasilitasi Kunjungan Tamu Semester I sehingga capaian realisasi kinerjanya adalah 50%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan Triwulan II adalah sebesar Rp23.520.000 atau tercapai sebesar Rp43,41%. Terdapat SPJ senilai Rp7.800.000,- yang tidak dapat direalisasikan dikarenakan anggaran kas sampai dengan triwulan II tidak mencukupi.

7. Sub kegiatan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Laporan. Pada triwulan II terealisasi 1 laporan yakni Laporan Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

Semester I Tahun 2025 sehingga capaian realisasi kinerjanya adalah sebesar 50%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp123.745.459.

8. Sub kegiatan penatausahaan arsip dinamis pada SKPD

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Dokumen. Pada triwulan II terealisasi 1 dokumen yaitu Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis Semester I Tahun 2025 sehingga capaian realisasi kinerjanya adalah sebesar 73,04%. Anggaran yang terealisasi tersebut sudah maksimal sesuai dengan anggaran kas sampai dengan triwulan II yang disediakan.

f. Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah tersedianya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja dan keuangan kegiatan ini sampai dengan triwulan II masih 0. Hal ini disebabkan karena realisasi sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini sampai dengan triwulan II belum terealisasi karena adanya kendala pada akun inaprocc yang baru bisa diaktifkan pada pertengahan Juni, sehingga belanja e-katalog baru dapat di lakukan pada akhir Juni dan sampai dengan berakhirnya triwulan II telah sampai pada proses pelaksanaan kontrak. Adapun sub kegiatan yang mendukung beserta realisasinya, diuraikan sebagai berikut:

1. Pengadaan Mebel

Target pengadaan mebel yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 Unit. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II masih 0 disebabkan karena adanya kendala pada akun inaprocc yang baru bisa diaktifkan pada pertengahan Juni, sehingga belanja e-katalog baru dapat di lakukan pada akhir Juni dan sampai dengan berakhirnya triwulan II telah sampai pada proses pelaksanaan kontrak.

2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Target pengadaan mebel yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 8 Unit. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II masih 0 disebabkan karena adanya kendala pada akun inaprocc yang baru bisa diaktifkan pada pertengahan Juni, sehingga belanja e-katalog

baru dapat di lakukan pada akhir Juni dan sampai dengan berakhirnya triwulan II telah sampai pada proses pelaksanaan kontrak.

g. Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah dan termanfaatkan. Realisasi kinerja kegiatan ini sampai dengan Triwulan II adalah sebesar 50%. Adapun realisasi anggaran kegiatan ini sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp97.864.022,- atau tercapai sebesar 87,10%. Adapun sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini beserta realisasinya, diuraikan sebagai berikut:

1. Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester dan pada triwulan II telah terealisasi 1 dokumen Penyediaan Jasa Surat Menyurat Semester I TA. 2025 sehingga capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 50%. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp11.848.500,- atau tercapai sebesar 77,44%. Realisasi sudah maksimal karena telah sesuai dengan anggaran kas yang disediakan sampai dengan triwulan II.

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

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester dan pada triwulan II telah terealisasi 1 dokumen Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik Semester I TA. 2025 sehingga capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 50%. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp38.515.522,- atau tercapai sebesar 44,27%. Terdapat SPJ Pembayaran Listrik Bulan Juni senilai Rp6.343.249,- yang tidak dapat direalisasikan pada triwulan II dikarenakan anggaran kas yang tidak mencukupi.

3. Sub kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor

Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 2 laporan. Laporan tersebut akan disusun setiap Semester

dan pada triwulan II telah terealisasi 1 dokumen Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor Semester I TA. 2025 sehingga capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 50%. Adapun realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp47.500.000,- atau tercapai sebesar 41,67%. Upah Jasa Tenaga Pelayanan Umum Kantor untuk bulan Juli Sebanyak 7 orang barud apat terbayarkan pada bulan Juli. Tenaga pelayanan umum kantor yang terdapat pada BKPSDM adalah sebanyak 7 orang yang terdiri dari tenaga administrasi sebanyak 2 orang, tenaga keamanan sebanyak 2 orang, tenaga kebersihan sebanyak 2 orang serta sopir sebanyak 1 orang.

h. Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah

Sasaran kinerja untuk kegiatan ini adalah terpeliharanya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II kegiatan ini yaitu sebesar 85,44% dengan realisasi anggaran sebesar Rp72.294.503,- atau tercapai 56,17%. Adapun rincian realisasi sub kegiatan pendukung kegiatan ini diuraikan sebagai berikut:

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

Kendaraan dinas yang dipelihara pada BKPSDM adalah sebanyak 6 Unit yang terdiri dari 2 Unit kendaraan dinas roda empat dan 4 Unit kendaraan dinas roda dua. Sampai dengan triwulan II terealisasi 6 Unit kendaraan dinas yang dipelihara atau yang dilakukan penggantian suku cadangnya yaitu kendaraan dinas roda empat sebanyak 2 Unit (DP 16 G dan DP 1237 G) serta kendaraan Dinas Roda 2 sebanyak 4 unit (DP 6974 G, DP 6975 G. DP 5092 V dan DP 5093 V) sehingga diperoleh capaian kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 100%. Anggaran yang terealisasi sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp8.638.000,- atau tercapai sebesar 48,26%. Terdapat SPJ senilai Rp1.400.000 yang belum dapat direalisasikan pada triwulan II karena anggaran kas sampai dengan triwulan II tidak mencukupi.

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

Kendaraan dinas yang dipelihara pada BKPSDM adalah sebanyak 6 Unit yang terdiri dari 2 Unit kendaraan dinas roda empat dan 4 Unit kendaraan dinas roda dua. Sampai dengan triwulan II terealisasi 6 Unit kendaraan dinas yang dipelihara atau yang dilakukan penggantian suku cadangnya yaitu kendaraan dinas roda empat sebanyak 2 Unit (DP 16 G dan DP 1237 G) serta kendaraan Dinas Roda 2 sebanyak 4 unit (DP 6974 G, DP 6975 G, DP 5092 V dan DP 5093 V) sehingga diperoleh capaian kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 100%. Anggaran yang terealisasi sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp7.743.503,- atau tercapai sebesar 29,67%. Realisasi ini rendah dikarenakan biaya untuk pembayaran pajak kendaraan roda 4 sebanyak 1 unit dan kendaraan roda 2 sebanyak 2 unit belum terbayarkan karena waktu pembayarannya adalah pada bulan Juli.

3. Sub kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya

Target peralatan dan mesin yang akan dipelihara selama periode tahun 2025 sebanyak 79 Unit. Sampai dengan triwulan II terealisasi sebanyak 33 Unit peralatan dan mesin yang dipelihara diantaranya 11 Unit Laptop, 10 Unit Printer, 8 Unit AC, 1 Unit Mesin Potong Rumput, 1 unit Mesin Ketik, 1 unit LCD, serta 1 unit PC. Berdasarkan penjelasan tersebut maka diperoleh capaian kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 41,77%. Realisasi anggaran yang digunakan untuk belanja pemeliharaan tersebut sampai dengan triwulan II sebesar Rp21.095.000,- atau tercapai sebesar 42,29%. Realisasi ini sudah maksimal karena sudah sesuai dengan anggaran kas yang ditetapkan sampai dengan triwulan II.

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

Gedung kantor yang dipelihara pada BKPSDM yaitu sebanyak 1 Unit Gedung kantor. Target pemeliharaan Gedung kantor BKPSDM (Pengecatan Gedung kantor) ini ditetapkan pada triwulan II dan telah direalisasikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga kinerja sampai dengan triwulan II ini telah tercapai 100%. Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp34.818.000,- atau tercapai sebesar 100%.

SASARAN STRATEGIS 1

**Tabel 3.2.4
Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1**

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

Dalam rangka mencapai sasaran strategis 1 yaitu meningkatnya disiplin Aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menetapkan 1 program dengan 4 kegiatan dan 15 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut. Adapun capaian realisasi kinerja dari kegiatan-kegiatan tersebut diuraikan pada tabel di bawah ini:

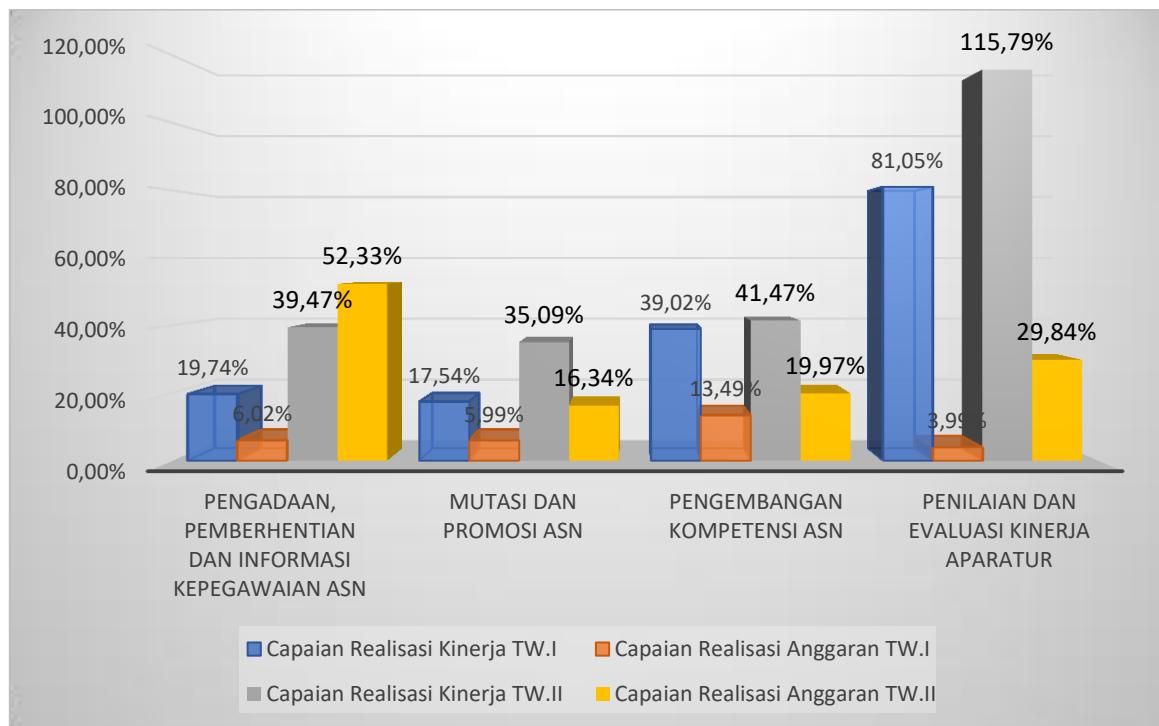
Tabel 3.2.5
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan
Program Kepegawaian Daerah
Sampai dengan Triwulan II Tahun 2025

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Realisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Realisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan s.d TW.II
Meningkatnya Disiplin Aparatur	1. Program Kepegawaian Daerah	99%	99%	99%	99%	98,99%	99,99%	649.440.343	28,00%
	1.1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	95%	95%	18,75%	95%	37,50%	39,47%	304.180.758	52,33%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	0 Dokumen	0 Dokumen	0 Dokumen	0%	22.581.700	59,03%
	1.1.2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	237.745.508	50,57%
	1.1.3. Sub Kegiatan Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	27.862.000	69,27%
	1.1.4. Sub Kegiatan Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	15.991.550	48,96%
	1.2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	95%	95%	16,67%	95%	33,33%	35,09%	89.299.985	16,34%

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Realisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Realisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan s.d TW.II
1.2. Sub kegiatan pengelolaan ASN	1.2.1. Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	41.688.880	36,17%
	1.2.2. Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	31.314.000	71,39%
	1.2.3. Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	0%	16.297.105	4,21%
	1.3. Kegiatan pengembangan kompetensi ASN	95%	95%	49%	95%	39,40%	41,47%	201.532.300	19,97%
	1.3.1. Sub kegiatan pengelolaan assessment center	2 Dokumen	1 Dokumen	-	1 Dokumen	-	0%	22.987.500	3,70%
	1.3.2. Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang	5 Orang	100%	159.567.000	49,62%
	1.3.3. Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	500 Orang	75 Orang	56 Orang	75 Orang	35 Orang	18,20%	18.977.800	28,83%
	1.4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95%	95%	77,00%	95%	110%	115,79%	54.427.300	29,84%
	1.4.1. Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	14.644.000	34,68%
	1.4.2. Sub kegiatan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	280 Orang	-	-	-	-	0%	1.312.000	2,14%

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Realisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Realisasi Kinerja TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan s.d TW.II
	1.4.3. Sub kegiatan pembinaan disiplin ASN	5 Orang	1 Orang	18 Orang	2 Orang	2 Orang	400%	21.977.600	53,22%
	1.4.4. Sub kegiatan pelayanan proses proses izin perceraian pegawai	2 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	50%	4.714.700	42,12%
	1.4.5. Sub kegiatan evaluasi disiplin ASN	2 Laporan	-	-	1 Laporan	1 Laporan	50%	11.779.000	44,59%

Diagram 3.2.2
Capaian Realisasi Kinerja dan Keuangan Program Kepegawaian Daerah
Sampai dengan Triwulan II T.A 2025



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

1. Program Kepegawaian Daerah

Sasaran kinerja program ini yaitu meningkatnya Disiplin Aparatur dengan indikator kinerja program yaitu persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat dengan target yang ditetapkan yaitu sebesar 99%. Dari 5.222 orang ASN Kabupaten Luwu Timur per 30 Juni 2025 (PNS sebanyak 3.611 orang dan PPPK sebanyak 1.611 orang) terdapat 5.167 orang yang telah memiliki data kepegawaian yang akurat dalam aplikasi SIMPEG. Terdapat beberapa pegawai yang belum mengupdate data kepegawainya yang merupakan pegawai mutasi masuk serta beberapa tenaga PPPK yang baru lulus. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh realisasi kinerja program kepegawaian daerah sampai dengan triwulan II sebesar 98,95% atau dengan kata lain telah tercapai sebesar 99,95%. Target kinerja ini dapat tercapai maksimal dikarenakan dengan adanya aplikasi pelayanan cuti ASN (SiYanti) yang mendorong ASN untuk melengkapai seluruh data kepegawainya agar pengajuan cuti yang diajukan

dapat diverifikasi sesuai dengan jadwal cuti yang diajukan. Pemenuhan data kepegawaian yang update dan akurat dapat memberikan kemudahan bagi pengelola kepegawaian dalam memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Data yang akurat, lengkap, dan terupdate dapat membantu dalam pengambilan keputusan teknis tentang kepegawaian seperti penempatan yang sesuai dengan kompetensi pegawai, pengembangan karir dan penghargaan bagi pegawai itu sendiri. Keakuratan data pegawai juga dapat membantu pengelola kepegawaian dalam memperoleh informasi yang berguna dalam rangka mengidentifikasi kebutuhan pegawai, rotasi, promosi, maupun analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan pegawai. Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp649.440.343,- atau tercapai sebesar 28,00%.

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

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Sasaran kinerja Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yaitu seluruh ASN Kabupaten Luwu Timur dengan indikator “Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaianya”. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II kegiatan ini sebesar 37,50% yang diperoleh dari rata-rata capaian kinerja sub kegiatan yang mendukung tercapainya indikator kegiatan ini dari target yang ditetapkan sebesar 95%, sehingga capaian kinerjanya yaitu sebesar 39,47%. Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp304.180.758,- atau tercapai 52,33%.

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

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

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu tersedianya kebutuhan jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN yang akan diseleksi dengan indikator “Jumlah dokumen hasil penyusunan

rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN". Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah 1 dokumen dan ditetapkan pada triwulan I. Namun, dokumen kebutuhan formasi Kabupaten Luwu Timur untuk tahun 2025 sampai saat ini belum disusun dikarenakan tahap penyelesaian formasi CASN Tahun 2024 masih berlangsung. Sehingga capaian realisasi kinerja sampai dengan triwulan II masih 0%. Adapun anggaran yang telah terealisasi untuk belanja operasional sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp22.581.700,- atau tercapai sebesar 59,03%. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran yang digunakan dalam rangka koordinasi terkait bezetting pegawai tahun 2025.

2) Sub kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu kesesuaian kebutuhan calon PNS dan PPPK yang akan diseleksi dengan indikator "Jumlah Dokumen Kegiatan dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK". Target yang ditetapkan untuk tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I terealisasi 1 dokumen pelaksanaan seleksi CPNS Formasi tahun 2024 dan Seleksi PPPK Tahun 2024. Jumlah CPNS Formasi tahun 2024 sebanyak 820 orang terdiri dari Fungsional Kesehatan sebanyak 307 orang, Fungsional Teknis sebanyak 358 orang dan Pelaksana sebanyak 155 orang. Sedangkan Untuk seleksi PPPK Tahap 1 sebanyak 1.462 orang yang lulus seleksi terdiri dari 372 orang Fungsional Kesehatan, 74 orang Fungsional Tenaga Teknis, 185 orang Fungsional Guru dan sebanyak 831 orang Pelaksana.

Pada Triwulan II terealisasi 1 dokumen hasil pelaksanaan Seleksi PPPK Tahap II Tahun Anggaran 2025. Jumlah pelamar pada seleksi PPPK Tahap II adalah sebanyak 1.230 orang dan sebanyak 556 orang yang lulus seleksi yang terdiri dari 42 orang fungsional Kesehatan, 18 orang fungsional Guru, 44 orang fungsional Teknis dan sebanyak 284 orang Pelaksana. Berdasarkan penjelasan realisasi diatas maka diperoleh realisasi sampai dengan triwulan II adalah sebanyak 2 dokumen atau tercapai sebesar 50%.

Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp237.745.508,- atau tercapai 50,57%. Realisasi ini belum

maksimal karena belum sesuai dengan anggaran kas sampai dengan triwulan II. Hal ini disebabkan karena anggaran yang disiapkan untuk kegiatan Penyerahan SK sekaligus pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan CPNS dan PPPK Tahap I Formasi Tahun 2024 tidak dilaksanakan sesuai rencana karena menyesuaikan dengan petunjuk pimpinan untuk dilaksanakan secara ceremonial saja.

3) Sub kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengusulkan administrasi pensiun dengan indikator “Jumlah Dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian”. Target kinerja selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen pengelolaan administrasi pemberhentian triwulan I Tahun 2025. Kemudian pada triwulan II terealisasi 1 dokumen yaitu dokumen pengelolaan administrasi pemberhentian triwulan II Tahun 2025. Untuk periode triwulan I terdapat 18 orang PNS yang pensiun yang terdiri dari 16 orang yang pensiun karena BUP dan 2 orang pensiun karena meninggal dunia. Untuk periode triwulan II terdapat 17 orang yang pensiun terdiri dari 14 orang BUP dan 3 orang meninggal dunia.

Adapun realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp27.862.000,- atau tercapai 69,27%.

4) Sub Kegiatan Pengelolaan sistem informasi kepegawaian

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu tersedianya dokumen ASN yang dimutakhirkan data kepegawaian dengan indikator “Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yakni dokumen pengelolaan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Triwulan I Tahun 2025, kemudian pada triwulan II terealisasi 1 dokumen pengelolaan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Triwulan II Tahun 2025 sehingga diperoleh capaian realisasi kinerja sebesar 50%. Adapun Aplikasi yang dikelola meliputi aplikasi SIMPEG, SI ASN, SIYANTI, SIPINTER dan SIPATUH. Realisasi serapan anggaran yang digunakan

sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp15.991.550,- atau tercapai sebesar 48,96%. Realisasi kinerja kurang maksimal karena belanja Jasa Tenaga Administrasi untuk bulan Juni baru dapat terbayarkan pada bulan Juli atau pada triwulan III.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Sasaran kinerja kegiatan Mutasi dan promosi ASN yaitu terlaksananya pengelolaan mutasi dan promosi ASN sesuai aturan dengan indikator kinerja persentase rata-rata capaian pengelolaan mutasi dan promosi ASN. Kinerja kegiatan Mutasi dan Promosi ASN sampai dengan Triwulan II terealisasi sebesar 33,33% dari target kinerja sebesar 95%, maka capaian kinerjanya adalah sebesar 35,09%. Realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp89.299.985,- atau tercapai 16,34%. Realisasi kegiatan ini masih sangat rendah disebabkan adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat terlaksana sampai dengan berakhirnya periode triwulan II.

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

1) Sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN adalah terlaksananya penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan indikator kinerja “Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan Mutasi ASN Daerah”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I telah terealisasi sebanyak 1 dokumen yakni Dokumen Pengelolaan Mutasi ASN Triwulan I tahun 2025. Jumlah Pegawai yang dilayani permohonan mutasinya selama periode triwulan I sebanyak 84 orang diantaranya Pegawai mutasi masuk sebanyak 18 orang, Pegawai mutasi keluar daerah sebanyak 5 orang, dan Pegawai mutasi lintas OPD sebanyak 61 orang.

Pada Triwulan II terealisasi 1 Dokumen yaitu Dokumen Pengelolaan Mutasi ASN Triwulan II Tahun 2025. Total Usulan pada Triwulan II adalah sebanyak 24 usulan, sebanyak 9 usulan telah diterbitkan SK mutasinya (6 orang mutasi masuk dan 3 orang mutasi

keluar) dan sebanyak 15 usulan lainnya (12 orang mutasi masuk dan 3 orang mutasi keluar) masih menunggu penerbitan SK mutasinya. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi kinerja sampai dengan Triwulan II adalah sebesar 50%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp41.688.880,- atau tercapai sebesar 36,17%. Faktor penyebab rendahnya realisasi yaitu rencana pengukuhan pejabat struktural lingkup BAPPERIDA yang belum dapat dilaksanakan karena masih menunggu izin dari Kemendagri sehingga anggaran yang disiapkan belum terealisasi.

2) Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN

Sasaran kinerja sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN adalah terlaksananya penerbitan SK kenaikan pangkat tepat waktu dengan indikator kinerja "Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat". Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 Dokumen. Pada Triwulan I telah terealisasi 1 dokumen yakni Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat Triwulan I Tahun 2025 atau dengan kata lain capaian kinerjanya telah mencapai 25%. Usulan kenaikan pangkat periode bulan Februari sebanyak 60 orang, 57 orang diantaranya telah mendapat persetujuan teknis dan 3 orang lainnya tidak memenuhi syarat. Untuk periode buan April terdapat sebanyak 187 orang, 179 orang diantaranya telah mendapat persetujuan teknis dan 8 orang lainnya tidak memenuhi syarat. Jadi Total usulan sampai dengan Triwulan III yaitu sebanyak 173 orang dan terealisasi sebanyak 150 orang dan 23 orang lainnya Tidak Memenuhi Syarat.

Pada Triwulan II terealisasi 1 Dokumen yaitu Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN Triwulan II Tahun 2025. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian realisasi kinerja adalah sebesar 50%. Jumlah Usulan untuk Periode Juni sebanyak 166 usulan. Sebanyak 147 usulan telah memenui syarat dan sebanyak 19 usulan tidak memenuhi syarat. Realisasi serapan anggaran yang digunakan sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp31.314.000,- atau tercapai sebesar 71,39%.

3) Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN yaitu terpenuhinya formasi jabatan struktural daerah dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Pengelolaan Promosi ASN”. Target yang ditetapkan selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 1 dokumen dan peletakan target tersebut ditetapkan pada triwulan I. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan II belum terdapat realisasi kinerja atau capaian kinerjanya masih nol. Hal tersebut disebabkan karena rencana kegiatan Seleksi Terbuka untuk 6 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong tidak dapat dilaksanakan karena Kepala Daerah terpilih dilantik pada tanggal 20 Februari 2025 dan mulai bertugas pada tanggal 03 Maret 2025 sehingga waktu untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka tidak mencukupi. Realisasi Anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp16.297.105,- atau tercapai sebesar 4,21%. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran perjalanan dinas yang digunakan dalam rangka koordinasi terkait persiapan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.

c. Kegiatan pengembangan kompetensi ASN

Sasaran kinerja pada kegiatan pengembangan kompetensi ASN yaitu terlaksananya pengembangan kompetensi ASN dengan indikator kinerja “persentase rata-rata capaian pengembangan kompetensi ASN”. Realisasi kinerja kegiatan pengembangan kompetensi ASN sampai dengan triwulan II yaitu sebesar 39,40% dari target 95%, sehingga capaian realisasi kinerjanya mencapai 41,47%. Realisasi kegiatan ini diperoleh dari rata-rata capaian realisasi kinerja sub kegiatan yang mendukung capaian kegiatan. Realisasi keuangan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN adalah sebesar Rp201.532.300,- atau tercapai sebesar 19,97%.

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

1) Sub kegiatan pengelolaan assesment center

Sasaran kinerja sub kegiatan yaitu ketersediaan pejabat struktural yang mengikuti Assessment dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center”. Selama periode tahun 2025

ditetapkan target kinerja sebanyak 2 Dokumen. Pada triwulan I ditetapkan target sebanyak 1 dokumen. Namun, dokumen tersebut belum terealisasi sampai dengan berakhirnya triwulan II dikarenakan kegiatan Assessment Center yang rencananya akan dilaksanakan pada triwulan I belum terlaksana. Hal tersebut disebabkan beberapa kendala diantaranya karena adanya efisiensi anggaran serta Tim dari Pemprov Jabar yang belum siap untuk datang ke Kabupaten Luwu Timur dalam rangka pelaksanaan Assessment. Realisasi anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebanyak Rp22.987.500,- atau terealisasi sebesar 3,70%. Tidak terlaksananya kegiatan Assessment yang bekerja sama dengan Pemprov Jawa Barat berakibat pada rendahnya realisasi anggaran.

2) Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN

Sasaran kinerja sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN yaitu meningkatnya kompetensi ASN melalui pendidikan lanjutan dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan. Target Pegawai yang akan mengikuti Tugas Belajar pada tahun 2025 adalah sebanyak 5 orang. Pada Triwulan II sebanyak 5 orang Dokter sedang melaksanakan Tugas Belajar di fakultas kedokteran. 4 orang diantaranya merupakan Lanjutan dari tahun 2023 diantaranya 1 orang Dokter Spesialis Radiologi, 1 orang Dokter Spesialis Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi, 1 orang Dokter Spesialis Mikrobiologi, dan 1 orang Dokter Spesialis Kedokteran Gigi serta 1 orang Dokter Spesialis Gigi Anak merupakan peserta Tubel di tahun 2024. Berdasarkan penjelasan realisasi tersebut maka diperoleh capaian kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 100%.

Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp159.567.000,- atau tercapai sebesar 49,62%.

3) Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional

Sasaran kinerja Sub kegiatan fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional yaitu terlaksananya pengembangan karir bagi pejabat fungsional dengan indikator "Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan Pengembangan Karir". Selama periode

tahun 2025 ditepakan target sebanyak 500 orang dan pada triwulan I ditetapkan target sebanyak 75 orang. Pada triwulan I terealisasi sebanyak 56 orang yang telah mendapat pelayanan pengembangan karir pejabat fungsional. Masih terdapat sebanyak 6 usulan yang masih berproses dalam aplikasi I-Mut. Pada triwulan II juga ditetapkan target sebanyak 75 orang dan terealisasi sebanyak 35 orang yang difasilitasi pengembangan karirnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka diperoleh realisasi sampai dengan triwulan II adalah sebanyak 91 orang sehingga diperoleh capaian kinerjanya sebesar 18,20%. Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp18.977.800,- atau tercapai sebesar 28,83%. Realisasi kinerja dan keuangan masih rendah dikarenakan sasaran target yang ditetapkan adalah Pejabat fungsional PPPK yang akan diserahkan SK Fungsionalnya. Namun proses seleksi PPPK Tahap II masih dalam proses pengisian DRH.

d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran kinerja pada kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yaitu terlaksananya penilaian dan evaluasi ASN dengan indikator kinerja “persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya. Realisasi kinerja sampai dengan triwulan II kegiatan ini sebesar 110% dari target 95% atau tercapai sebesar 115,79%. Realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp54.427.300,- atau tercapai 29,84%.

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

1) Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur

Sasaran kinerja Sub kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yaitu terpenuhinya ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja dengan indikator “Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur”. Target yang ditetapkan untuk sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 adalah sebanyak 4 dokumen. Pada triwulan I terealisasi 1 Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Triwulan I Tahun 2025. Pada triwulan II terealisasi 1 dokumen yakni Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Triwulan II Tahun 2025,

sehingga capaian realisasi kinerja sampai dengan triwulan II adalah sebesar 50%. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dilakukan melalui aplikasi e-kinerja yang dievaluasi setiap bulannya dan pada triwulan I atau per tanggal 30 Juni 2025 diketahui terdapat sebanyak 5.222 orang yang akan dilakukan penilaian dan evaluasi kinerjanya melalui aplikasi e-kinerja.

Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp14.644.000,- atau tercapai sebesar 34,68%. Rendahnya realisasi dikarenakan kegiatan sosialisasi penilaian kinerja yang direncanakan dilakukan pada triwulan II belum dapat terlaksana karena waktu pelaksanaannya masih berbenturan dengan pelaksanaan kegiatan penting lainnya.

2) Sub kegiatan Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai

Sasaran kinerja Sub kegiatan ini yaitu ASN yang mendapatkan Reward dengan indikator “Jumlah ASN yang diberikan penghargaan”. Target ASN yang diberikan penghargaan pada tahun 2025 adalah sebanyak 280 orang. Penetapan target tersebut ditetapkan pada triwulan III sehingga sampai dengan triwulan III ini belum terdapat realisasi atau dengan kata lain capaian kinerjanya masih nol. Penjemputan Piagam Karya Satya telah dilakukan pada Akhir bulan Juni dan rencana penyerahannya akan dilaksanakan pada tanggal 17 Agustus 2025 bertepatan dengan perayaan Hari Kemerdekaan RI yang ke 80 Tahun. Realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp1.312.000,- atau tercapai sebesar 2,14%. Terdapat SPJ perjalanan dinas senilai Rp25.955.900,- yang belum dapat direalisasikan pada triwulan II dikarenakan kegiatan penjemputan Piagam Karya Satya dilakukan pada akhir bulan Juni.

3) Sub kegiatan Pembinaan disiplin ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan Pembinaan disiplin ASN yaitu penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dengan indikator “Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin”. Target sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 yaitu sebanyak 5 orang dan pada triwulan I terealisasi 18 orang yang terjaring pelanggaran disiplin dan pada triwulan II terdapat 2 orang yang terjaring melakukan

pelanggaran disiplin terkait dugaan perselingkuhan. Sehingga sampai dengan triwulan II terdapat 20 orang yang teraring melakukan pelanggaran disiplin dan telah dilakukan pembinaan. Jenis pelanggaran yang dilakukan meliputi dugaan kasus perselingkuhan sebanyak 3 orang dan dugaan kasus pelanggaran disiplin sebanyak 17 orang. Adapun hasil pemeriksaan yang telah dilakukan melalui pembinaan disiplin adalah:

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

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

Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp21.977.600,- atau tercapai sebesar 53,22%. Realisasi keuangan ini masih rendah dikarenakan pertanggungjawaban keuangan pelaksanaan kegiatan pembinaan disiplin belum dibuat dikarenakan kegiatan dilaksanakan di minggu terakhir bulan Juni.

4) Sub kegiatan Pelayanan proses izin perceraian pegawai

Sasaran kinerja Sub kegiatan Pelayanan proses izin perceraian pegawai yaitu penanganan izin perceraian pegawai dengan indikator “Jumlah dokumen proses izin perceraian Pegawai yang dilayani”. Target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 ditetapkan

sebanyak 2 dokumen dan disusun setiap semester dan pada triwulan II ini telah terealisasi 1 dokumen Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai Semester I sehingga diperoleh capaian kinerja sampai dengan triwulan II ini adalah sebesar 50%. Sampai dengan triwulan II terdapat sebanyak 6 orang pegawai yang mengajukan permohonan izin cerai, 4 orang diantaranya telah sampai pada tahap pengajuan Nota Dinas ke Bupati sedangkan 2 orang lainnya menunggu disposisi Bupati untuk proses izin perceraian.

Realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp4.714.700,- atau tercapai 42,12%. Rendahnya realisasi disebabkan karena kegiatan dalam rangka proses perceraian pegawai yang diusulkan ditunda karena arahan bupati mengusahakan untuk kedua belah pihak dapat Rujuk Kembali.

5) Sub kegiatan Evaluasi disiplin ASN

Sasaran kinerja Sub kegiatan Evaluasi disiplin ASN yaitu Tersedianya laporan hasil Evaluasi Disiplin ASN dengan indikator “Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN”. Target kinerja sub kegiatan ini selama periode tahun 2025 ditetapkan sebanyak 2 dokumen dan disusun setiap semester dan pada triwulan II telah terealisasi 1 dokumen Evaluasi Disiplin ASN Semester I Tahun 2025 sehingga diperoleh capaian kinerjanya sebesar 50%. Adapun pegawai yang masih dalam proses evaluasi disiplinnya adalah sebanyak 2 orang yang merupakan lanjutan dari triwulan I.

Realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp11.779.000,- atau tercapai sebesar 44,59%. Rendahnya realisasi disebabkan karena proses pelaksanaan evaluasi tidak berjalan maksimal karena kasus yang ditangani masih dalam proses berjengang dari OPD.

SASARAN STRATEGIS 2:

Tabel 3.2.7
Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategis	Target 2025	Target TW.I	Realisasi TW.I	Target TW.II	Realisasi s.d TW.II	% Capaian s.d TW. II
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	85,00%	85,00%	69,54%	85,00%	77,79%	91,52%

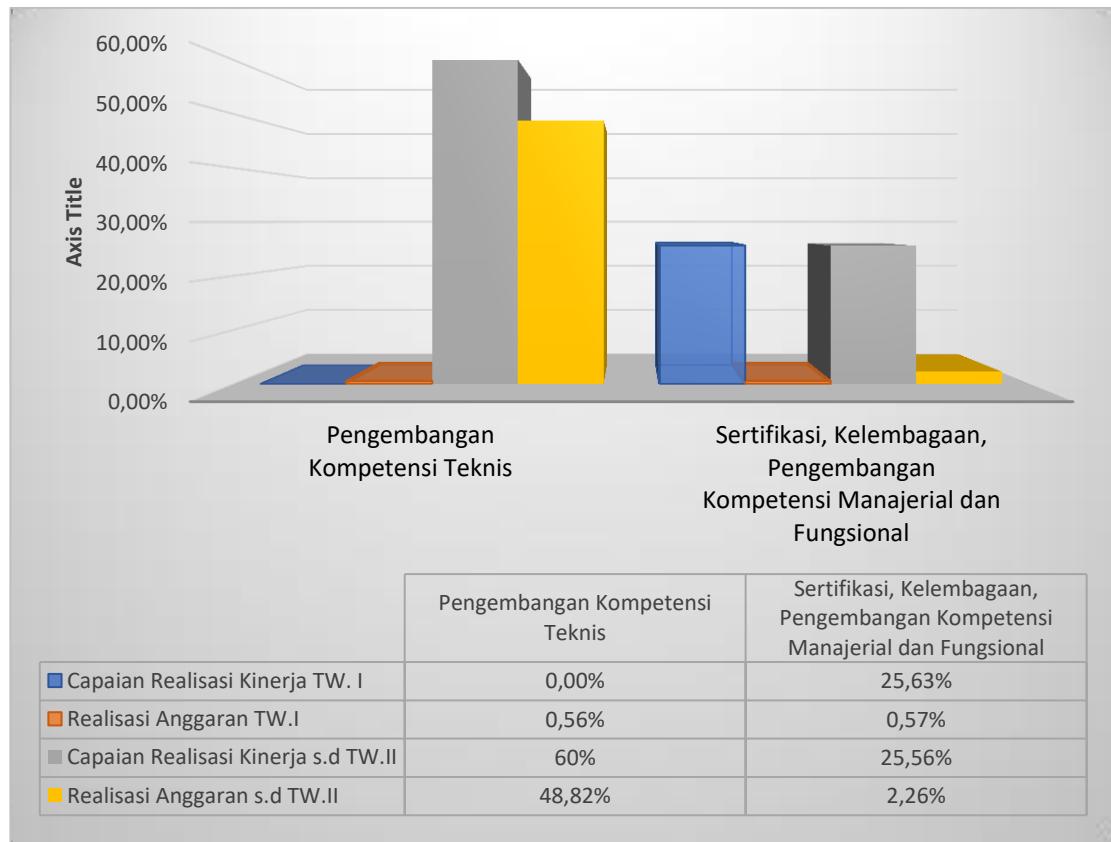
Dalam rangka pencapaian sasaran indikator kinerja utama yang ke-2, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan 1 program dengan 2 kegiatan dan 4 sub kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut. Adapun capaian realisasi kinerja dari kegiatan tersebut sampai dengan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

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

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Realisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Realisasi Kinerja sd TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan
Meningkatnya kompetensi Sumber daya Manusia	1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	50%	50%	69,54%	50%	34,34%	68,67%	557.065.500	22,14%
	1.1. Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%	0%	100%	60%	60%	524.543.000	48,82%
	1.1.1. Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan	170 Orang	-	-	170 Orang	102 Orang	60%	490.790.000	50,56%
	1.1.2. Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, pemantauan, Evaluasi dan pelaporan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	8 Dokumen	-	-	3 Dokumen	2 Dokumen	66,67%	33.573.000	32,45%
	1.2. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	100%	25,63%	100%	25,56%	25,56%	32.522.500	2,26%
	1.2.1. Sub kegiatan Penyusunan kebijakan teknis dan rencana	8 Dokumen	3 Dokumen	-	5 Dokumen	2 Dokumen	25%	5145000	31,10%

Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2025	Target TW.I	Realisasi Kinerja TW.I	Target TW.II	Realisasi Kinerja sd TW.II	% Capaian Kinerja s.d TW.II	Realisasi Keuangan s.d TW.II	% Capaian Keuangan
	sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan serta jabatan fungsional								
	1.2.2. Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3 Laporan	2 Laporan	-	1 Laporan	-	0%	27.377.500	1,92%

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



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

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran program ini yaitu meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur dan dilengkapi satu indikator kinerja program yaitu persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun. Target program tahun 2025 ditetapkan sebesar 50% dan sampai dengan triwulan II terealisasi sebesar 34,34% atau tercapai sebesar 68,67%. Dari 5.222 orang ASN Kabupaten Luwu Timur per 30 Juni 2025 (3.611 Orang PNS dan 1.611 orang Tenaga PPPK) terdapat 1.793 orang pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP.

Pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkesinambungan dapat membentuk pegawai menjadi lebih produktif sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan kompetensi ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan adanya pengetahuan dan

keterampilan baru yang diperoleh melalui pendidikan dan peatihan sehingga secara umum dapat berdampak pada meningkatnya kinerja SKPD. Pengembangan kompetensi ini secara luas juga dapat memberikan dampak yang besar bagi peningkatan kualitas pelayanan publik sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masayarakat pada kinerja pemerintah.

Realisasi anggaran sampai dengan triwulan II program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebesar Rp557.065.500,- atau tercapai sebesar 22,14%. Adapun realisasi kinerja dan serapan anggaran kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung program ini sampai dengan Triwulan II diuraikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengembangan Teknis

Sasaran kegiatan ini yaitu terlaksananya pengembangan kompetensi bagi ASN melalui BKPSDM sesuai AKD dengan indikator kinerja "persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM. Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebesar 100% dan sampai dengan triwulan II terealisasi sebesar 60%. Adapun Realisasi serapan anggarannya sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp524.543.000,- atau tercapai sebesar 48,82%.

Adapun rincian realisasi sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini diuraikan sebagai berikut:

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

Sasaran sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengikuti diklat kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM. Target tahun 2025 ditetapkan sebanyak 170 orang ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui BKPSDM dan sampai dengan triwulan II terealisasi sebanyak 102 Orang sehingga diperoleh capaian realisasi kinerjanya sebesar 60%. Adapun realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp490.970.000,- atau tercapai 50,56%. Adaspuin kegiatan yang terlaksana pada triwulan II yakni Diklat Pengelolaan BOSP sebanyak 46 Peserta dan Dikat Penyusunan Renstra Tahun 2025-2029 sebanyak 56 peserta, sedangkan Diklat Peningkatan Kapasitas Pejabat

Penatausahaan Keuangan (PPK-SKPD) yang direncanakan pada triwulan II ditunda karena jadwal kesiapan penyelenggara digeser ke bulan Juli (triwulan III). Penundaan jadwal serta tersebut berdampak pada belum maksimalnya capaian realisasi kinerja maupun keuangan.

2. Sub kegiatan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum

Sasaran sub kegiatan ini yaitu terselenggaranya diklat kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang diusulkan dengan indikator kinerja “Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi,dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang lulus pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM”. Target tahun 2025 ditetapkan sebanyak 3 dokumen dan sampai dengan triwulan II telah terealisasi 2 dokumen yakni Dokumen Hasi Pelaksanaan Diklat Pengelolaan BOSP dan Dokumen Hasil Pelaksanaan Diklat Penyusunan Renstra Tahun 2025-2029. Berdasarkan realisasi tersebut diperoleh capaian kinerja sebesar 66,67%. Adapun realisasi anggaran yang terserap sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp33.573.000,- atau tercapai 32,45%. Rendahnya realisasi disebabkan karena tidak adanya kegiatan yang dilaksanakan pada triwulan I. Pelaksanaan Diklat Peningkatan Kapasitas Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-SKPD) yang ditunda berdampak pada belum maksimalnya realisasi kinerja dan keuangan.

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

Sasaran kinerja kegiatan ini adalah terlaksananya pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional bagi ASN dengan indikator kinerja “persentase jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional”. Target kinerja tahun

2025 ditetapkan sebesar 100% dan sampai dengan triwulan II terealisasi sebesar 25,56%. Sebanyak 386 orang Pejabat Struktural Kabupaten Luwu Timur per 30 Juni 2025 terdapat 305 orang yang telah dikembangkan kompetensinya. Dan dari 4.355 orang pejabat fungsional Fungsional Kabupaten Luwu Timur per 31 Maret 2025 terdapat 907 Orang yang telah mengikuti pengembangan kompetensi fungsional. Artinya dari 4.741 orang Pegawai struktural dan fungsional terdapat 1.212 orang yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. Realisasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp32.522.500,- atau tercapai 2,26%.

Adapun uraian sub kegiatan yang mendukung kegiatan ini sebagai berikut:

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

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu diklat manajerial fungsional dan struktural yang diusulkan dengan indikator kinerja "Jumlah (Dokumen) kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional yang di susun". Target yang ditetapkan tahun 2025 adalah sebanyak 8 dokumen dan sampai dengan triwulan II telah terealisasi 2 dokumen yakni Dokumen Pelaksanaan Diklat Pengelolaan BOSP dan Dokumen Peaksanaan Diklat Peningkatan Kapasitas Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-SKPD, sehingga diperlukan capaian kinerja sampai dengan triwulan II sebesar 25%. Realiasi serapan anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp5.145.000,- atau tercapai 31,10%. Tidak terlaksananya beberapa kegiatan sesuai dengan jadwal yang direncanakan berdampak pada beum maksimanya realisasi kinerja dan keuangan.

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

Sasaran kinerja sub kegiatan ini yaitu ASN yang mengikuti diklat manajerial fungsional dan struktural melalui anggaran BKPSDM dengan indikator kinerja “Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan”. Target kinerja tahun 2025 ditetapkan sebanyak 3 dokumen hasil pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan. Sampai dengan berakhirnya periode triwulan II belum terdapat kegiatan pelatihan kepemimpinan yang terlaksana dikarenakan adanya kebijakan Pimpinan Daerah yang mengharuskan peaksanaan kegiatan ini ditunda. Realisasi anggaran sampai dengan triwulan II adalah sebesar Rp27.377.500,- atau tercapai 1,92%. Anggaran yang terealisasi adalah anggaran perjalanan dinas dalam rangka kooordinasi dengan pihak ketiga terkait pelaksanaan pelatihan kepemimpinan. Rendahnya realisasi anggaran ini disebabkan karena pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan yang tidak dapat terlaksana sesuai dengan perencanaannya.

BAB IV

PENUTUP

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

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

4.1. Permasalahan

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

a) Permasalahan Kinerja:

1. Terdapat beberapa kegiatan yang tertunda dikarenakan adanya pergeseran jadwal oleh pihak penyelenggara sehingga kembali dilakukan penyesuaian jadwal;
2. Terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat direalisasikan karena adanya kebijakan Pimpinan Daerah;
3. Terdapat sub kegiatan yang realisasinya telah melebihi target karena sifat indikatornya yang terbalik (semakin sedikit target dan realisasi maka semakin baik kinerjanya) sehingga target yang ditetapkan dalam skala yang kecil.

b) Permasalahan Keuangan

Realisasi anggaran masih rendah karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Kegiatan yang direncanakan terealisasi pada triwulan I dan II tertunda karena adanya pergeseran jadwal dari pihak penyelenggara;
2. Kegiatan yang direncanakan terealisasi pada triwulan I dan II tidak dapat terlaksana karena adanya kebijakan dari Pimpinan Daerah;
3. Belanja Gaji Upah Jasa serta Honorarium jabatan bulan Juni baru dapat terbayarkan pada bulan Juli (triwulan III);
4. Beberapa SPJ tidak dapat direalisasikan pada triwulan II dikarenakan pelaksanaan kegiatannya dilakukan pada akhir bulan Juni.

4.2. Tindak Lanjut

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

- a) Tindak lanjut permasalahan kinerja
 - 1. Kegiatan yang bergeser dijadwakan kembali pada triwulan III;
 - 2. Akan dilakukan rasionalisasi target pada APBD Perubahan Tahun 2025.
- b) Tindak lanjut permasalahan Keuangan
 - 1. Anggaran akan direalisasikan jika kegiatan telah dilaksanakan pada triwulan III.
 - 2. Akan dilakukan rasionalisasi anggaran untuk kegiatan yang tidak dapat direalisasikan pada APBD Perubahan tahun 2025;
 - 3. Gaji Upah Jasa dan Honorarium Jabatan untuk bulan Juni akan diproses bayar pada bulan Juli atau triwulan III Tahun 2025;
 - 4. SPJ kegiatan yang telah dilaksanakan pada akhir bulan Juni akan segera dibuat dan diproses GU pada triwulan berikutnya.