

PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN BATU BARA**

KATA PENGANTAR

Akuntabilitas merupakan salah satu komponen dari prinsip "Good Governance" yang merupakan persyaratan bagi setiap unit kerja pemerintahan dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Penilaian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) tahun 2024 ini disusun dengan tujuan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun anggaran sebagai perumusan kebijaksanaan untuk menetapkan langkah-langkah program kerja pada tahun berikutnya serta sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan akuntabilitas instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batu Bara.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi Laporan Kinerja ini tentunya masih didapatkan kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Talawi, Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN BATU BARA,



MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP, M.Si

PEMBINA TK. I

NIP. 19780831 199703 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	1
C. GAMBARAN UMUM.....	2
D. DASAR HUKUM.....	9
E. SISTEMATIKA PENULISAN.....	9
BAB II PERENCANAAN STRATEJIK.....	10
A. VISI DAN MISI	10
B. TUJUAN DAN SASARAN.....	13
C. STRATEGI DAN KEBIJAKAN	13
D. PROGRAM DAN KEGIATAN	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	22
A. PENGUKURAN KINERJA.....	22
B. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA.....	24
C. AKUNTABILITAS KEUANGAN	32
BAB IV PENUTUP	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Otonomi Daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan dalam perjalanannya telah diganti dengan Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah Kedua dengan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2008, memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan Pemerintahan dan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan.

Dengan berlakunya otonomi daerah perlu dilakukan langkah-langkah penguatan kewenangan, efisiensi, efektifitas, akuntabilitas kinerja kelembagaan, peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta informasi manajemen yang akurat dan praktis sebagai upaya penguatan potensi, kemandirian masyarakat dan swasta dalam menuju masyarakat madani. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

B. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja ini merupakan media informasi pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam laporan Kinerja ini diuraikan hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan misi dan visi sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra.

Evaluasi terhadap capaian kinerja ditujukan untuk memberikan :

1. Peningkatan Akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara;
2. Umpan balik bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

3. Meningkatkan kredibilitas terhadap pemberi wewenang;
4. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas – tugas akan dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien dan responsif.

C. Gambaran Umum

Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Pemerintah Kabupaten Batu Bara dalam rangka melaksanakan Otonomi Daerah dan menjabarkan kewenangan daerah atas sumber daya nasional serta untuk menata sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil di Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berdasarkan pada Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Peraturan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (SOTK).

Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 sebagai berikut :

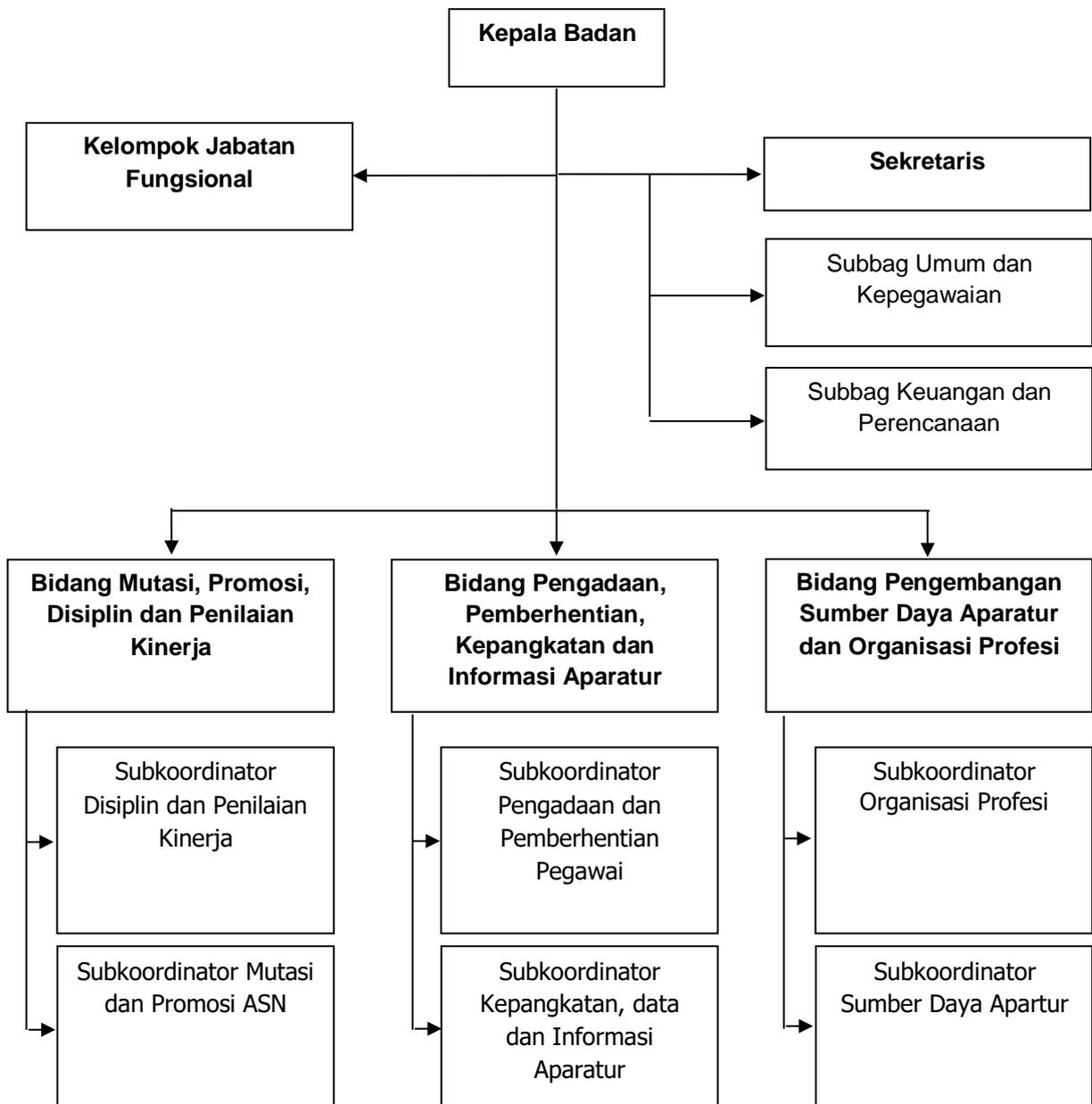
1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian perangkat daerah sebagai unsur pendukung tugas Bupati dibidang Kepegawaian;
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian dan membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah;

4. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah;
 - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian dan membantu pembina kepegawaian daerah serta melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian Daerah;
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan;
3. Bidang Mutasi, Promosi, Disiplin dan Penilaian Kinerja terdiri dari:
 - a. Subkoodinator Disiplin dan Penilaian Kinerja;
 - b. Subkoodinator Mutasi dan Promosi ASN;
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kepangkatan dan Informasi Aparatur terdiri dari :
 - a. Subkoodinator Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai;
 - b. Subkoodinator Kepangkatan, data dan Informasi Aparatur;
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Organisasi Profesi terdiri dari:
 - a. Subkoodinator Organisasi Profesi;
 - b. Subkoodinator Sumber Daya Aparatur;

Gambar 1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara



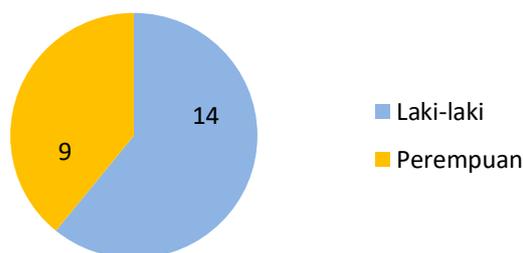
Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara terdiri dari 1 (satu) eselon II, 4 (empat) eselon III, 1 (satu) eselon IV dan 6 (enam) subkoordinator. Data ASN per 31 Desember 2024 adalah 23 orang. Berikut data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara :

- a. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2024 berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut :

Gambar 2
Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Berdasarkan Jenis kelamin

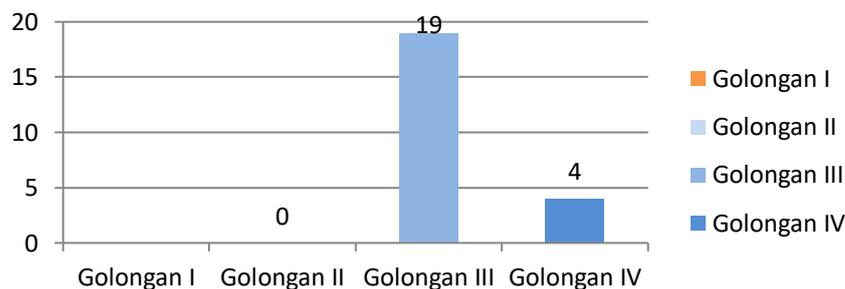


Dilihat dari komposisi jenis kelamin ASN berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sebanyak 14 orang atau sebesar 61%, sedangkan ASN berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar 39%, tapi hal ini tidak menjadi

penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara setiap tahunnya.

- b. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2024 berdasarkan golongan sebagai berikut :

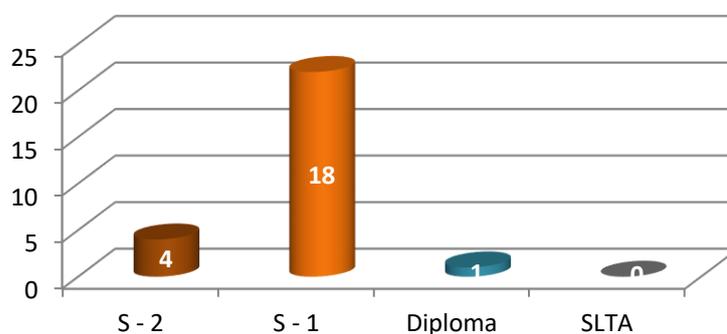
Gambar 3
Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Berdasarkan Golongan



Dilihat dari grafik diatas, ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang mempunyai Golongan III lebih banyak dari Golongan IV. Hal ini merupakan salah satu faktor pendukung sehingga tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2024 berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Gambar 4
Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Batu Bara
Berdasarkan Pendidikan



Tingkat Pendidikan ASN merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah direncanakan organisasi. Dilihat dari gambar diatas, ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang berpendidikan S-1 keatas lebih banyak dari yang mempunyai Pendidikan Diploma kebawah.

Sarana dan Prasarana

Daftar keadaan aset pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara per 31 Desember 2024 sebagai berikut :

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
1	Electric Generating Set	1	Baik
2	Mini Bus	1	Baik
4	Sepeda Motor	6	Baik
5	Mesin Tik Man (14-16)	1	RB
6	Almari Besi/Metal	14	Baik
7	Filling Besi/Metal	5	Baik
8	Brankas	1	Baik
9	Rak Besi	1	Baik
10	Rak Kayu	23	Baik
11	Meja Kayu /Rotan	8	Baik
12	Kursi Besi / Metal	8	Baik
13	Meja Rapat	2	Baik
14	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2	Baik
15	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	9	Baik

16	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	10	Baik
17	Meja 1/2 Biro	22	Baik
18	Sofa	1	Baik
19	Lemari Es	1	Baik
20	AC	12	Baik
21	AC Split	2	Baik
22	Televisi	4	Baik
23	Sound System	2	Baik
24	Stabilisator	1	Baik
25	Alat Rumah Tangga Lainnya	1	Baik
26	UPS	1	Baik
27	Handy Talky	1	Baik
28	Unit Pemancar MF/MW Stationary	1	Baik
29	peralatan antena uhf lainnya (dst)	1	Baik
30	Antene SHF Transportable	1	Baik
31	P.C Unit	21	Baik
32	Lap Top	5	Baik
33	Note Book	9	Baik
34	Monitor	1	Baik
35	Printer (Peralatan Personal Komputer)	35	Baik
36	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	2	Baik
37	Server	1	Baik
38	Kamera	1	Baik
39	Mesin Abesensi	1	Baik
40	Papan Nama Instansi	1	Baik
	JUMLAH TOTAL	220	

1.4. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah : Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Gambaran Umum
- D. Dasar Hukum
- E. Sistematika Penulisan

BAB II : PERENCANAAN STRATEJIK

- A. Visi dan Misi
- B. Tujuan dan sasaran
- C. Strategi dan Kebijakan
- D. Rencana Kinerja

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Pengukuran Kinerja
- B. Analisis dan Evaluasi Capaian Kinerja
- B. Akuntabilitas Keuangan

BAB IV : PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN STRATEJIK

A. VISI DAN MISI

Visi dan misi pembangunan daerah Kabupaten Batu Bara 2024-2026 merupakan kondisi ingin dicapai Kabupaten Batu Bara pada akhir periode kepemimpinan bupati dan wakil bupati terpilih. Berdasarkan latar belakang, potensi sumber daya, dan permasalahan yang ditemukan di Kabupaten Batu Bara maka ditetapkan visi sebagai berikut :

" MENJADIKAN MASYARAKAT KABUPATEN BATU BARA MASYARAKAT INDUSTRI YANG SEJAHTERA, MANDIRI, DAN BERBUDAYA "

Visi tersebut mengandung makna mengenai kuatnya komitmen Kabupaten untuk merealisasikan kondisi ideal yang diharapkan dapat terwujud pada periode pemerintahan dan pembangunan 5 (lima) tahun mendatang dengan penjabaran :

Masyarakat industri

Masyarakat Industri adalah masyarakat yang terbuka untuk menerima berbagai pengalaman yang baru, menghargai setiap perencanaan untuk kemajuan, dan senantiasa ingin berkembang/ maju.

Sejahtera

Masyarakat Kabupaten Batu Bara terpenuhi kebutuhan dasarnya dalam aspek pendidikan, kesehatan, dan ekonomi melalui pengembangan usaha yang maju dan berkelanjutan.

Mandiri

Kemampuan untuk memanfaatkan potensi daerah dan infrastruktur strategis dalam melaksanakan pembangunan daerah dan pengembangan ekonomi demi kemajuan individu.

Berbudaya

Bertindak dan bermasyarakat berpedoman pada nilai-nilai budaya dan tradisi sehingga tercipta masyarakat Kabupaten Batu Bara yang berahlak mulia.

Untuk mewujudkan pencapaian visi tersebut, dijabarkan 8 (delapan) misi pembangunan Kabupaten Batu Bara sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan Aparatur Pemerintah atas pelayanan publik dan investasi;
2. Meningkatkan jumlah dan kualitas infrastruktur dan sarana prasarana pendukung pertumbuhan industri dan perekonomian masyarakat;
3. Mewujudkan masyarakat yang produktif, inovatif, dan berbudaya;
4. Mewujudkan industri berbasis sumber daya unggulan Kabupaten Batu bara;
5. Meningkatkan pemasaran hasil industri, pertanian, dan perikanan secara meluas memanfaatkan teknologi berkembang;
6. Meningkatkan kolaborasi industri, lembaga pendidikan, dan pemerintah Kabupaten Batubara;
7. Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, dan spiritual masyarakat;
8. Meningkatkan peran serta seluruh elemen masyarakat dalam pembangunan Kabupaten Batu bara.

Penjabaran dari kedelapan misi tersebut adalah sebagai berikut :

Misi 1 :

Meningkatkan pelayanan Aparatur Pemerintah atas pelayanan publik dan investasi.

Membentuk aparatur pemerintah yang professional dan melayani dengan hati sehingga memberikan peluang investasi yang besar.

Misi 2 :

Meningkatkan jumlah dan kualitas infrastruktur dan sarana prasarana pendukung pertumbuhan industri dan perekonomian masyarakat.

Memperbaiki sarana dan prasarana infrastruktur baik jalan negara, jalan provinsi dan jalan kabupaten, hingga jalan desa yang didukung partisipasi aktif investor dan masyarakat, disamping mendorong percepatan pembangunan dermaga kecil untuk nelayan tradisional, serta transportasi sungai yang dapat menghubungkan daerah pada pinggiran sungai.

Misi 3 :

Mewujudkan masyarakat yang produktif, inovatif, dan berbudaya.

Menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, inovatif dan mengadopsi nilai-nilai budaya yang baik.

Misi 4 :

Mewujudkan industri berbasis sumber daya unggulan Kabupaten Batu Bara.

Mengali dan mengembangkan industri berbasis pertanian, perkebunan, dan perikanan yang mampu menciptakan lapangan kerja dan memiliki nilai ekonomi yang tinggi.

Misi 5 :

Meningkatkan pemasaran hasil industri, pertanian, dan perikanan secara meluas memanfaatkan teknologi berkembang.

Membangun dan mengembangkan pola pemasaran yang memanfaatkan teknologi informasi yang dapat memperluas jaringan pemasaran.

Misi 6 :

Meningkatkan kolaborasi industri, lembaga pendidikan, dan pemerintah Kabupaten Batu Bara.

Meningkatkan kerjasama pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan stakeholders dalam membangun Kabupaten Batu Bara secara kolaboratif dan partisipatif.

Misi 7 :

Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, dan spiritual masyarakat.

Mengembangkan pendidikan, kesehatan, dan spiritual masyarakat dengan memanfaatkan teknologi dengan tepat dan metoda yang maju demi terwujudnya sumberdaya manusia yang terampil, sehat, mandiri dan berkarakter.

Misi 8 :

Meningkatkan peran serta seluruh elemen masyarakat dalam pembangunan Kabupaten Batu Bara.

Meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam pembangunan Batu Bara yang berbasis partisipatif dan berkelanjutan.

B. TUJUAN DAN SASARAN

TUJUAN

Tujuan adalah suatu hasil akhir tentang segala sesuatu yang dicapai yang berkorelasi dengan pencapaian visi dan melalui pelaksanaan misi untuk menjawab permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada jangka waktu 5 (lima) tahun.

Berdasarkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati yang tertuang dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Batu Bara Tahun 2019-2023, sesuai peran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sebagai salah satu Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati di Bidang Kepegawaian, mempunyai tugas untuk melaksanakan misi kesatu yaitu ***"Meningkatkan pelayanan aparatur Pemerintah atas pelayanan publik dan investasi"***, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara telah menetapkan tujuan yaitu ***"Mewujudkan profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelayanan"***. Profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelayanan, maksudnya adalah suatu kondisi dimana ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara bisa memberikan pelayanan yang terbaik dari pemerintah kepada masyarakat sebagai pengguna jasa yang dapat diukur jika terdapat standar operasional pelayanan yang sistematis dan terukur dengan jelas, serta diharapkan juga mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik itu tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan tugas-tugas kemasyarakatan, sehingga dimanapun ia berada akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.

SASARAN

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif, sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh Pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran,

triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap-tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang ingin dicapai untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan administrasi kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi dalam mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian. Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh persentase tingkat kepuasan terhadap pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode hasil survey/ kuesioner yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara kepada ASN selaku pengguna dari pelayanan kepegawaian.

2. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan profesionalitas ASN ini dilakukan pengukuran melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Setiap dimensi dalam standar profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN.

a. Dimensi kualifikasi (Pendidikan).

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Indikator dan instrumen pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut :

Jenjang Pendidikan	S-3	S-2	S-1/ D-IV	D-III	D-II/ D-I/ SLTA Sederajat	Dibawah SLTA
Bobot Nilai	25	20	15	10	5	1

b. Dimensi Kompetensi.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator dan instrumen pengukuran yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas :

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Jabatan Tinggi Pratama/ Jabatan Administrator/ Jabatan Pengawas sesuai dengan jabatan yang diduduki	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	
	Sudah	Belum
Bobot Nilai	15	0

2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Jabatan Fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	
	Sudah	Belum
Bobot Nilai	15	0

3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Jabatan Tinggi Pratama/ Jabatan Administrator/ Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	
	20 JP	0 JP
Bobot Nilai	15	0

Jabatan Pelaksana	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	
	20 JP	0 JP
Bobot Nilai	22.5	0

4. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya (dalam 2 tahun terakhir)

Jabatan Tinggi Pratama/ Jabatan Administrator/ Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional	Seminar/ Workshop/ Kursus/ Magang/ Sejenisnya	
	Ikut	Belum
Bobot Nilai	10	0

Jabatan Pelaksana	Seminar/ Workshop/ Kursus/ Magang/ Sejenisnya	
	Ikut	Belum
Bobot Nilai	17,5	0

c. *Dimensi Kinerja.*

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator dan instrumen pengukuran yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dalam 1 (satu) tahun terakhir, yaitu sebagai berikut :

Nilai SKP dan PKP dalam 1 (satu) tahun terakhir	91-100	76-90	61-75	51-60	< 50
Bobot Nilai	30	25	15	5	1

d. *Dimensi Disiplin.*

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir. Indikator dan instrumen pengukuran yang digunakan yaitu data/ informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup sebagai berikut :

Jenis Hukuman Disiplin	Tidak Pernah	Ringan	Sedang	Berat
Bobot Nilai	5	3	2	1

Rumus dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN ini yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator. Sedangkan untuk kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100, dengan kategori sangat tinggi;
- b. 81 – 90, dengan kategori tinggi;
- c. 71 – 80, dengan kategori sedang;
- d. 61 – 70, dengan kategori rendah; dan
- e. 60 ke bawah, dengan kategori sangat rendah.

Berikut ini adalah tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sesuai dengan misi yang telah ditetapkan :

VISI : MENJADIKAN MASYARAKAT KABUPATEN BATU BARA MASYARAKAT INDUSTRI YANG SEJAHTERA, MANDIRI, DAN BERBUDAYA		
MISI 1 : Meningkatkan pelayanan Aparatur Pemerintah atas pelayanan publik dan investasi		
Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1. Mewujudkan profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelayanan	1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase hasil survey/kuesioner kepuasan pelayanan kepegawaian
	2. Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	2. Indeks Profesional ASN
	3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah	3. Nilai AKIP

C. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Perangkat Daerah menciptakan nilai tambah (value added) bagi

stakeholder layanan. Hal penting untuk mendapatkan parameter utama yang menunjukkan bagaimana strategi tersebut menciptakan nilai (*strategic objective*). Melalui parameter tersebut, dapat dikenali indikasi keberhasilan atau kegagalan suatu strategi sekaligus untuk menciptakan budaya “berpikir strategik” dalam menjamin bahwa transformasi menuju pengelolaan pemerintah daerah yang lebih baik, transparan, akuntabel dan berkomitmen terhadap kinerja, strategi harus dikendalikan dan dievaluasi (*learning process*). Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara adalah strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Batu Bara Tahun 2024-2026. Strategi dan kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara. Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara.

Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan tersebut di atas, maka strategi yang ditempuh dapat dilihat pada tabel berikut :

MISI : MEWUJUDKAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN BERSIH**TUJUAN : Terciptanya Reformasi Birokrasi di Kabupaten Batu Bara**

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Mewujudkan profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelayanan	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Penerapan pelayanan kepegawaian yang transparan, cepat dan tepat dengan memanfaatkan teknologi informasi.	1. Pelaksanaan Integrasi <i>Database</i> Kepegawaian di seluruh OPD dengan menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).
		Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	1. Mengembangkan manajemen kompetensi ASN. 2. Meningkatkan atas implementasi peraturan perundang-undangan kepegawaian. 3. Peningkatan kualitas Pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan.	1. Penyusunan standar kompetensi jabatan dan pola karir mulai dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) sampai dengan jabatan pelaksana dengan menggunakan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). 2. Sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku. 3. Melaksanakan pengukuran kinerja pegawai melalui Indeks Profesional ASN yang terintegrasikan dengan aplikasi disiplin/ e-absensi, aplikasi SKP.
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	1. Terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator.	1. Menciptakan sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dan terintegrasi.

D. PROGRAM DAN KEGIATAN

PROGRAM

Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh bagian dan sub bagian organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran. Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

KEGIATAN

Kegiatan merupakan penjabaran dari program kerja operasional yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Rencana kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara adalah pilihan-pilihan untuk melaksanakan metode, proses, keterampilan, peralatan dan sistem kerja dalam rangka mengimplementasikan program kerja operasional yang telah dibuat sebelumnya.

Berikut ini adalah program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada tahun 2024 :

NO	PROGRAM	KEGIATAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2.	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemeberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Mutasi dan Promosi ASN
		Pengembangan Kompetensi ASN

		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

E. RENCANA KINERJA

Indikator Kinerja Utama (IKU)

Target Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Mewujudkan profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelayanan	1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase hasil survey/kuesioner kepuasan pelayanan kepegawaian	86%
	2. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	1. Indeks Profesionalitas ASN	76
2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah	1. Nilai AKIP	BB

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Akuntabilitas merupakan kata kunci dari sistem tersebut yang dapat diartikan sebagai perwujudan dari kewajiban seseorang atau instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

A. PENGUKURAN KINERJA

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh

penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah.

Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah

Kerangka Pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan formula sebagai berikut :

Gambar 5
Formula dan Skala Nilai Peringkat Kinerja

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

NO.	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1.	91% ≤ 100%	Sangat tinggi
2.	76% ≤ 90%	Tinggi
3.	66% ≤ 75%	Sedang
4.	51% ≤ 65%	Rendah
5.	≤ 50%	Sangat Rendah

Dalam penilaian kinerja tersebut, nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

a. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi.

Nilai ini menunjukkan pencapaian/ realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

b. Hasil Sedang.

Nilai cukup menunjukkan pencapaian/ realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.

c. Hasil Rendah dan Sangat Rendah.

Nilai ini menunjukkan pencapaian/ realisasi kinerja capaian belum memenuhi/ masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

B. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Capaian organisasi berdasarkan sasaran strategis yang telah ditargetkan pada tahun 2024, sekaligus tingkat capaian organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu indikator kinerja adalah merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Capaian terhadap target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	TARGET 2024	PERSENTASE REALISASI IKU 2024	PERSENTASE REALISASI TERHADAP SASARAN STRATEGIS	KRITERIA PENILAIAN
1	2	3	4	5	6
1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1.1.Persentase hasil survey/kuesioner kepuasan pelayanan kepegawaian	86%	82%	95%	Sangat Tinggi
2. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	2.1.Indeks Profesionalitas ASN	76	75,44	99%	Sangat Tinggi
3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah	3.1.Nilai AKIP	BB	BB	100	Sangat Tinggi
<i>Rata-rata Persentase Realisasi Capaian Kinerja atas Sasaran Strategis</i>					

Dari tabel diatas, berikut analisis dan evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2024 :

I. Sasaran pertama : "Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian", dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) : "Persentase hasil survey/kuesioner kepuasan pelayanan kepegawaian".

Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) ini dilakukan melalui hasil kuesioner yang diberikan kepada ASN selaku pengguna pelayanan kepegawaian. Kuesioner terhadap kepuasan pelayanan kepegawaian ini telah dilakukan sebanyak 310 kuesioner, dengan hasil terdapat sebanyak 255 kuesioner atau 82% yang menyatakan "Puas" terhadap pelayanan kepegawaian dan terdapat sebanyak 55 kuesioner atau 18% yang menyatakan "Tidak Puas" terhadap pelayanan kepegawaian.

Dari hasil kuesioner diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya tingkat kepuasan terhadap pelayanan kepegawaian sebesar 82% sesuai target yang ditetapkan pada awal tahun 2024 yaitu sebesar 86% dengan persentase realisasi

capaian kinerja sebesar 95% termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Langkah-langkah strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan atas kepuasan pelayanan kepegawaian, antara lain dengan memanfaatkan teknologi informasi yaitu menggunakan aplikasi e-Absensi dalam rangka mendukung pelayanan kepegawaian sehingga diharapkan pelayanan kepegawaian secara elektronik bisa lebih cepat dan tepat kedepannya.

II. Sasaran kedua : "*Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur*", dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) : "*Indeks Profesionalitas ASN*".

Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) ini dilakukan melalui penginputan data pada aplikasi yang telah disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yaitu aplikasi "*SIAP*" (*Sistem Indeks Profesional ASN*).

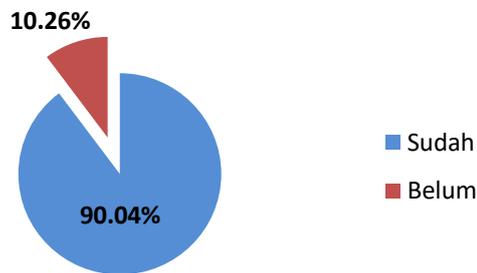
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Untuk kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi (Pendidikan), Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Setiap dimensi dalam standar profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari standar profesionalitas ASN.

a. Jumlah Koresponden

Jumlah koresponden yang melakukan penginputan data melalui aplikasi *SIAP* pada Tahun 2024 adalah sebanyak 3.561 ASN dari total jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 3.536 ASN.

Jumlah koresponden ASN yang melakukan pengisian indeks profesional ASN bisa dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 5
Persentase Koresponden ASN di Kabupaten Batu Bara



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwasanya jumlah responden ASN yang telah melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* sebanyak 3.561 ASN atau sebesar 91,77%, sedangkan ASN yang tidak melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* sebanyak 394 ASN atau sebesar 10.15% dari total jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 3.880 ASN.

Kendala pada pengukuran indeks professional ASN ini dikarenakan masih rendahnya kesadaran ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dalam pengisian data untuk pengukuran indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* yang telah disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu diharapkan pada Tahun 2021 kepada seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP*.

- b. Nilai Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara Tahun 2024

Jumlah Responden	Dimensi				Nilai IP ASN	Kategori
	Pendidikan	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
3.561	21,16	25,89	23,39	5	75,44	Sedang

Dari hasil penginputan data yang meliputi dimensi kualifikasi (pendidikan), kompetensi, kinerja, dan disiplin pada aplikasi *SIAP* yang telah dilakukan

oleh 3.561 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2024, didapatkan nilai indeks profesionalitas ASN Kabupaten Batu Bara sebesar **75,44** atau termasuk kategori ***Sedang*** berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019.

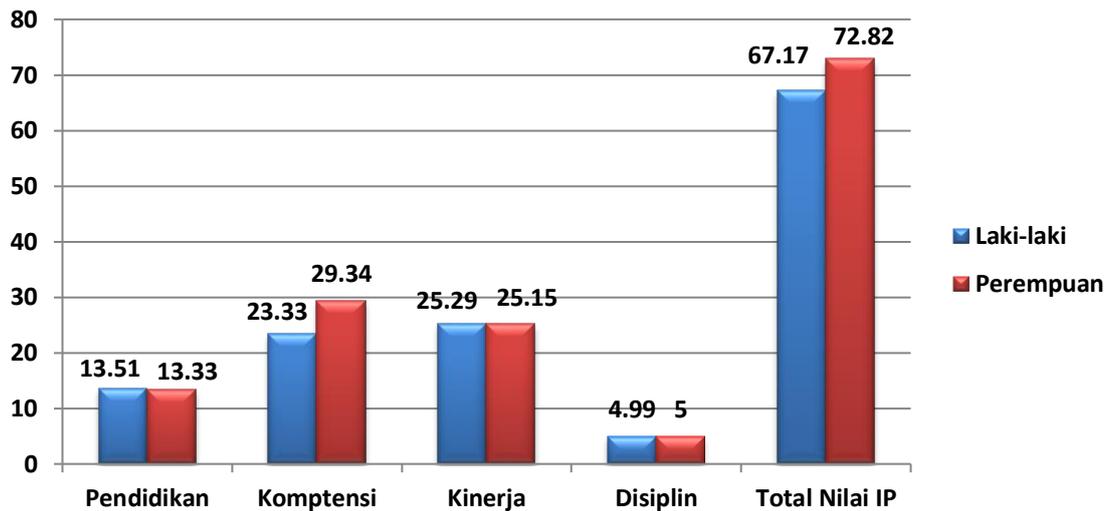
Tetapi jika dilihat dari target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang telah ditetapkan pada awal Tahun 2024 yaitu dengan nilai indeks profesional ASN sebesar 76, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya nilai indeks professional Kabupaten Batu Bara tersebut mendekati target yang telah ditetapkan pada awal tahun 2024 dengan persentase realisasi capaian kinerja sebesar 99 termasuk kriteria penilaian "***Sangat Tinggi***".

Dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara telah menetapkan target nilai indeks professional ASN sebesar 76 pada Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk Tahun 2024. Maka dari itu langkah-langkah strategis yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara untuk Tahun 2024 antara lain :

- Untuk meningkatkan nilai pada dimensi kompetensi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membuat Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) sehingga dalam perencanaan serta pelaksanaan diklat lebih terencana dan terarah sesuai dengan kebutuhan Kabupaten Batu Bara;
- Berkoordinasi serta meningkatkan kerjasama dengan pihak penyelenggara penyedia beasiswa bagi ASN, diklat managerial, diklat teknis dan fungsi tugas antara lain BPSDM Provinsi, LAN, Bappenas, Kementerian dan pihak penyelenggara terakreditasi lainnya.

Untuk lebih jelasnya, berikut data-data dari hasil pengukuran indeks professional ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bara Tahun 2024 yang bersumber dari aplikasi *SIAP* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Jenis Kelamin

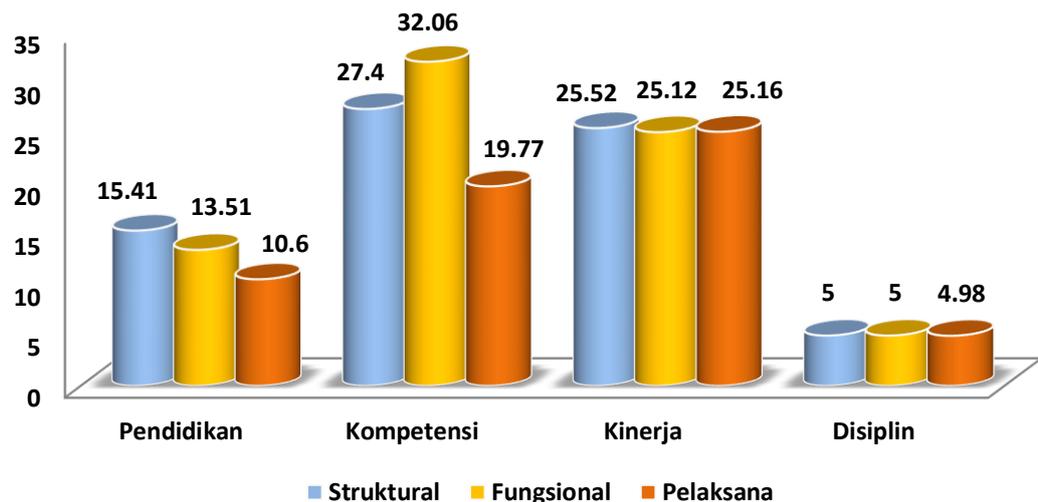


Pada grafik diatas dapat dilihat bahwasanya :

- Total nilai indeks profesional ASN berjenis kelamin perempuan lebih baik dengan nilai 72,82 dibandingkan nilai indeks profesional ASN berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 67,11 atau dengan selisih nilai sebesar 5.71;
- Kemudian ASN yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 2 (dua) dimensi lebih baik dari ASN yang berjenis kelamin perempuan dalam pengukuran 4 (empat) dimensi indeks profesional ASN yaitu pada dimensi pendidikan dengan nilai 13.51 dibandingkan dengan ASN yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai 13.33 atau dengan selisih nilai sebesar 0,18, dan pada dimensi kinerja ASN yang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 25,29 lebih baik dibandingkan dengan ASN berjenis kelamin perempuan dengan nilai 25,15 atau dengan selisih nilai sebesar 0,14. Hal ini dapat mengindikasikan bahwasanya pada Tahun 2024 tingkat pendidikan dan kinerja yang berjenis kelamin laki-laki lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan;
- Sedangkan dalam pengukuran nilai indeks professional ASN pada 2 (dua) dimensi lainnya yaitu dimensi kompetensi dan dimensi disiplin yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwasanya ASN yang berjenis kelamin perempuan nilai indeks profesional ASN pada dimensi kompetensi dengan nilai 29,34 lebih baik dari ASN yang jenis kelamin laki-laki dengan nilai indeks profesional ASN dengan nilai 23,33 atau dengan selisih nilai sebesar 6,01, dan pada dimensi disiplin ASN berjenis kelamin perempuan dengan

nilai 5 lebih baik dibandingkan dengan ASN yang jenis kelamin laki-laki dengan nilai 4,99 atau dengan selisih 0,01. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada Tahun 2024 tingkat kompetensi dan disiplin ASN yang berjenis kelamin perempuan lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki;

2. Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

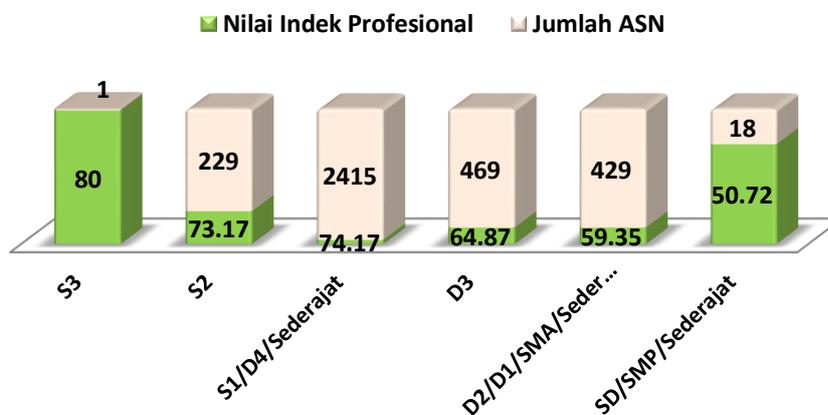


Dari grafik diatas dapat dilihat bahwasanya :

- Pada dimensi pendidikan dalam pengukuran indeks professional ASN untuk jabatan struktural dengan nilai 15,41 lebih baik dibandingkan dengan jabatan fungsional dengan nilai 13,51 atau selisih nilai sebesar 1,9 dan jabatan pelaksana dengan nilai 10,6 atau selisih nilai sebesar 4,81. Untuk menduduki jabatan struktural, tingkat pendidikan yang relevan merupakan salah satu syarat selain Pangkat dan Golongan;
- Untuk dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks professional ASN jabatan fungsional dengan nilai 32,06 lebih baik dibandingkan dengan jabatan struktural dengan nilai 27,4 atau selisih nilai sebesar 4,66 dan jabatan pelaksana dengan nilai 19,77 atau selisih nilai sebesar 12,29. Dalam rangka meningkatkan kompetensi baik untuk jabatan struktural, fungsional dan pelaksana, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara selaku penanggungjawab dalam meningkatkan sumber daya manusia akan melakukan diklat, bimtek dan sosialisasi peraturan dan perundang-undangan secara kontinu pada Tahun 2024;

- Kemudian pada dimensi kinerja dalam pengukuran indeks professional ASN untuk jabatan struktural dengan nilai 25,52 lebih baik dibandingkan dengan jabatan pelaksana dengan nilai 25,16 atau selisih nilai sebesar 0,36 dan jabatan fungsional dengan nilai 25,12 atau selisih nilai sebesar 0,4. Untuk Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara secara berkelanjutan akan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja ASN;
- Dan pada dimensi disiplin dalam pengukuran indeks professional ASN untuk jabatan struktural dan jabatan fungsional dengan nilai 5 lebih baik dibandingkan dengan jabatan pelaksana dengan nilai 4,98 atau selisih nilai sebesar 0,02. Dalam meningkatkan disiplin, pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara secara berkelanjutan akan melakukan sosialisasi peraturan dan perundang-undangan tentang disiplin ASN serta memonitoring serta mengevaluasi atas laporan terhadap pelanggaran disiplin ASN.

3. Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dari grafik diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-3 sebanyak 1 orang atau 0,02% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 80;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 229 orang atau 7,70% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 73,17;

- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-1/D4/ sederajat sebanyak 2.415 orang atau 62,24% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 74,14;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 469 orang atau 12,08% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 64,87;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan D-2/D-1/SMA/ sederajat sebanyak 429 orang atau 11,05% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 59,35;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan SD/SMP/ sederajat sebanyak 18 orang atau 0,46% dari 3.880 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 50,72.

C. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggung jawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dengan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpangan, dan pengeluaran uang yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 dalam Penyelenggaraan Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung yang terdiri dari 3 Program, 11 Kegiatan dan 27 sub kegiatan.

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Belanja Operasi	5.581.000.815	5.210.070.860	93,35
2	Belanja Modal	0	0	0
Jumlah		5.581.000.815	5.210.070.860	93,35

No.	PROGRAM / KEGIATAN	SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN		%
			ALOKASI (Rp)	REALISASI (Rp)	
1. Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian					
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		4.340.606.081	4.063.172.037	93,61
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	25.000.000	24.870.000	99,48
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				
		Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	3.236.720.231	3.022.583.474	93,38
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah				
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	69.729.715	68.422.918	98,13
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	15.227.275	14.971.250	98,32
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	80.000.000	78.936.000	98,67
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	59.176.260	58.461.500	98,79
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	15.000.000	100
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300.000.000	299.967.654	99,99
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	67.200.000	67.200.000	100
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000	5.000.000	100

		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	84.402.600	46.469.641	55,06
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	323.150.000	323.150.000	100
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	60.000.000	38.139.600	63,57
2	Program Kepegawaian Daerah		1.142.394.734	1.050.550.823	91,96
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	75.400.000	74.676.000	99,04
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	71.884.539	71.417.839	99,35
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	127.364.000	127,039,000	99,74
2.2	Mutasi dan Promosi ASN				
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	169.747.420	103.682.996	61,08
		Pengelolaan Promosi ASN	279.998.775	257.231.928	91,87
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN				
		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	25.000.000	23.580.000	94,32
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	22.000.000	21.948.716	99,77
		Pembinaan Disiplin ASN	371.000.000	370.974.344	99,99

3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		98.000.000	96.348.000	98,31
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	98.000.000	96.348.000	98,31

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada hakekatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan Instansi Pemerintah sebagai jawaban dari Visi, Misi dan Tujuan Strategis Instansi Pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 yang terdiri dari 3 (tiga) Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU), dimana 3 (tiga) Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan kriteria penilaian realisasi kinerja "*Sangat Tinggi*" yaitu Sasaran Indikator Kinerja Utama Pertama *Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 95% atau termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Kemudian *Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 99% termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Dan yang terakhir *Meningkatnya kinerja perangkat daerah* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 100% atau termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya dari ketiga Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) rata-rata persentase realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2024 termasuk dalam kriteria penilaian realisasi kinerja "***Sangat Tinggi***" atau dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar **98%**.

Dalam mewujudkan sasaran tersebut terdapat masih banyak yang harus di benahi dan di perbaiki, baik itu secara sistem dan SDM yang dimiliki di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara. Dari seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efisien, efektif dan ekonomis dan mencapai sasaran. Kemudian upaya dalam mempertahankan dan meningkatkan sasaran dan kegiatan yang telah tercapai, maka langkah-langkah strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

melaksanakan monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif Kabupaten Batu Bara untuk masa yang akan datang antara lain dengan dan meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara.

Demikian disampaikan, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2024 ini dapat bermanfaat untuk menjadi barometer keberhasilan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, dan lebih meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Talawi, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BATU BARA,



MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP, M.SI
PEMBINA TI
NIP. 19780831 199703 1 002