

RENCANA KERJA TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



PEMERINTAH KABUPATEN WAY KANAN

© 2023 Subbagian Perencanaan & Keuangan

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Kerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan akhirnya selesai kami susun.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) didasarkan pada visi, misi, tujuan serta tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Berbagai program dan kegiatan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang merupakan komitmen bersama.

Akhirnya kami berharap semoga Rencana Kerja Tahun 2024 dapat digunakan sebagai dokumen perencanaan untuk turut mensukseskan program-program pembangunan dalam rangka mencapai visi dan misi pembangunan Pemerintah Kabupaten Way Kanan.

Blambangan Umpu, Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAY KANAN,



ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.

NIP. 19800412 200003 1 003

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Sistematika Penulisan	4
II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	6
2.1 Evaluasi Perencanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	6
2.2 Analis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	9
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	9
2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD	12
2.5 Penelaahan usul Program dan Kegiatan Masyarakat	14
III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	15
3.1 Telaah terhadap Kebijakan Nasional	15
3.2 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah	17
3.3 Program, Kegiatan dan sub kegiatan	18
IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN	24
V. PENUTUP	25

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek (tahunan) yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.

Perencanaan pembangunan daerah disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Perencanaan pembangunan daerah merupakan suatu kesatuan dalam sistem pembangunan nasional. Hal ini dimaksudkan agar perencanaan pembangunan daerah senantiasa konsisten, sejalan dan selaras dengan perencanaan pembangunan dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten. Selain itu hendaknya juga dilakukan secara bersama-sama dengan para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing serta memperhatikan kondisi dan potensi yang dimiliki, sesuai dengan dinamika perkembangan daerah dan nasional.

Berkenaan dengan hal tersebut, perlu disusun Rencana Kerja sebagai salah satu dokumen perencanaan awal dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran SKPD yang dalam pelaksanaannya dibiayai melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan dalam melaksanakan visi, misi dan tugas pokok dan fungsinya adalah dengan berdasarkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1983 tentang Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2008 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100

- Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2003 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
 15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
 16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
 17. Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tentang Perubahan atas PP Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS;
 18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 21. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD);
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;
 23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Way Kanan;
 25. Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan Nomor 5 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan Nomor 5 Tahun 2013 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Way Kanan;
 26. Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Way Kanan.

27. Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan;

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan disusun sebagai salah satu media perencanaan dalam rangka mencapai visi dan misi serta pelaksanaan program dan kegiatan. Sedangkan tujuannya adalah sebagai pedoman atau acuan untuk melangkah melaksanakan program-program pembangunan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat khususnya Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Rencana Kerja Tahun 2023 ini terbagi kedalam 5 (lima) bab, yang masing-masing bab dan sub bab merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling terkait.

Sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Laporan

BAB II EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaah terhadap Kebijakan Nasional

3.2 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

BAB V PENUTUP

II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU (2022) DAN CAPAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN BERJALAN (2023)

Evaluasi pelaksanaan renja perangkat daerah tahun lalu (2022) dan capaian renstra perangkat daerah tahun berjalan (2023):

- a. Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2022) dan perkiraan capaian tujuan tahun berjalan, untuk menjadi acuan pada APBD tahun 2023.
- b. Pencapaian target Renstra SKPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya.
- c. Cakupan telaahan/review hasil evaluasi pelaksanaan Renja tahun sebelumnya :
 1. Realisasi program/kegiatan **yang tidak** memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
 2. Realisasi program/kegiatan **yang telah** memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
 3. Realisasi program/kegiatan **yang melebihi** target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
 4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
 5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra dan kinerja pelayanan SKPD;
 6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Adapun Program-program yang menjadi penunjang kegiatan-kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah disusun, yaitu diantaranya:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- Program penunjang urusan pemerintah daerah meliputi kegiatan dan sub kegiatan rutin yang bersifat urusan penunjang operasional, baik sarana maupun prasarana kantor.
- Untuk Kegiatan dan Sub Kegiatan di Program ini mayoritas terealisasi dengan baik, hanya saja ada 1 (satu) sub kegiatan yang tidak terealisasi 100%, yaitu Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN yang hanya mencapai realisasi di angka 89%.
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN tidak dapat mencapai angka 100% dikarenakan pergerakan jumlah pegawai yang ada di BKPSDM tidak menentu atau fluktuatif angka personil, sehingga mempengaruhi capaian kinerja dan realisasi anggaran.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah di Tahun Anggaran 2022 dapat terealisasi dengan baik, hingga ada beberapa kegiatan dan sub kegiatan yang melampaui dari target yang ditentukan, diantaranya:

- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK sebanyak 384%, yaitu mencakup jumlah pengadaan CPNS 73 orang, PPPK Tahap 1 dan 2 dengan total 311 orang yang lulus seleksi pada TA 2022;
- Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN sebanyak 114%, yang mengikuti sumpah PNS sebanyak 72 orang CPNS Tahun 2020 dan 11 orang CPNS yang tahun lalu tidak mengikuti sumpah dikarenakan Terdiagnosa Covid-19;
- Evaluasi Pemberhentian ASN sebanyak 122%, sebanyak 189 pegawai yang mengajukan Pensiun, baik Pensiun karena Batas Usia Pensiun (BUP) ataupun karena Meninggal Dunia (MD);
- Fasilitasi Lembaga Profesi sebanyak 100 %;
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian sebanyak 1645%, data tersebut merupakan data pegawai yang diolah oleh Tim Bidang Kependidikan, Mutasi, Promosi dan Informasi yaitu sebanyak 49.356

data. Sekitar 47.843 data diolah dari SIASN dan SAPK milik BKN, sisanya mengelola data SIKEP dan SIKOP milik Kabupaten Way Kanan.

- Pengelolaan Data Kepegawaian meliputi pengusulan pembuatan Kartu Pegawai, Kartu Suami/Istri, Kartu Taspen, Kartu BPJS Khusus PPPK dan pengajuan cuti sebanyak 5.672 orang yang mengajukan dari target sebanyak 400 pengajuan/orang, dengan kata lain mencapai realisasi sebanyak 1418%;
- Pengolaan Mutasi ASN meliputi pengelolaan mutasi keluar dan masuk Kabupaten Way Kanan, mutasi jabatan struktural, jabatan struktural ke fungsional dan sebaliknya, pelaksanaan seleksi JPT, dan evaluasi JPT mencapai target realisasi sebanyak 191%;
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN meliputi kegiatan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan perubahan status, dengan realisasi sebanyak 195%;
- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan (Tugas Belajar) terealisasi 100%, meliputi kegiatan fasilitasi pendidikan lanjutan bagi ASN dan memfasilitasi ASN yang mengajukan surat izin belajar;
- Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN mencapai target yaitu 100%, meliputi kegiatan penyusunan dokumen analisis kebutuhan diklat;
- Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur meliputi kegiatan pengolahan data e-kinerja, penginputan data e-Lapkin dan data Indeks Profesionalitas ASN, yang mencapai target realisasi sebanyak 141%.

Adapun Sub Kegiatan yang tidak terealisasikan dengan baik atau tidak mencapai angka 100%, diantaranya:

- Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai yaitu kegiatan memfasilitasi pengajuan pembuatan Sertifikat Satyalancana Karya Satya X, XX, XXX ASN Kabupaten Way Kanan; dengan realisasi sebanyak 89%. Hal tersebut terjadi karena beberapa data ASN yang

mengajukan ditolak oleh aplikasi dan dinyatakan TMS (Tidak Memenuhi Syarat).

- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, yaitu meliputi kegiatan penerbitan Surat Keputusan Bupati mengenai Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Kasus Perceraian ASN di Kabupaten Way Kanan, target yang ditetapkan yaitu 3 orang, namun kasus yang mampu diselesaikan mencapai 14 orang, 3 kasus hukuman disiplin dan 11 kasus perceraian pegawai.
- Pembinaan Jabatan Fungsional ASN, meliputi kegiatan penyelenggaraan Diklat untuk Guru, Kepala Sekolah dan P3K, namun dikarenakan anggarannya difocussing, maka target kinerja sub kegiatan ini tidak tercapai.

3. Program Pengembangan SDM

Kegiatan dan Sub Kegiatan di Program Pengembangan SDM untuk Tahun Anggaran 2022 dapat terealisasikan dengan baik, yaitu diantaranya:

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum atau bisa disebut sebagai Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional bagi ASN yang telah mencapai target, dengan realisasi sebanyak 98% dengan rincian 105 ASN yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis;
- b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional atau bisa disebut sebagai Kegiatan yang menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan dan Diklat Latsar yang mencapai target sebanyak 75 orang dengan persentase 99%, terdiri dari 72 orang CPNS mengikuti Diklat Pelatihan Dasar (Prajabatan), 1 (satu) orang Eselon II mengikuti Diklat PIM II, dan 2 (dua) orang yang mengikuti Diklat PIM III.

(Hasil Evaluasi terhadap pelaksanaan RENJA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan sesuai Tabel yang disajikan sebagaimana Lampiran 2.1).

2.2 ANALISIS KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Capaian kinerja Pelayanan SKPD berdasarkan Indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM maupun IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan telah menentukan target capaian IKU yaitu Meningkatkan Kualitas ASN dengan indikator kinerja yaitu Nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit. Dengan penjelasan sebagai berikut:

INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Penentuan rumusan standar Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bahwa profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Adapun mengenai tata cara dan pedoman penilaian yang ditentukan pada Peraturan di atas, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dengan kriteria yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenaikualifikasi pendidikan formal PNS, indikatornya meliputi pendidikan S-3, S-2, S-1 atau D-IV, D-III, D-II atau D-I atau SMA dan dibawah SMA. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan pengukuran;

2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur riwayat pengembangan kompetensi (Diklat) yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam jabatan, meliputi Diklat PIM, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus, dll. Dalam dimensi kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari keseluruhan pengukuran;
3. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit kerja atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan meliputi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran;
4. Dimensi Disiplin digunakan mengukur data kepegawaian lainnya yang memuat hukuman disiplin yang pernah diterima PNS, indikatornya meliputi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Pengukurannya diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan pengukuran.

Rumus pengukuran IP ASN yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot setiap indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator. Sumber-sumber data pengukuran diambil dari data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), pendataan ulang PNS (e-PUPNS), penilaian prestasi kerja PNS dan data hukuman disiplin pegawai. Di bawah ini merupakan tabel kategori tingkat IP ASN :

Nilai	Tingkat Profesionalitas
91 – 100	Sangat Tinggi
81 – 90	Tinggi
71 – 80	Sedang
61 – 70	Rendah
≤ 60	Sangat Rendah

INDEKS SISTEM MERIT

Indeks Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan

wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 40 Tahun 2018 untuk ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada sebuah Instansi Pemerintahan yaitu Indeks Sistem Merit.

Penilaian dalam Sistem Merit dilakukan dengan 2 (dua) tahapan, yaitu:

1. Penilaian secara mandiri, dimana setiap Instansi Pemerintah melakukan penilaian secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada Instansi pemerintah tersebut; dan
2. Penilaian oleh Tim Verifikasi KASN akan melakukan evaluasi atas penilaian mandiri setiap instansi pemerintah, kemudian memberikan nilai yang sesuai dengan data dukung yang telah diberikan.

Setiap Instansi Pemerintah wajib membentuk Tim Penilaian Mandiri, kemudian menyusun *Road Map* Penerapan Sistem Merit, yang dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (*output*) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (*outcome*), terdiri atas aspek antara lain:

- a. Perencanaan kebutuhan dengan dengan bobot nilai 10%;
- b. Pengadaan dengan bobot nilai 10%;
- c. Pengembangan karier dengan bobot nilai 30%;
- d. Promosi dan mutasi dengan bobot nilai 10%;
- e. Manajemen kinerja dengan bobot nilai 20%;
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin dengan bobot nilai 10%;
- g. Perlindungan dan pelayanan dengan bobot nilai 4%; dan
- h. Sistem informasi dengan bobot nilai 6%.

Pengkategorian untuk nilai dan indeks yang digunakan dalam Sistem Merit yaitu:

No.	Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
1	IV	325 – 400	0,81 – 1	Sangat Baik
2	III	250 – 324	0,61 – 0,8	Baik
3	II	175 – 249	0,41 - 0,6	Kurang
4	I	100 - 174	0,2 – 0,4	Buruk

Hasil kedua pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Sistem Merit akan menggambarkan kualitas ASN di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada standar khusus yang ditentukan untuk skala nasional suatu Pemerintah Daerah/Provinsi/Pusat untuk mencapai di kategori tertentu, namun semakin tinggi nilai indeks profesionalitas ASN, maka akan menyumbang nilai yang tinggi pada Penilaian Reformasi Birokrasi yang telah ditentukan sendiri target capaian yang akan dicapai setiap tahunnya, otomatis akan menggambarkan kualitas ASN di suatu instansi.

(Tabel analisis Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah terdapat dalam Lampiran 2)

2.3 ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH

Sesuai Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD.

a. Analisa Lingkungan Internal

Analisa lingkungan internal organisasi, dilaksanakan agar diketahui faktor faktor kondisi potensial dan kondisi riil kekuatan organisasi (*strength*) serta agar diketahui pula kondisi potensial dan kondisi riil kelemahan organisasi (*weakness*). Kekuatan organisasi harus digali dan dikembangkan sebaik mungkin yang nantinya dapat digunakan untuk menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Selain kekuatan organisasi, kondisi potensial dan kondisi riil internal yang harus dianalisa untuk diketahui keberadaannya adalah kelemahan organisasi (*weakness*). Kelemahan organisasi harus memperoleh perhatian secara sungguh-sungguh penanganannya, sehingga sebisa mungkin kelemahan tersebut harus didayagunakan untuk diubah menjadi kekuatan organisasi.

Kondisi potensial dan kondisi riil yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan yang dapat dinilai sebagai kekuatan (*strength*) yang memiliki keuntungan strategis

untuk mencapai tujuan dan sasaran strategik, adalah sebagai berikut :

1. Adanya peraturan yang menjadi pedoman (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Adanya Pelimpahan kewenangan pengelolaan aparatur dari pusat ke daerah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014;
3. Tersedianya sumber daya aparatur yang dikelola;
4. Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi.

Sedangkan kondisi potensial dan kondisi riil yang dapat dipandang sebagai kelemahan (*weakness*) internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan apabila tidak dikelola dan ditangani pendaayagunaannya secara baik yang dapat mengakibatkan gagal mencapai tujuan dan sasaran strategik, adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kompetensi aparatur;
2. Keterbatasan anggaran yang tersedia untuk mengakomodir penyelenggaraan kegiatan yang lebih optimal;
3. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam rangka pelayanan kepegawaian.

b. Analisa Lingkungan Eksternal

Analisa lingkungan eksternal, dilaksanakan untuk mengetahui keberadaan berbagai peluang (*Opportunity*) dan tantangan/ancaman (*Threat*) organisasi, yang berkembang yang harus dihadapi oleh organisasi. Peluang merupakan faktor eksternal yang bersifat positif yang harus dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan untuk mencapai atau mampu melampaui pencapaian tujuan dan sasaran strategisnya. Tantangan merupakan faktor eksternal organisasi yang bersifat

negatif, yang menuntut pencermatan, perhatian dan penggarapan sebaik mungkin agar keberadaannya tidak menjadi ancaman yang dapat merugikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan.

Peluang (*Opportunity*) dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Adanya pembinaan dari lembaga pusat;
2. Adanya kerja sama dari pihak ketiga (Taspen, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dll);
3. Adanya kemajuan dan kecanggihan teknologi informasi; dan
4. Sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE).

Sedangkan yang menjadi tantangan (*Threat*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Anggaran yang belum memadai;
2. Semakin kritisnya pola pikir masyarakat;
3. Arus globalisasi dan perubahan peradapan (transparansi dan akuntabilitas).

Sedangkan yang menjadi tantangan (*Threat*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, dapat disampaikan sebagai berikut :

4. Anggaran yang belum memadai;
5. Semakin kritisnya pola piker masyarakat;
6. Arus globalisasi dan perubahan peradapan (transparansi dan akuntabilitas).

Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan dibidang pelayanan kepegawain, jika dikaitkan dengan Visi Misi Bupati 2021-2026 yaitu meningkatkan kualitas ASN. Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa tidak ada capaian standar yang ditentukan oleh pusat maupun nasional, namun akan tetapi semakin

tinggi kualitas ASN suatu daerah, berarti akan menggambarkan nilai indeks profesionalitas ASN yang semakin baik.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit yang diukur dengan indikator tertentu yang telah ditentukan juga yang dapat menyumbangkan nilai tinggi pada penilaian Reformasi Birokrasi, sehingga di akhir periode berjalan mendapatkan nilai raport yang baik.

Peningkatan nilai indeks profesionalitas ASN dan nilai Indeks Sistem Merit diselaraskan dengan pelayanan kepegawaian yang lebih mudah dengan memanfaatkan teknologi dan sistem informatika. Seperti yang dituangkan dalam penyusunan anggaran TA 2023 dan akan berlanjut hingga TA 2024, bahkan akan terus dikembangkan aplikasi pelayanan kepegawaian yang dimiliki BKPSDM yaitu melalui aplikasi SIKEP.

Aplikasi SIKEP merupakan sebuah inovasi yang akan terus dikembangkan oleh BKPSDM Kba. Way Kanan. Secara resmi milik BKPSDM Kab. Way Kanan yang memiliki fitur pelayanan kepegawain, diantaranya:

1. E-Office
2. E-Dokumen
3. E-Kinerja
4. E-Tubel
5. Gaji Berkala
6. Kenaikan Pangkat
7. Sigajah Lampung
8. Satya Lencana
9. Cuti Pegawai
10. Pensiun
11. Mutasi & Promosi
12. Pengaduan ASN

2.4 REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Penyusunan rancangan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD. Oleh karena itu penyusunan rancangan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting SKPD, evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan.

Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan dan tingkat kinerja yang dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, dengan arahan Bupati Way Kanan terkait prioritas program/ kegiatan/ Sub Kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPD berdasarkan rancangan awal RKPD.

Review terhadap rancangan awal RKPD, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/ kegiatan/ Sub Kegiatan, tolak ukur atau target sasaran program/ kegiatan Sub Kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/ kegiatan/ Sub Kegiatan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan.

Terhadap ketidaksesuaian Program dan Kegiatan di tahun anggaran 2021 tersebut, pada penyusunan anggaran tahun 2022 telah disesuaikan

dengan RENSTRA tahun 2021-2026.

Adapun beberapa catatan mengenai hasil analisis kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

Anggaran TA 2024 untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, dimana terdapat beberapa kegiatan prioritas yang tertuang dalam Perpres 18 Tahun 2020 dan Permendagri Nomor 27 Tahun 2021 yang bisa dialokasikan sebesar paling sedikit 0.16% (nol koma enam belas persen) dari total belanja daerah, untuk program yang dimaksud, yaitu diantaranya:

1. Pengembangan SDM untuk pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggaraan Pemerintah Daerah, diantaranya yaitu:
 - a. Pelatihan dan Pembinaan untuk Jabatan Fungsional, memfasilitasi pembinaan PPPK Guru Tahun 2021 (68 orang), Tahun 2022 (Tahap 1 – 264 orang dan Tahap 2 – 294 orang);
 - b. Penyelenggaraan ataupun fasilitasi Diklat Teknis untuk 13 ASN di BKPSDM Kab. Way Kanan, dikarenakan keterbatasan anggaran;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Kepemimpinan bagi Pejabat Administrator sebanyak 1 orang.
2. Revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan responsif, diprioritaskan dalam menunjang kegiatan diantaranya yaitu:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, pembuatan proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan, pengisian e-formasi dan Anjab ABK, pelaksanaan pengadaan pegawai yang direncanakan baru akan dilaksanakan ketika dana anggaran tersedia;
 - b. Pengelolaan Mutasi ASN, direncanakan pada tahun 2024 ada Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional sebanyak 7 kali;
 - c. Pengelolaan Promosi ASN, direncanakan akan mengadakan talent pool untuk Pejabat Pengawas atau setingkat eselon IV sebanyak

166 orang, dan juga pelaksanaan Lelang/Seleksi JPT, dan Evaluasi JPT;

- d. Pengadaan/Pengembangan Sistem Aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis elektronik yaitu online cloud, maintenance aplikasi SIKEP dan akan terus dilakukan pengembangan pada fitur-fitur yang sudah tersedia pada aplikasi SIKEP. Untuk tahun 2024, akan difokuskan pada fitur SI GAJAH LAMPUNG yang akan mendata mengenai seluruh ASN Kab. Way Kanan berhak mendapatkan pelatihan 20jp/tahun

(Tabel Review Rancangan Awal RKPD terdapat dalam Lampiran 3)

2.5 PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan

- a. Kajian terhadap program /kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat, terkait langsung dengan pelayanan SKPD Provinsi, LSM, Asosiasi, Perguruan Tinggi maupun SKPD Kabupaten yang langsung ditujukan kepada SKPD Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD Provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten.
- b. Deskripsi yang perlu disajikan pada sub bab ini antara lain:
 1. Proses bagaimana program/kegiatan usulan pemangku kepentingan di peroleh;
 2. Kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tupoksi SKPD (Kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat sesuai lampiran 4).

III. TUJUAN DAN SASARAN PEMBANGUNAN SKPD

3.1. Telaah Terhadap Kebijakan Nasional

Perencanaan pembangunan daerah disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tersebut, Daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan Daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional.

Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Perencanaan Strategis disusun berdasarkan aspirasi masyarakat (*Stakeholder*) yang disampaikan melalui perencanaan partisipatif dan dipadukan dengan arah dan kebijakan umum pemerintah daerah sebagai penyelenggara pemerintahan.

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan sebagai lembaga teknis daerah yang bertugas membantu bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyatakan bahwa setiap SKPD harus menyusun Rencana Strategis (Renstra). Renstra Badan Kepegawaian dan Pengemngan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program/kegiatan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perencanaan Strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan Strategis instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan Strategis baik yang berskala daerah, nasional maupun global dengan tetap berada dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Visi adalah merupakan pernyataan yang menjawab pertanyaan apa dan bagaimana untuk mencapai sesuatu yang dicita-citakan, maka dengan demikian visi mengungkapkan kondisi dan prestasi yang akan dicapai pada masa datang.

Sehubungan dengan pengertian visi di atas serta dalam rangka untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, maka visi Kabupaten Way Kanan adalah:

“WAY KANAN UNGGUL DAN SEJAHTERA”

Secara umum visi Unggul dan Sejahtera dapat terwujud perlu didukung oleh tata kelola pemerintahan yang baik, kondisi infrastruktur yang baik dan kondisi keamanan ketertiban yang kondusif.

Mengingat visi merupakan pernyataan yang menjawab pertanyaan mengenai apa yang dikehendaki atau apa yang dicita-citakan maka perlu untuk menjabarkannya dalam pernyataan misi. Adapun misi Kabupaten Way Kanan yaitu:

1. Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang baik;
2. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup dan Pembangunan Berkelanjutan;

3. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Masyarakat dan Kompetensi Sumberdaya Manusia Daerah;
4. Meningkatkan Perekonomian Daerah Berbasis Kawasan Didukung Ketersediaan Insfastuktur;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur melaksanakan Misi Kabupaten Way Kanan dengan misi yang nomor kesatu yaitu **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.**

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah terpilih Bupati dan Wakil Bupati Way Kanan, maka tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan adalah :

1. Meningkatnya Kinerja Organisasi;
2. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah;

Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut diatas, maka sasaran yang ditetapkan adalah :

1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara;
2. Meningkatkan Kualitas SAKIP SKPD;

Namun, sejalannya waktu, terdapat revisi mengenai sasaran yang ditetapkan agar lebih *SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound Goals)*, disusunlah Sasaran BKPSDM yang dituangkan dalam Daftar Indikator Kinerja Utama Tahun Anggaran 2024, yaitu sebagai berikut:

**TABEL INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KAB. WAY KANAN
TAHUN 2024**

No.	Tujuan/Sasaran		Indikator Kinerja		Formulasi/ Penghitungan	Satuan	Vol.	Ket.
	Meningkatnya Akuntabilitas Instansi Pemerintah		Nilai Evaluasi SAKIP Kabupaten			Poin	62.64	
		Meningkatkan Kualitas SAKIP SKPD		Nilai SAKIP SKPD	Penilaian Inspektorat Daerah Kab. Way Kanan	Poin	61.1	
	Meningkatnya Kinerja Organisasi		Nilai Komponen Kinerja			Poin	6.15	
		Meningkatkan Kualitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Penilaian berdasarkan data PNS yang diunggah dan di perbarui di Aplikasi SI-ASN sesuai dengan Penghitungan Indikator dalam Permenpan RB No. 38 Tahun 2018	Poin	64	
				Indeks Sistem Merit	Pengukuran berdasarkan Permenpan RB No. 40 Tahun 2018	Poin	210	

Penjelasan terkait IKU BKPSDM Kab. Way Kanan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas SAKIP SKPD, yang didukung dengan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah. Terdapat beberapa poin penting yang harus diperhatikan untuk mendapatkan penilaian terbaik, yaitu harus memenuhi indikator atau komponen yang dinilai dengan bobot maksimal, diantaranya sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja dengan bobot nilai 30;
 - b. Pengukuran Kinerja dengan bobot nilai 25;
 - c. Pelaporan Kinerja dengan bobot nilai 15;
 - d. Evaluasi Internal dengan bobot nilai 10;
 - e. Pencapaian Kinerja dengan bobot nilai 20.

Dan tindak lanjut untuk penilaian SAKIP BKPSDM berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dokumen. BKPSDM berupaya akan melakukan perbaikan dalam pembuatan kualitas dokumen baik dari perencanaan evaluasi setiap triwulan dan pelaporan. Bentuk tindak lanjutnya berupa:

1. Diperjelas mengenai rincian Perjanjian Kinerja yang diselaraskan dengan RPJMD/Renstra yang telah disusun;
2. Pemanfaatan dokumen Rencana Aksi, Rencana Kinerja Tahunan dalam penyusunan dokumen keuangan/anggaran;
3. Pengukuran kinerja yang berjejang dan pengumpulan data sesuai dengan rencana aksi/RKT secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran);
4. Pengukuran kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi;
5. Penyajian ide inovasi atau analisis efisiensi dalam penggunaan sumber daya;
6. Akan dilakukan evaluasi secara berkala dan dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan, dan disajikan juga mengenai kendala dan tantangannya serta target kinerja yang ingin dicapai termasuk realisasi anggaran yang berjalan sesuai seharusnya;
7. Selain itu, peningkatan kualitas dokumen perencanaan dan pelaporan di BKPSDM dengan didukung ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan demi menunjang administrasi rumah tangga BKPSDM.

2. Meningkatkan Kualitas ASN, yang didukung dengan Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Indikator tujuan dalam peningkatan kualitas ASN yang ingin dicapai yaitu antara lain

➤ Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Agar mencapai nilai target yang ditentukan, terdapat kriteria pengukuran yang harus dipenuhi. Setiap dimensi dalam standar profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN, yaitu diantaranya:

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS, indikatornya meliputi pendidikan S-3, S-2, S-1 atau D-IV, D-III, D-II atau D-I atau SMA dan dibawah SMA. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan pengukuran;
2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur riwayat pengembangan kompetensi (Diklat) yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam jabatan, meliputi Diklat PIM, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus, dll. Dalam dimensi kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari keseluruhan pengukuran;
3. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit kerja atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan meliputi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran;
4. Dimensi Disiplin digunakan mengukur data kepegawaian lainnya yang memuat hukuman disiplin yang pernah diterima PNS, indikatornya meliputi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Pengukurannya diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan pengukuran.

➤ Indeks Sistem Merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada sebuah Instansi Pemerintahan yaitu Indeks Sistem Merit.

Penilaian dalam Sistem Merit dilakukan dengan 2 (dua) tahapan, yaitu:

1. Penilaian secara mandiri, dimana setiap Instansi Pemerintah melakukan penilaian secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan Sistem Merit pada Instansi pemerintah tersebut; dan
2. Penilaian oleh Tim Verifikasi KASN akan melakukan evaluasi atas penilaian mandiri setiap instansi pemerintah, kemudian memberikan nilai yang sesuai dengan data dukung yang telah diberikan.

Setiap Instansi Pemerintah wajib membentuk Tim Penilaian Mandiri, kemudian menyusun *Road Map* Penerapan Sistem Merit, yang dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (*output*) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (*outcome*), terdiri atas aspek antara lain:

- a. Perencanaan kebutuhan dengan dengan bobot nilai 10%;
- b. Pengadaan dengan bobot nilai 10%;
- c. Pengembangan karier dengan bobot nilai 30%;
- d. Promosi dan mutasi dengan bobot nilai 10%;
- e. Manajemen kinerja dengan bobot nilai 20%;
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin dengan bobot nilai 10%;
- g. Perlindungan dan pelayanan dengan bobot nilai 4%; dan
- h. Sistem informasi dengan bobot nilai 6%.

Pengkategorian untuk nilai dan indeks yang digunakan dalam Sistem Merit yaitu:

No.	Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
1	IV	325 – 400	0,81 – 1	Sangat Baik
2	III	250 – 324	0,61 – 0,8	Baik
3	II	175 – 249	0,41 - 0,6	Kurang
4	I	100 - 174	0,2 – 0,4	Buruk

Berdasarkan Sasaran dari IKU BKPSDM mengenai indikator Meningkatkan Kualitas ASN, ada 2 indikator kinerja, diantaranya

1) Nilai Indeks Profesionalitas ASN, bahwa:

- a) Diperlukan untuk dapat mengakomodir PNS yang belum mendapat kesempatan mengikuti pengembangan diri serta pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka BKPSDM merencanakan pada TA 2023 memberikan kesempatan lebih banyak untuk dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai dengan jabatan. Seperti disampaikan pada tanggal 31 Desember 2021 telah dilantik 264 orang Pejabat Struktural yang dialihkan ke Jabatan Fungsional, sedangkan yang sudah mendapat kesempatan untuk mengikuti Diklat baik Jabatan Fungsional maupun Jabatan Struktural baru mencapai angka 113 orang, dengan kata lain masih dibutuhkan banyak pelatihan agar mereka bisa meningkatkan kemampuan, kompetensi dan kapabilitas pegawai serta dapat menambah angka kredit demi menunjang jenjang karir yang lebih tinggi.
- b) Perlu juga ditindaklanjuti bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas ASN yang masuk dalam kategori 8 (delapan) area perubahan, dimana terdapat area penataan dan penguatan organisasi dan penataan sumber daya manusia, maka BKPSDM terus berkomitmen untuk dapat meningkatkan kinerja terutama dalam pengembangan SDM Aparatur yang lebih kompeten dan mumpuni, agar menjadi SDM unggul dan berkualitas.

2) Nilai Indeks Sistem Merit, bahwa pada penyusunan Rencana Kerja 2025, Indikator kinerja Sistem Merit baru ditambahkan menjadi salah satu Indikator Kinerja Utama mendukung Meningkatkan Kualitas ASN pada tahun 2024 secara resmi. Namun, untuk penghitungannya telah dilakukan dari tahun sebelumnya.

Pada tahun 2022 mendapat nilai 99 poin. Dan pada tahun 2023, BKPSDM sangat berupaya mengejar akan rendahnya nilai sistem merit, hingga mencapai di angka 209 poin, yang termasuk dalam kategori II (Sebutan Kurang).

3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Program-program yang ditetapkan merupakan program-program yang berada dalam lingkup kebijakan sebagaimana dituangkan dalam Strategi yang diuraikan pada dokumen rencana strategis. Adapun program-program dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan tahun 2022 baik program SKPD maupun program yang menjadi urusan wajib antara lain :

A. Program

Program kerja strategis dan penunjang yang akan dilaksanakan oleh Badan kepegawaian dan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan untuk tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- b. Program Kepegawaian Daerah;
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Kegiatan

Dalam program tersebut diatas ada beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - d. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
2. Program Kepegawaian Daerah.
 - a. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - b. Mutasi dan Promosi ASN;
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

C. SUB KEGIATAN

Untuk Mewujudkan program dan kegiatan tersebut di atas, dilaksanakan beberapa sub kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, dimana merupakan program dan kegiatan rutin.. Secara rinci program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD;
- c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Fasilitasi Kunjungan Tamu;
 - Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan konsultasi SKPD;
 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD.
- d. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik;
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Kantor;
- e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan, Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.
2. Program Kepegawaian Daerah
- a. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN.
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN:
 - Evaluasi Pemberhentian ASN;
 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - Pengelolaan Data Kepegawaian.
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengelolaan Mutasi ASN;
 - Pengelolaan Promosi ASN;
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN;
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat;
 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN.
 -
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai;
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;

- Pelayanan proses izin perceraian.

- 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang.
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional:
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Sesuai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan Tahun 2023 yang bersumber dari APBD Kabupaten Way Kanan, telah direncanakan berjumlah 3 (tiga) program, 11 (tiga belas) kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan dengan nilai pagu sebesar **Rp. 4.938.034.089,-** (*Empat Milyar Sembilan Ratus Tiga {uluh Delapan Juta Tiga Puluh Empat Ribu Delapan Puluh Sembilan Rupiah*).

Pelaksanaan kegiatan prioritas pada anggaran TA 2024 untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, dimana terdapat beberapa kegiatan prioritas yang tertuang dalam Perpres 18 Tahun 2020 dan Permendagri Nomor 27 Tahun 2021 yang bisa dialokasikan sebesar paling sedikit 0.16% (nol koma enam belas persen) dari total belanja daerah, untuk program yang dimaksud, yaitu diantaranya:

1. Pengembangan SDM untuk pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggaraan Pemerintah Daerah, diantaranya yaitu:
 - a. Pelatihan dan Pembinaan untuk Jabatan Fungsional, memfasilitasi pembinaan PPPK Guru Tahun 2021 (68 orang), Tahun 2022 (Tahap 1 – 264 orang dan Tahap 2 – 294 orang) sebanyak 256 orang;
 - b. Penyelenggaraan ataupun fasilitasi Diklat Teknis untuk 13 ASN di BKPSDM Kab. Way Kanan, dikarenakan keterbatasan anggaran;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Kepemimpinan bagi Pejabat Administrator sebanyak 1 orang.
2. Revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani dan responsif, diprioritaskan dalam menunjang kegiatan diantaranya yaitu:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, pembuatan proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan, pengisian e-formasi

dan Anjab ABK, pelaksanaan pengadaan pegawai yang direncanakan baru akan dilaksanakan ketika dana anggaran tersedia;

- b. Pengelolaan Mutasi ASN, direncanakan pada tahun 2024 ada Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional sebanyak 7 kali;
- c. Pengelolaan Promosi ASN, direncanakan akan mengadakan talent pool untuk Pejabat Pengawas atau setingkat eselon IV sebanyak 166 orang, dan juga pelaksanaan Lelang/Seleksi JPT, dan Evaluasi JPT;
- d. Pengadaan/Pengembangan Sistem Aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis elektronik yaitu online cloud, maintenance aplikasi SIKEP dan akan terus dilakukan pengembangan pada fitur-fitur yang sudah tersedia pada aplikasi SIKEP. Untuk tahun 2024, akan difokuskan pada fitur SI GAJAH LAMPUNG yang akan mendata mengenai seluruh ASN Kab. Way Kanan berhak mendapatkan pelatihan 20jp/tahun.

V. PENUTUP

5.1 Catatan Penting

Seiring dengan perkembangan dan kecanggihan teknologi yang semakin pesat, maka BKPSDM melakukan inovasi dalam bidang pelayanan kepegawaian. Inovasi yang telah dilakukan pada tahun 2024 yaitu pengembangan aplikasi SIKEP dalam fitur SI GAJAH LAMPUNG, untuk mengakomodir kebutuhan pelatihan bagi ASN sebanyak 20jp/tahun.

Harapan kedepannya, dapat terus memberikan inovasi terkait pelayanan kepegawaian agar ASN mendapatkan fasilitas urusan kepegawaian lebih mudah, meminimalisir pelanggaran terkait pungutan liar dan membuat capaian kinerja lebih efektif dan efisien.

5.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan sejatinya merupakan kegiatan rutin tahunan yang arahnya adalah dalam rangka peningkatan aparatur. Ketersediaan dana sangatlah diperlukan dalam rangka pelayanan kepada aparatur. Untuk mewujudkan semua yang telah direncanakan dalam Rencana Kerja ini, diperlukan dengan tekad dan semangat untuk mensukseskan pembangunan di Kabupaten Way Kanan dengan dukungan dari semua pihak sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan.

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja dan realisasi anggaran disesuaikan dengan Pagu Anggaran yang telah ditentukan oleh Tim TAPD Kab. Way Kanan. Untuk realisasi anggaran menggunakan metode swakelola, baik pada belanja pegawai maupun belanja barang dan jasa. Jika

dalam berjalannya waktu mengalami kekurangan, maka akan mengajukan nota dinas ke Ketua Tim TAPD Kab. Way Kanan untuk dapat mempertimbangkan penambahan anggaran untuk dapat melaksanakan kegiatan di BKPSDM secara lebih maksimal.

Teknis pencapaian target kinerja sesuai dengan PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan PERMENPAN RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Indeks Sistem Merit yaitu dengan melakukan perbaruan data secara periodik di aplikasi SI-ASN dan melengkapi dokumen yang dibutuhkan sebagai bahan evaluasi oleh Tim Penilaian Sistem Merit, guna mendukung nilai Reformasi Birokrasi Pemerintah Kab. Way Kanan agar lebih baik kedepannya.

5.3 Rencana Tindak Lanjut

Rencana Kerja Perubahan merupakan tindak lanjut dari implementasi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Way Kanan, yang telah disusun untuk masa 5 (lima) tahun dan penjelasan lebih rinci mengenai perubahan akan target kinerja dan perubahan/pergeseran anggaran di dalam BKPSDM Kab. Way Kanan.

Dokumen Rencana Kerja akan menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen-dokumen lainnya yang menunjang perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di BKPSDM Kab. Way Kanan. Dokumen-dokumen tersebut diantaranya yaitu Rencana Aksi, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, Anggaran Kas untuk TA 2025.

Demikian Rencana Kerja TA 2025 ini disusun semoga bermanfaat serta perbaikan berkelanjutan amat diperlukan demi suksesnya program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Way Kanan TA 2025.

Blambangan Umpu, Januari 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kab. Way Kanan



ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.
NIP. 19800412 200003 1 003

**EVALUASI HASIL PELAKSANAAN PERENCANAAN DAERAH SAMPAI DENGAN TAHUN BERJALAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAY KANAN
TAHUN 2022**

NO	Kode					Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (output)/Sub Kegiatan	Target Renstra Perangkat Daerah pada tahun 2026 (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan 2021		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun n-1) yang dievaluasi (Tahun 2022)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD yang Dievaluasi (2022)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RKPD s/d Tahun 2022		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun		Unit Kerja Penanggung Jawab	Ket.
								K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
1	2					3	4	5		6		7		8		9=8/7*100%		10=6+8		11=10/5*100%		12	13
1	X	XX	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Nilai SAKIP BKPSDM																
	X	XX	01	201		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen dan laporan yang disusun																
	X	XX	01	201	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Renja yang disusun	6	dok	11.905.030	1	dok	1.824.500	1	dok	1.824.500	100	100	2	dok	3.649.000	33,33	30,65
	X	XX	01	201	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah DPA yang disusun	6	dok	13.480.600	1	dok	2.469.700	1	dok	2.469.700	100	100	2	dok	4.939.400	33,33	36,64
	X	XX	01	201	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	24	dok	14.937.900	4	dok	2.329.900	4	dok	2.329.900	100	100	8	dok	4.659.800	33,33	31,19
	X	XX	01	201	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP yang disusun	6	dok	13.332.259	1	dok	2.794.500	1	dok	2.794.500	100	100	2	dok	5.589.000	33,33	41,92
						PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran BKPSDM																
	X	XX	01	202		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah ASN yang dibayar dan Dokumen yang disusun																
	X	XX	01	202	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembayaran Gaji	2160	Orang	16.005.470.993	351	Orang	2.425.394.118	371	Orang	2.660.840.433	87	96	673	Orang	4.979.299.668	31,16	31,11
	X	XX	01	202	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Pengelola Keuangan yang dibayar	100	Orang	316.834.800	48	Orang	37.800.000	48	Orang	145.900.040	100	89	96	Orang	167.972.520	96,00	53,02
	X	XX	01	202	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Akhir Tahun yang disusun	6	dok	19.717.200	1	dok	2.723.700	1	dok	2.723.500	100	100	2	dok	5.447.200	33,33	27,63
	X	XX	01	202	07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Semesteran yang disusun	12	dok/laporan	19.717.200	2	dok	2.386.200	2	dok	2.386.200	100	100	4	dok/laporan	4.772.400	33,33	24,20
	X	XX	01	202	08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Prognosis Realisasi Anggaran yang disusun	6	dok/laporan	15.250.000				1	dok	1.975.000	100	100	1	dok/laporan	1.975.000	16,67	12,95
	X	XX	01	206		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Kebutuhan Operasional SKPD																
	X	XX	01	206	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Biaya Alat listrik	28	bulan/paket	38.785.000	12	bulan	3.312.000	12	bulan	8.368.000	100	100	24	bulan/paket	11.680.000	85,71	30,11
	X	XX	01	206	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor	28	bulan/paket	207.543.633	12	bulan	14.996.560	12	bulan	11.381.398	100	100	24	bulan/paket	26.377.958	85,71	12,71
	X	XX	01	206	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan	28	bulan/paket	169.625.000	12	bulan	9.925.000	12	bulan	9.924.200	100	100	24	bulan/paket	19.849.200	85,71	11,70
	X	XX	01	206	08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Makanan dan Minuman	4804	Kotak/laporan	42.000.000				300	Kotak	3.000.000	100	100	300	Kotak/laporan	3.000.000	6,24	7,14

	5	03	02	203	03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Analis Kebutuhan Diklat	6	Dok	129.435.000	1	dok	9.435.000	1	dok	9.435.000	1	dok	9.435.000	100	100	2	Dok	11.844.000	33,33	9,15		
	5	03	02	203	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	6	orang	268.500.000	1	orang	65.560.291	1	orang	44.000.000	1	orang	44.000.000	100	100	2	orang	102.009.291	33,33	37,99		
	5	03	02	203	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pembinaan	106	Orang	554.000.000				49	Orang	2.904.000			2.904.000	-	100	-	Orang	2.904.000	-	0,52		
	5	03	02	204		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah pegawai yang Mengikuti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijazah, menyampaikan Laporan Kinerja, mendapatkan penghargaan dan mendapatkan hukuman Disiplin																					
	5	03	02	204	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Pegawai yang menyampaikan Laporan Kinerja	5169	Orang/Laporan	313.000.000				5.165	Orang	394.000.000	7.271	Orang	392.839.000	141	100	7.271	Orang/Laporan	392.839.000	140,67	125,51		
	5	03	02	204	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Pegawai yang mendapatkan penghargaan	2900	Orang	116.000.000	286	Orang	18.000.000	300	Orang	18.000.000	267	Orang	18.000.000	89	100	553	Orang	36.000.000	19,07	31,03		
	5	03	02	204	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	12	Orang/Laporan	104.600.000	5	Orang	12.800.000	3	Orang	12.800.000	15	Orang	12.800.000	20	100	20	Orang/Laporan	25.600.000	1,67	24,47		
3	5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																						
	5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Cakupan Pengembangan SDM Aparatur																					
	5	04	02	201		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Peserta Diklat Teknis dan Fungsional																					
	5	04	02	201	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Peserta Diklat Teknis dan Diklat Fungsional	239	ASN	1.000.000.000			109	ASN	524.000.000	113	ASN	522.910.000	104	100	113	ASN	522.910.000	47,28	52,29			
	5	04	02	201		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Latsar, Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim																					
	5	04	02	201	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Latsar dan Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim	81	Orang/Laporan	1.300.000.000			76	Orang	809.642.000	75	Orang	800.346.000	99	98	75	Orang/Laporan	800.346.000	92,59	61,57			

Blambangan Umpu, Januari 2023
Mengetahui
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN WAY KANAN

ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.
NIP. 19800412 200003 1 003

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Way Kanan
TA 2025

NO	Indikator	SPM/Standar Nasional	IKK	Target Renstra OPD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023 (thn n-2)	Tahun 2024 (thn n-1)	Tahun 2025 (thn n)	Tahun 2026 (thn n+1)	Tahun 2023 (thn n-2)	Tahun 2024 (thn n-1)	Tahun 2025 (thn n)	Tahun 2026 (thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
2	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
3	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			4 laporan	4 laporan	4 laporan	4 laporan	100%	100%	100%	100%	
4	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	
5	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN			360 orang	360 orang	360 orang	360 orang	93%	100%	100%	100%	
6	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
7	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	

8	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD			2 laporan	2 laporan	2 laporan	2 laporan	100%	100%	100%	100%	
9	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan			1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	100%	100%	100%	100%	
10	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan			1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	100%	100%	100%	100%	
11	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan			1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	100%	100%	100%	100%	
12	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	
13	Jumlah Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
14	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	
15	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	
16	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	

17	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya				1 unit	1 unit	1 unit		100%	100%	100%	
18	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			28 unit	28 unit	25 Unit	25 Unit	100%	100%	100%	100%	
19	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	100%	100%	100%	100%	
20	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan			2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%	100%	100%	100%	
21	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN			1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	
22	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
23	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi			1 lembaga	1 lembaga	1 lembaga	1 lembaga	100%	100%	100%	100%	
24	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%	100%	100%	100%	
25	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
26	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah			2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%	100%	100%	100%	
27	Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat			2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%	100%	100%	100%	

28	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
29	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan				1 orang	1 orang	1 orang		100%	100%	100%	
30	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
31	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan			400 Orang	400 Orang	200 orang	200 orang	22%	100%	100%	100%	
32	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	100%	100%	100%	
33	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi			150 Orang	256 Orang	100 orang	100 orang	101%	100%	100%	100%	
34	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			2 Laporan	2 Laporan	1 laporan	1 laporan	100%	100%	100%	100%	

Blambangan Umpu, Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAY KANAN



ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.

Pembina Tk. I

NIP. 19800412 200003 1 003

Tabel 2.3
Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025
Kabupaten Way Kanan

Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH	Blambangan Umpu		100%	3.553.142.739						
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Blambangan Umpu		100%	8.924.740						
a	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100%	2.975.040						
b	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	100%	1.827.000						
c	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100%	2.145.000						
d	Evaluasi kinerja perangkat daerah	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	1.977.700						
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Blambangan Umpu		100%	2.907.474.900						
a	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	100%	2.766.014.900						

b	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikator keuangan SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	100%	138.060.000						
c	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan akhir tahun	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	100%	2.036.000						
d	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	100%	1.364.000						
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Blambangan Umpu		100%	433.864.099						
a	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Blambangan Umpu	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100%	5.565.000						
b	Penyediaan bahan logistik kantor	Blambangan Umpu	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100%	8.954.099						
c	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Blambangan Umpu	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	100%	7.745.000						


d	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100%	148.800.000						
e	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Blambangan Umpu	Jumlah Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	100%	262.800.000						
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Blambangan Umpu		100%	114.679.000						
a	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100%	500.000						
b	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100%	110.600.000						
c	Penyediaan Jasa Pelayanan Kantor	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	100%	3.579.000						
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Blambangan Umpu		100%	88.200.000						
a	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Blambangan Umpu	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	100%	25.000.000						

b	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Blambangan Umpu	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100%	18.000.000						
c	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Blambangan Umpu	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	100%	45.200.000						
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Blambangan Umpu		100%	966.526.000						
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Blambangan Umpu		100%	183.922.000						
a	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100%	35.361.000						
b	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	100%	1.260.000						
c	Evaluasi Pemberhentian ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	100%	3.179.000						
d	Fasilitasi Lembaga profesi	Blambangan Umpu	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	100%	2.036.000						
e	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100%	141.276.000						
f	Pengelolaan Data Kepegawaian	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	100%	810.000						

2	Mutasi dan Promosi	Blambangan Umpu		100%	777.571.000						
a	Pengelolaan Mutasi ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100%	9.510.000						
b	Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat	100%	9.431.000						
c	Pengelolaan Promosi ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100%	758.630.000						
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Blambangan Umpu		100%	921.000						
a	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Blambangan Umpu	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	100%	921.000						
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Blambangan Umpu		100%	4.112.000						
a	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Blambangan Umpu	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	1.650.000						
b	Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi pegawai	Blambangan Umpu	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100%	905.000						
c	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100%	1.557.000						

III	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Blambangan Umpu		100%	418.365.350						
1	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Blambangan Umpu		100%	418.365.350						
I	Pengembangan Kompetensi Teknis	Blambangan Umpu		100%	402.337.350						
a	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	Blambangan Umpu	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100%	402.337.350						
II	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Blambangan Umpu		100%	16.028.000						
a	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi dan jabatan fungsional	Blambangan Umpu	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	16.028.000						
JUMLAH					4.938.034.089						

Blambangan Umpu, Januari 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAY KANAN



ANDIKA SUPUTRA, S.E., M.M.
Pembina Tk. I
NIP. 19800412 200003 1 003

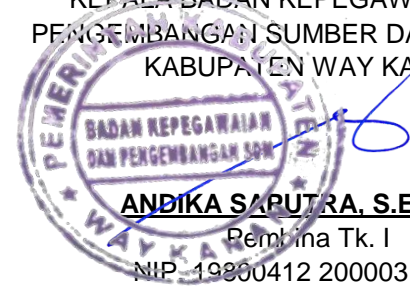
Tabel 2.4
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2024
Kabupaten Way Kanan

Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Program /Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/Volume	Catatan
1	2	3	4	5	6

Blambangan Umpu, Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN WAY KANAN



ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.

Pembina Tk. I

NIP. 19800412 200003 1 003

Urusan : KEPEGAWAIAN

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER

DAYA MANUSIA

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) /Kegiatan (output)	Rencana tahun 2024										Perkiraan Rencana Maju 2025				
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu indikatif (Rp)					Sumber Dana	Catatan Penting	target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu indikatif				
					Belanja Operasi	Belanja Modal	Belanja Tak Terduga	Belanja Transfer	Jumlah								
1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13				
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH																
X	XX	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH	Nilai SAKIP BKSPSDM	Kab. Way Kanan	61.1	Rp3.553.142.739	Rp0	Rp0	Rp0	Rp3.553.142.739	APBD	-	100%	Rp3.591.877.013
X	XX	01	201		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Kab. Way Kanan	100%	Rp8.924.740	Rp0	Rp0	Rp0	Rp8.924.740	APBD	-	100%	Rp9.817.214
X	XX	01	201	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp2.975.040				Rp2.975.040	APBD		1 dokumen	Rp3.272.544
X	XX	01	201	0002	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp1.827.000				Rp1.827.000	APBD		1 dokumen	Rp2.009.700
X	XX	01	201	0006	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Blambangan Umpu	4 laporan	Rp2.145.000				Rp2.145.000	APBD		4 laporan	Rp2.359.500
X	XX	01	201	0007	Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Blambangan Umpu	1 laporan	Rp1.977.700				Rp1.977.700	APBD		1 laporan	Rp2.175.470
X	XX	01	202		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Kab. Way Kanan	100%	Rp2.907.474.900	Rp0	Rp0	Rp0	Rp2.907.474.900	APBD	-	100%	Rp3.198.222.390
X	XX	01	202	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Blambangan Umpu	360 orang	Rp2.766.014.900	Rp0			Rp2.766.014.900	APBD		360 orang	Rp3.042.616.390
X	XX	01	202	0003	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikator keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp138.060.000				Rp138.060.000	APBD		1 dokumen	Rp151.866.000
X	XX	01	202	0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan akhir tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Blambangan Umpu	1 Laporan	Rp2.036.000				Rp2.036.000	APBD		1 Laporan	Rp2.239.600

X	XX	01	202	0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Blambangan Umpu	2 Laporan	Rp1.364.000				Rp1.364.000	APBD		2 Laporan	Rp1.500.400
X	XX	01	206		Administrasi Umum Perangkat Daerah		Kab. Way Kanan	100%	Rp433.864.099	Rp0	Rp0	Rp0	Rp433.864.099	APBD	#REF!	100%	Rp188.170.509
X	XX	01	206	0001	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Blambangan Umpu	1 Paket	Rp5.565.000				Rp5.565.000	APBD		1 Paket	Rp6.121.500
X	XX	01	206	0004	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Blambangan Umpu	1 Paket	Rp8.954.099				Rp8.954.099	APBD		1 Paket	Rp9.849.509
X	XX	01	206	0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Blambangan Umpu	1 Paket	Rp7.745.000				Rp7.745.000	APBD		1 Paket	Rp8.519.500
X	XX	01	206	0009	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Blambangan Umpu	1 laporan	Rp148.800.000				Rp148.800.000	APBD		1 laporan	Rp163.680.000
X	XX	01	206	0011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp262.800.000	Rp0			Rp262.800.000	APBD		1 dokumen	Rp289.080.000
X	XX	01	208		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Kab. Way Kanan	100%	Rp114.679.000	Rp0	Rp0	Rp0	Rp114.679.000	APBD	#REF!	100%	Rp126.146.900
X	XX	01	208	0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Blambangan Umpu	1 Laporan	Rp500.000				Rp500.000	APBD		1 Laporan	Rp550.000
X	XX	01	208	0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Blambangan Umpu	1 Laporan	Rp110.600.000				Rp110.600.000	APBD		1 Laporan	Rp121.660.000
X	XX	01	208	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Blambangan Umpu	1 Laporan	Rp3.579.000				Rp3.579.000	APBD		1 Laporan	Rp3.936.900
X	XX	01	209		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Kab. Way Kanan	100%	Rp88.200.000	Rp0	Rp0	Rp0	Rp88.200.000	APBD	#REF!	100%	Rp69.520.000
X	XX	01	209	0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Blambangan Umpu	1 Unit	Rp25.000.000				Rp25.000.000	APBD		1 Unit	Rp27.500.000
X	XX	01	209	0006	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Blambangan Umpu	25 unit	Rp18.000.000				Rp18.000.000	APBD		25 unit	Rp19.800.000

X	XX	01	209	0010	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Blambangan Umpu	1 unit	Rp45.200.000				Rp45.200.000	APBD		1 unit	Rp49.720.000	
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai IP ASN	Kab. Way Kanan	64	Rp966.526.000		Rp0	Rp0	Rp0	Rp966.526.000	APBD	-	100%	Rp1.063.178.600
5	03	02	201		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Kab. Way Kanan	100%	Rp183.922.000		Rp0	Rp0	Rp0	Rp183.922.000	APBD	-	100%	Rp202.314.200
5	03	02	201	0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Blambangan Umpu	2 dokumen	Rp35.361.000				Rp35.361.000	APBD		2 dokumen	Rp38.897.100	
5	03	02	201	0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Blambangan Umpu	1 laporan	Rp1.260.000				Rp1.260.000	APBD		1 laporan	Rp1.386.000	
5	03	02	201	0007	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp3.179.000				Rp3.179.000	APBD		1 dokumen	Rp3.496.900	
5	03	02	201	0008	Fasilitasi Lembaga profesi	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Blambangan Umpu	1 lembaga	Rp2.036.000				Rp2.036.000	APBD		1 lembaga	Rp2.239.600	
5	03	02	201	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Blambangan Umpu	2 dokumen	Rp141.276.000				Rp141.276.000	APBD		2 dokumen	Rp155.403.600	
5	03	02	201	0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp810.000				Rp810.000	APBD		1 dokumen	Rp891.000	
5	03	02	202		Mutasi dan Promosi		Kab. Way Kanan	100%	Rp777.571.000		Rp0	Rp0	Rp0	Rp777.571.000	APBD	-	100%	Rp855.328.100
5	03	02	202	0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Blambangan Umpu	2 dokumen	Rp9.510.000				Rp9.510.000	APBD		2 dokumen	Rp10.461.000	
5	03	02	202	0002	Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp9.431.000				Rp9.431.000	APBD		1 dokumen	Rp10.374.100	
5	03	02	202	0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Promosi ASN	Blambangan Umpu	2 dokumen	Rp758.630.000			Rp0	Rp758.630.000	APBD		2 dokumen	Rp834.493.000	
5	03	02	203		Pengembangan Kompetensi ASN		Kab. Way Kanan	100%	Rp921.000		Rp0	Rp0	Rp0	Rp921.000	APBD	-	100%	Rp1.013.100
5	03	02	203	0003	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	Blambangan Umpu	1orang	Rp921.000				Rp921.000	APBD		1orang	Rp1.013.100	
5	03	02	204		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Kab. Way Kanan	100%	Rp4.112.000		Rp0	Rp0	Rp0	Rp4.112.000	APBD	-	100%	Rp4.523.200
5	03	02	204	0003	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Blambangan Umpu	1 dokumen	Rp1.650.000				Rp1.650.000	APBD		1 dokumen	Rp1.815.000	
5	03	02	204	0004	Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Blambangan Umpu	200 orang	Rp905.000				Rp905.000	APBD		200 orang	Rp995.500	

5	03	02	204	0008	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Blambangan Umpu	1 laporan	Rp1.557.000				Rp1.557.000	APBD		1 laporan	Rp1.712.700
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN												
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Nilai IP ASN			Rp418.365.350	Rp0	Rp0	Rp0	Rp418.365.350	APBD	-	100%	Rp460.201.885
5	04	02	201		Pengembangan Kompetensi Teknis		Kab. Way Kanan	100%	Rp402.337.350	Rp0	Rp0	Rp0	Rp402.337.350	APBD	-	100%	Rp442.571.085
5	04	02	201	0003	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Blambangan Umpu	100 Orang	Rp402.337.350	Rp0		Rp0	Rp402.337.350	APBD		100 Orang	Rp442.571.085
5	04	02	201		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Kab. Way Kanan	100%	Rp16.028.000	Rp0	Rp0	Rp0	Rp16.028.000	APBD	-	100%	Rp17.630.800
5	04	02	201	0007	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi dan jabatan fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Blambangan Umpu	1 laporan	Rp16.028.000	Rp0		Rp0	Rp16.028.000	APBD		1 laporan	Rp17.630.800

BLAMBANGAN UMPU, JANUARI 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAY KANAN



ANDIKA SAPUTRA, S.E., M.M.

Pembina Tk. I
NIP. 19800412 200003 1 003