

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

B

K

P

S

D

M



**PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. GatotSubroto (Manunggal I) KelurahanTungkal II- KecamatanTungkalIlirKab.TanjungJabung Barat
No. 05 Telp./ Fax (0742) 323664 KodePos : 36514 Email: <http://bkd@pembkab-tanjungjabungbarat.go.id>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dapat diselesaikan sebagai bentuk hasil kinerja selama 1 tahun.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis pada Capaian kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kami telah berusaha maksimal dalam menyusun Laporan Kinerja ini dan kami sadari laporan kinerja ini masih jauh dari sempurna serta kinerja yang telah dicapai masih belum optimal dan memerlukan kerja keras untuk mewujudkan perbaikan kedepannya. Kritik dan saran kami harapkan agar menjadi masukan agar Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 bisa lebih baik lagi.

Kuala Tungkal, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT,



SALDI, SH

Pembina

NIP. 19730306 200501 1 004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum	1
1.3 Maksud dan Tujuan	3
1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	3
1.5 Struktur Organisasi	4
1.6 Sumber Daya Organisasi	5
1.7 Sistematika Penyajian	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Rencana Strategis dan Target Tahun 2021 s/d 2026	8
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini	14
3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	21
3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	22
3.4 Analisis Penyebab Kegagalan/ Keberhasilan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	22
3.5 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	24
3.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	25
3.7 Realisasi Anggaran	29
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	33
4.2 Strategi Peningkatan Kinerja	33

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menyusun Laporan Kinerja berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021 – 2026.

Laporan Kinerja tersebut merupakan perwujudan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban, menjawab, menerangkan kinerja serta tindakan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat kepada Kepala Daerah sebagai pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban tersebut.

Indikator Kinerja sasaran strategis organisasi merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, indikator kinerja sasaran strategis ini merupakan indikator kinerja *Output* dan atau *Outcome* dari kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Indikator kinerja kegiatan menggunakan indikator kinerja mulai dari masukan (*Input*), keluaran (*Output*), dan hasil (*Outcome*) sesuai yang telah disepakati dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

I.2 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 disusun berpedoman pada:

- a. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi dan Nepotisme;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi;

- c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2005-2025;
- g. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 5);
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 4);
- i. Peraturan Bupati Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 Nomor 50);
- j. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 Nomor 24);
- k. Peraturan Bupati Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 39 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2024 (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 Nomor 39).

I.3 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban dan komitmen suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang berisikan tentang informasi keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan misi suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan perjanjian kinerja, maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024.
- b. Sebagai bahan acuan dalam penyempurnaan dokumen perencanaan pembangunan pada periode yang akan datang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- c. Sebagai bahan penyempurnaan pelaksanaan Program dan Kegiatan periode yang akan datang.
- d. Sebagai bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

I.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan undang-undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kondisi Kepegawaian dalam hal ini mengacu pada kepegawaian sebagai suatu system penyelenggaraan manajemen ASN, termasuk di dalamnya Aparatur Sipil Negara sebagai Sumber Daya Manusia Aparatur yang ada (*Exisiting system*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

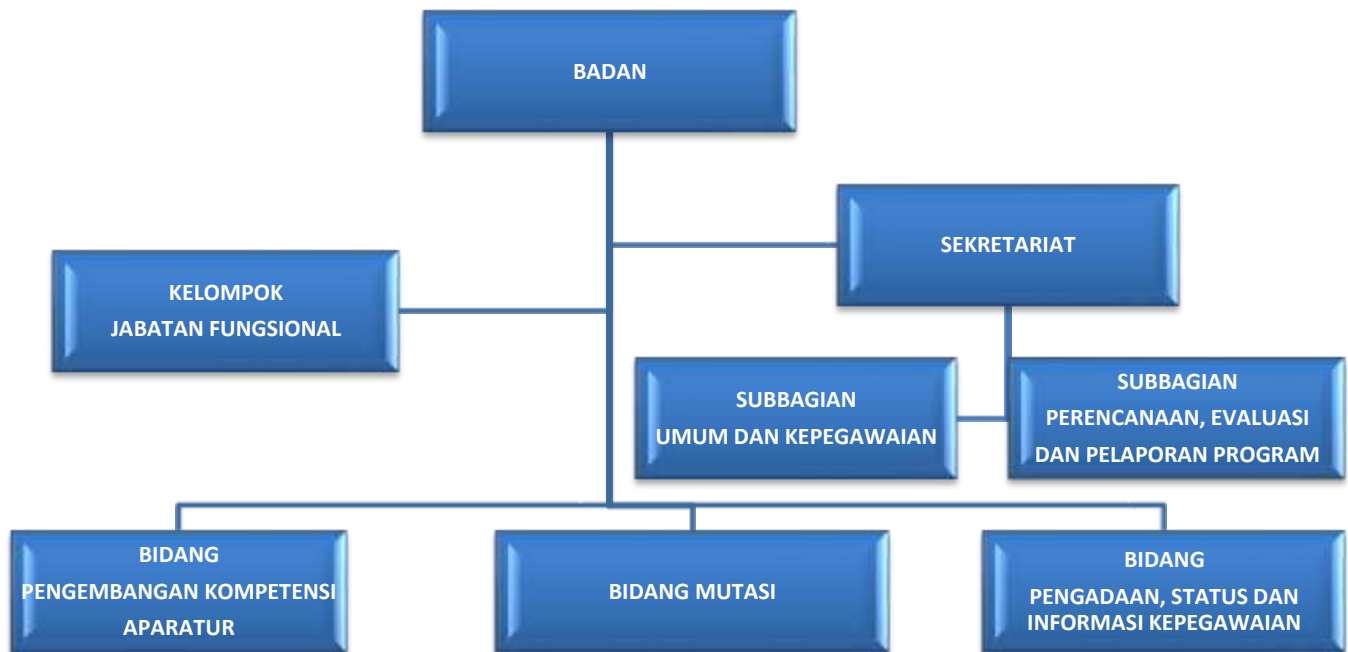
I.5 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat terdiri dari:

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
- b. Sekretariat membawahi:
 - 1) Sub. Bagian Umum dan Keuangan
 - 2) Sub. Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- d. Bidang Mutasi
- e. Bidang Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 lebih jelas sebagaimana berikut ini:

Tabel I.1
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



I.6 Sumber Daya Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki Aparatur Sipil Negara banyak 74 Orang terdiri dari:

TABEL I.2
JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

No	Uraian	Jumlah	Pria	Wanita
1	2	3	4	5
I.	Jumlah PNS berdasarkan Eselon :			
	- Eselon II	1	1	-
	- Eselon III	4	3	1
	- Eselon IV	2	2	

2.	Jumlah PNS berdasarkan jumlah pendidikan			
-	S.3	-	-	-
-	S.2	-	-	-
-	S.1/DIV	23	14	9
-	D. III	1	-	1
-	SLTA	6	5	1
3.	Jumlah pegawai berdasarkan status :			
-	PNS	30	19	11
-	PPPK	2	-	2
-	TKK	28	13	15

Sumber Data BKPSDM Tahun 2024

Untuk kelancaran dalam melaksanakan program dan kegiatan agar dapat selesai tepat waktu serta mencapai hasil sesuai dengan tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan perlu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai secara kualitas dan kuantitas. Adapun fasilitasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang tercatat sampai dengan Desember tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
REKAPITULASI ASET

NO	URAIAN	NILAI (Rp)
1	2	3
1.	Tanah	1.503.675.000
2.	Peralatan dan Mesin	2.588.424.050
3.	Gedung dan Bangunan	7.246.476.265
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	214.164.184
5.	Aset Tetap Lainnya	-
6.	Konstruksi dalam Pengerjaan	11.814.000
TOTAL		960.091.000

Sumber Data BKPSDM Tahun 2024

I.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 dapat di ikhtisarkan sebagai berikut:

BAB I

Pada bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi dengan penekanan kepada aspek strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB II

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ Ikhtisar perjanjian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB III

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja Organisasi, untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efesiensi penggunaan sumber daya;
6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
7. Realisasi anggaran;

BAB IV

Penutup

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menandatangani Perjanjian Kinerja untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Tahapan Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026 yang pada hakikatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai pembaharuan, penataan dan perbaikan terhadap system kebijakan termasuk pembinaan terhadap akhlak dan perilaku aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2.1. Rencana Strategis dan Target Tahun 2021-2026

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban bupati terkait dengan penetapan atau kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibuat pada masa jabatannya, Dengan demikian penyelenggaraan pemerintah daerah akan menjadi akuntabel. dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tupoksi sebagai perangkat daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitannya dengan Misi-I RPJMD Kabupaten

Tanjung Jabung Barat yakni Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berahlak.

Berdasarkan Misi tersebut, maka Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026 menetapkan tujuan strategis yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan yang ingin dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam jangka I (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan, sedangkan sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yaitu suatu yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh Instansi pemerintah untuk jangka waktu jangka pendek (satu tahun) dalam rentang waktu masa Renstra. Adapun tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KAB. TANJAB BARAT

Kode	Tujuan (T)
T.I	Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif.

Kode	Sasaran (S)
S.I	Meningkatnya Profesionalisme ASN
S.2	Meningkatnya Penataan ASN

Tabel 2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-N					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif	Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	65	68	71	73	75	77
			Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi	92%	92%	92%	92%	93%	93%
		Meningkatnya penataan ASN	Rasio pejabat fungsional tertentu	53,9%	55,9%	56,3%	56,7%	56,9%	61%

2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan suatu dokumen yang berisikan penyusunan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai dengan pernyataan perjanjian kinerja tingkat satuan kerja perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 terdiri dari 3 sasaran strategis dan 5 indikator kinerja.

Tabel 2.3
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73
2.	Peningkatan Penataan Kinerja ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai kompetensi	92
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	80
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas dan Keuangan	Indeks Kepuasan Masyarakat	83
		Nilai Sakip BKPSDM	70

Tabel 2.4
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penanggung Jawab	Formulasi	Sumber Data	Keterangan
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	BKPSDM	Dimensi Kualifikasi 20% + Dimensi Kompetensi 40% + Dimensi Kinerja 30% + Dimensi Disiplin 10%	Penilaian dari BKN	Indeks Profesionalitas ASN merupakan penilaian dari BKN berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi, Kinerja dan Kedisiplinan Aparatur melalui sumber data yang di up-date Kabupaten pada Aplikasi SAPK
2.	Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai kompetensi	BKPSDM	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100$	Rekapitulasi Penetapan Pejabat Struktural	Keterisian Jabatan Struktural sesuai Kompetensi
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	BKPSDM	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional tertentu}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$	Rekapitulasi Penetapan Pejabat Fungsional Tertentu	Pengangkatan Pejabat Fungsional Tertentu

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selaku pengemban amanat di bidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerjanya melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian kinerja masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA tahun 2021-2026 maupun Renja tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1. PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Dalam rangka pengukuran kinerja perlu menggunakan Indikator, untuk menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja dari perbandingan target dan realisasi. Berikut ini disampaikan tingkat capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024.

3.1.1. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.1
Capaian Realisasi IKU BKPSDM
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Kinerja Awal	2024			Target Akhir (2026)	Capaian s/d 2024 terhadap Target Akhir 2026
				Target	Realisasi	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	59	73	N/A	-	77	
2.	Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi	91,6	92	82,9	90,1	93	89,1
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	51,4	80	83,4	104,3	61	136,7

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif, dari data diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024 BKPSDM mempunyai 3 indikator sasaran dengan realisasi kinerja capaian keseluruhan terdapat 1 indikator yang memenuhi target dan 1 indikator yang belum memenuhi target serta 1 Indikator yang belum mendapatkan penilaian dari Badan Kepegawaian Negara. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tujuan I : Terwujudnya ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif



Secara umum pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro, pengertian sumber daya manusia secara makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara. sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka, Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman atau pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan atau keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan dan diklat. Untuk itu, dalam pencapaian tujuan strategis ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat melakukan analisis terhadap pencapaian Sasaran Indikator Kinerja.

A. Indeks Profesional ASN

Indeks profesional ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi, Pendidikan, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam

melakukan tugas jabatannya. Pada tahun 2024 ditargetkan Indeks profesional ASN Kab. Tanjung Jabung Barat dengan nilai 73, akan tetapi realisasinya sampai dengan saat ini belum ada hasil penetapan dari BKN melalui aplikasi SIASN dikarenakan belum final nya penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari BKN, penilaian baru dapat diketahui pada bulan April tahun 2025.

Adapun analisis terhadap pencapaian Indeks Profesionalitas ASN yang akan disampaikan adalah realisasi capaian tahun 2023, Berdasarkan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mendapatkan nilai sebesar **76,6 (Kategori Sedang)** dengan indikator penilaian antara lain:

- Nilai Berdasarkan Kualifikasi : **20,47**
- Nilai Berdasarkan Kompetensi : **26,69**
- Nilai Berdasarkan Kinerja : **24,51**
- Nilai Berdasarkan Disiplin : **4,99**

Dengan demikian Indeks Profesionalitas ASN yang ditargetkan pada tahun 2023 sebesar 71 memperoleh realisasi sebesar 76,6 atau telah mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan. dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Realisasi Kinerja sampai dengan saat ini

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2023	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Realisasi 2021	Target Akhir 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73	N/A	71	76,7	51	48,9	77

Layanan indeks Profesionalitas > Nilai ASN

Nilai ASN

Jenis ASN: PNS, NIP: , Nama: , Tahun*: 2023

Penilaian IP ASN Tahun: 2023

Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kondisi Data
Pemerintah Kab. Tanjung Jabung Barat	sedang	331	10-09-2024
Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin
20.47	26.69	24.51	4.99
Rata-rata Nilai		Total Nilai	
76.66		263832.9	

**SASARAN
STRATEGIS II****Meningkatnya Penataan ASN**

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi dan pemerintahan, Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan Organisasi. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme ASN sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme ASN tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi. Uji kompetensi adalah proses pengujian dan penilaian yang dilakukan untuk mengukur tingkat pencapaian suatu kompetensi Aparatur Sipil Negara pada suatu jenis dan jenjang tertentu, Tujuan diselenggarakannya uji kompetensi yaitu: *Pertama* untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, Keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan. sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien. *Kedua* yaitu memberikan pedoman bagi pejabat pembina kepegawaian dalam rangka pembinaan dan Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara, dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan kelancaran penyelenggaraan tugas pembangunan, dibutuhkan sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Profesionalitas seorang Aparatur Sipil Negara yang ditampilkan melalui kemampuan melayani masyarakat dengan cepat dan berkualitas, akan menentukan hasil dari pembangunan yang dilaksanakan sehingga profesionalitas menjadi salah satu pertimbangan penting dalam rangkaian proses evaluasi dan penempatan Aparatur Sipil Negara. Peningkatan prestasi kerja dan profesionalisme ASN dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mencapai pelayanan yang prima kepada masyarakat. Adapun analisis terhadap capaian Indikator Kinerja Utama pada sasaran strategis ke II adalah sebagai berikut:

A. Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi

Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi merupakan perbandingan jumlah pejabat struktural yang terisi dengan jumlah jabatan struktural yang ada pada tahun 2024, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Capaian Tahun 2024		Jumlah Jabatan Struktural Tahun 2024
		Target	Realisasi	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi				
1	Jumlah pejabat struktural yang terisi	458	413	498
Formulasi: $\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang Terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100$				$\frac{413}{498} \times 100 = 82,9\%$

Tabel. 3.4
Rekapitulasi Pejabat Struktural

No	Uraian	Jabatan Terisi	Jabatan Tidak Terisi	Jumlah
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Eselon II	33	4	37
2.	Eselon III	154	16	170
3.	Eselon IV	226	65	291
TOTAL		413	85	498

Sumber Data: Bidang Mutasi

Pada tahun 2024 jumlah pejabat struktural yang terisi sebanyak 413 pejabat dengan jumlah jabatan struktural sebanyak 498 jabatan atau terdapat 85 jabatan yang belum terisi, adapun persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi yang ditargetkan sebesar 92% dengan realisasi pada tahun 2024 sebesar 82,9%. dengan demikian indikator kinerja utama persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi pada tahun 2024 belum mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

Analisis Kegagalan/ Keberhasilan:

❖ Analisis Kegagalan

1. Karena kurangnya Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Perangkat Daerah.
2. Keterbatasan PNS yang memenuhi syarat untuk menduduki Jabatan Struktural dari Kompetensi dan Kualifikasi Pendidikan.

❖ Analisis Keberhasilan

Terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk menduduki Jabatan Struktural dari Kompetensi dan Kualifikasi Pendidikan.

Tabel 3.5
Capaian Kinerja sampai dengan saat ini

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Realisasi 2021	Target Akhir 2026
1	2	3	4	5	6	7	
Persentase penetapan jabatan sesuai kompetensi	Jumlah pejabat struktural yang terisi	92	82,9	85,9	87,1	81,5	93

B. Rasio Pejabat Fungsional Tertentu

Rasio pejabat fungsional tertentu merupakan perbandingan antara jumlah pejabat fungsional tertentu dengan jumlah pegawai negeri sipil pada tahun 2024, dengan capaian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Analisis Capaian IKU

No	INDIKATOR KINERJA	Target 2023	Realisasi Capaian Tahun 2024		JUMLAH
			Target	Realisasi	
1	2		4	5	6
Rasio Pejabat Fungsional Tertentu					
I	Jumlah pejabat Fungsional tertentu	2672	65	65	2737
Formulasi:		$\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional Tertentu}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100$			$\frac{2737}{3280} \times 100 = 83,4\%$

Tabel 3.7
Rekapitulasi Pejabat Fungsional Tertentu

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH
1.	Guru	1693
2.	Pengawas Sekolah	10
3.	Pamong Belajar	3
4.	Kesehatan	700
5.	Penyuluh Pertanian	39
6.	Polisi Pamong Praja	11
7.	Auditor	18
8.	Analisis Kepegawaian	10
9.	Pengantar Kerja	1
10.	Penyuluh Sosial	2
11.	Penera	1
12.	Perancang Undang-Undang	4
13.	Instruktur	1
14.	Penyetaraan Jabatan Eselon IV ke Fungsional	202
15.	Analisis SDM Aparatur	3
16.	Pustakawan	1
17.	Pranata Komputer	6
18.	Psikolog Klinis	1
19.	Penyuluh Hukum	3
20.	Pengelola PBJ	4
21.	Penyuluh Agama	2
22.	Teknik Pengairan	3
23.	Teknik Jalan dan Jembatan	3
24.	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	1
25.	Penata Ruang	1
26.	Mediator Hubungan Industrial	1
27.	Penguji Mutu Barang	1
28.	Pemeriksa Paten	1
29.	Perencana	1
30.	Pemeriksa Pajak	3
31.	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan	2
32.	Pengawas Perikanan	1
33.	Penyuluh Perikanan	2
35.	Pranata Hubungan Masyarakat	2
JUMLAH		2737

Sumber Data: Bidang Mutasi

Sampai dengan tahun 2024 total pejabat fungsional sebanyak 2737 orang atau bertambah 65 orang dibanding tahun sebelumnya, sedangkan jumlah pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan Tahun 2024 ini sebanyak 3280 orang dengan capaian rasio pejabat fungsional tertentu yang ditargetkan sebesar 80% dengan realisasi sebesar 83,4%, dengan demikian Indikator Rasio Pejabat Fungsional telah memenuhi target yang telah ditetapkan.

Tabel 3.8
Capaian Kinerja sampai dengan saat ini

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Realisasi 2023	Realisasi 2022	Realisasi 2021	Target Akhir 2026
1	2	3	4	5	6	7	
Rasio Pejabat Fungsional Tertentu	Jumlah pejabat Fungsional tertentu	80	83,4	78,4	69	60,8	61

3.2. PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

Pada pengukuran perbandingan realisasi ini dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi Kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir pada masing-masing perspektif dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.9
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021 s/d TAHUN 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI TAHUN KE-							
			T	R	T	R	T	R	T	R
			2021		2022		2023		2024	
			5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	65	48,9	68	50,8	71	76,7	73	N/A
2	Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	81,5	92	87,1	92	85,9	92	82,9
		Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	53,9	60,8	55,9	69	56,3	78,4	80	83,4

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan realisasi kinerja dari tahun 2021 s/d tahun 2024 yang terdiri dari 3 indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat peningkatan realisasi kinerja atau capaian kinerja setiap tahunnya dari beberapa indikator kinerja.

3.3. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN INI DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DALAM DOKUMEN PERENCANAAN STRATEGIS ORGANISASI

Pada perbandingan ini akan menggambarkan perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra dan disajikan pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.10
REALISASI KINERJA JANGKA MENENGAH

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2023		Capaian Tahun 2024		Target Akhir 2026	Capaian s/d 2024 terhadap Target Akhir 2026
				T	R	T	R		
I	Terwujudnya ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesional ASN	71	76,7	73	N/A	77	99,6
		Meningkatnya Penataan ASN	Persentase Penetapan Jabatan sesuai Kompetensi (%)	92	85,9	92	82,9	93	89,1
			Rasio Pejabat Fungsional Tertentu (%)	56,3	78,4	56,7	83,4	61	136,7

Dari tabel diatas dapat dilihat realisasi kinerja jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Dari keseluruhan indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 1 indikator yang memenuhi target dan 1 indikator yang belum memenuhi target serta 1 Indikator yang belum mendapatkan penilaian dari Badan Kepegawaian Negara.

3.4. ANALISIS PENYEBAB KEGAGALAN/ KEBERHASILAN ATAU PENINGKATAN/ PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

Secara umum rasio pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2024 ini belum dapat tercapai secara keseluruhan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, memberikan implikasi pada predikat kinerja secara umum terkategori baik. Hal ini tidak terlepas dari penyebab internal dan eksternal.

Adapun penyebab internal terhadap keberhasilan peningkatan kinerja antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggung jawab kegiatan untuk merealisasikan kinerja yang telah ditargetkan dalam dokumen perencanaan tahun 2024.
2. Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
3. Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan diharapkan dapat menghasilkan output dan outcome.
4. Telah dilaksanakannya rapat evaluasi pelaksanaan kegiatan setiap triwulan, baik terkait realisasi anggaran maupun realisasi fisiknya untuk mengantisipasi terdapatnya kegiatan yang tidak fokus pada hasil.

Sementara penyebab eksternal terhadap keberhasilan peningkatan kinerja antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari SKPD terkait dalam mendukung pelaksanaan program/kegiatan BKPSDM.
2. Adanya sinergitas program/kegiatan yang direncanakan dengan SKPD terkait seperti pelantikan pejabat fungsional, pembinaan disiplin aparatur dan pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional.

Selain terdapatnya penyebab eksternal dan internal yang mendukung keberhasilan peningkatan kinerja, juga terdapat beberapa penyebab kegagalan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja, antara lain:

1. Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) aparatur, baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Masih sulitnya mengimplementasikan penganggaran yang berbasis kinerja pada seluruh aparatur BKPSDM.
3. Indikator pada level output dan outcome pada BKPSDM umumnya bersifat fisik, sementara kegiatan yang dilaksanakan umumnya hanya dalam bentuk koordinasi, sehingga pencapaian pada level outcome kadang sulit tercapai.
4. Alokasi anggaran yang ditetapkan setelah melewati pembahasan di DPRD tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga beberapa sasaran tidak dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Alternative solusi yang telah dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan penurunan kinerja antara lain:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan secara periodik serta implementasi penilaian kinerja PNS melalui penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam rangka pengimplementasian penganggaran berbasis kinerja.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dalam pengumpulan data capaian kinerja guna pengoptimalan ketersediaan data dalam pengambilan kebijakan.

Adapun rekomendasi yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan penurunan kinerja yang akan datang antara lain:

1. Optimalkan koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.
2. Efektifkan berkoordinasi dengan Pembina Kepegawaian untuk mengisi jabatan eselon II, III dan IV yang kosong, agar roda pemerintahan berjalan efektif.

3.5. ANALISIS ATAS EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

TABEL 3.II
EFESIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

No	Program/ Kegiatan	Pagu DPA Tahun 2024	Pagu Setelah Perubahan Tahun 2024	Bertambah/ Berkurang	Keterangan
1	2	3	4	5	6
	PROGRAM KEPEGAWAIAN				
	Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 295.741.600	Rp. 1.053.645.400	Rp. 757.903.800	
	Kegiatan: Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 1.048.652.200	Rp. 611.628.200	Rp. 437.024.000	Efisiensi Anggaran
	Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 1.614.191.000	Rp. 1.369.718.000	RP. 244.473.000	Efisiensi Anggaran
	Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 80.943.600	Rp. 112.773.600	Rp. 31.830.000	

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat 2 kegiatan yang mengalami efesiensi anggaran pada tahun 2024, hal ini dilakukan untuk mengakomodir kebutuhan anggaran pada kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN untuk Pelaksanaan Penerimaan Seleksi CPNS dan PPPK Tahun 2024. serta pada kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

3.6. ANALISIS PROGRAM/ KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN ATAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA

Dalam mewujudkan pencapaian pernyataan kinerja BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat pada tahun 2024 mengelola 2 program, 12 Kegiatan dan 36 sub kegiatan dengan alokasi anggaran Rp. 10.691.054.535,- dengan tingkat realisasi keuangan Rp. 9.189.805.315,- (85,95%) dan rata-rata realisasi fisik 100%. Adapun Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan yaitu:

❖ PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA

I. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD alokasi anggaran Rp. 36.650.000 dengan realisasi anggaran Rp. 36.650.000,- (100%) dan realisasi fisik 100%
- ✓ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah alokasi anggaran Rp. 42.650.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 42.650.000,- (100%) dan realisasi fisik 100%
- ✓ Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah alokasi anggaran Rp. 22.500.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 20.250.000,- (90,00%) dan realisasi fisik (100%.

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:

- ✓ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN alokasi anggaran Rp. 5.108.411.985,- dengan realisasi anggaran Rp. 4.478.135.165,- (87,66%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN alokasi anggaran Rp. 168.143.200,- dengan realisasi anggaran Rp. 165.560.000,- (98,46%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD alokasi anggaran Rp. 44.175.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 44.175.000,- (100%) dan realisasi fisik (100%).

3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

- ✓ Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD alokasi anggaran Rp. 39.125.000,- dengan realisasi anggaran Rp. 38.175.000,- (97,57%) dan realisasi fisik (100%).

4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah:

- ✓ Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya alokasi anggaran Rp. 30.800.000 dengan realisasi anggaran Rp. 30.800.00 (100%) dan realisasi fisik (100%)

5. Administrasi Umum Perangkat Daerah:

- ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor alokasi anggaran Rp. 7.486.000 dengan realisasi Rp. 7.222.800 (96,48%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor alokasi anggaran Rp. 60.492.000 dengan realisasi Rp. 53.915.074 (89,12%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Bahan Logistik Kantor alokasi anggaran Rp. 17.500.000 dengan realisasi Rp. 4.200.000 (24,00%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan alokasi anggaran Rp. 50.553.400 dengan realisasi Rp. 49.721.800 (98,35%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan alokasi anggaran Rp. 11.400.000 dengan realisasi Rp. 7.800.000 (68,42%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD alokasi anggaran Rp. 764.436.850 dengan realisasi Rp. 763.138.200 (99,83%) dan realisasi fisik (100%).

6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:

- ✓ Penyediaan Jasa Surat Menyurat alokasi anggaran Rp. 6.200.000 dengan realisasi Rp. 4.552.000 (73,41%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik alokasi anggaran Rp. 81.000.000 dengan realisasi Rp. 70.648.419 (87,22%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor alokasi anggaran Rp. 60.518.000 dengan realisasi Rp. 56.398.500 (93,19%) dan realisasi fisik (100%).

7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:

- ✓ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan alokasi anggaran Rp. 222.506.400 dengan realisasi Rp. 203.383.750 (91,40%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 28.280.000 dengan realisasi Rp. 27.535.000 (97,36%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya alokasi anggaran Rp. 286.142.500 dengan realisasi Rp. 280.093.357 (97,88%) dan realisasi fisik (100%).

8. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- ✓ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya alokasi anggaran Rp. 243.297.000,- dengan realisasi Rp. 243.257.000,- (99,98%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan alokasi anggaran Rp. 211.022.000,- dengan realisasi Rp. 198.100.000,- (93,87%) dan realisasi fisik (100%)

❖ PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**I. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

- ✓ Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK alokasi anggaran Rp. 790.919.800 dengan realisasi Rp. 168.036.400 (21,24%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian alokasi anggaran Rp. 29.480.000 dengan realisasi Rp. 28.130.000 (95,42%) dengan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian alokasi anggaran Rp. 233.245.600 dengan realisasi Rp. 225.101.250 (96,50%) dan realisasi fisik (100%).

2.I. Mutasi dan Promosi ASN

- ✓ Pengelolaan Promosi ASN alokasi anggaran Rp. 77.075.000 dengan realisasi Rp. 65.200.000 (84,59%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pengelolaan Mutasi ASN alokasi anggaran Rp. 513.411.000 dengan realisasi Rp. 483.560.800 (94,18%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN alokasi anggaran Rp. 21.142.200 dengan realisasi Rp. 20.807.200 (98,41%) dan realisasi fisik (100%)

2.2. Pengembangan Kompetensi ASN

- ✓ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN alokasi anggaran Rp. 121.318.800 dengan realisasi Rp. 112.479.800,- (92,71%) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN alokasi anggaran Rp. 157.107.000 dengan realisasi Rp. 131.946.000 (83,98%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN alokasi anggaran Rp. 175.892.200 dengan realisasi Rp. 175.690.200 (99,88%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional alokasi anggaran Rp. 873.400.00 dengan realisasi Rp. 847.794.000 (97,06) dan realisasi fisik (100%)
- ✓ Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional alokasi anggaran Rp. 42.000.000 dengan realisasi Rp. 31.400.000 (74,76%) dan realisasi fisik (100%).

2.3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- ✓ Pembinaan Disiplin ASN alokasi anggaran Rp. 42.305.600 dengan realisasi Rp. 30.120.600 (71,19%) dan realisasi fisik (100%).
- ✓ Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 17.768.000 dengan realisasi Rp. 17.768.000 (100%) dan realisasi fisik (80%).
- ✓ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai dengan alokasi anggaran Rp. 52.700.000 dengan realisasi Rp. 24.260.000 (46,03%) dan realisasi fisik (100%).

Keberhasilan dan Kegagalan

❖ Keberhasilan

Adapun keberhasilan dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2024 yaitu:

1. Terpenuhinya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal dan Non Formal.
2. Terlaksananya Seleksi Penerimaan CPNSD dan PPPK
3. Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin

❖ Kegagalan

Dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan pada tahun 2024 terdapat kegagalan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu:

“Tidak terpenuhinya persyaratan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yaitu: Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Cultral”.

3.7. REALISASI ANGGARAN

Realisasi Anggaran BKPSDM Kab. Tanjung Jabung Barat tahun 2024 dengan Total Anggaran sebesar **Rp. 10.691.054.535,-** dengan tingkat realisasi keuangan **Rp. 9.189.805.315,- (85,95%)**, dengan alokasi anggaran Belanja Operasi sebesar Rp. 10.019.615.535,- dengan realisasi sebesar Rp. 9.189.805.315 dan Belanja Modal sebesar Rp. 671.439.000 dengan Realisasi sebesar Rp. 658.107.357.

Data anggaran dan realisasi BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk periode 31 Desember 2024 tersaji sebagai berikut:

Tabel 3.12
Realisasi Anggaran Tahun 2024

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	BELANJA OPERASI	Rp. 10.019.615.535	Rp. 9.189.805.315	91,71
1.	Belanja Pegawai	Rp. 5.275.331.985	Rp. 4.643.695.165	88,03
2.	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 4.744.283.550	Rp. 3.888.002.793	81,95
	Belanja Modal	Rp. 671.439.000	Rp. 658.107.357	98,01
1.	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp. 454.319.000	Rp. 441.357.000	97,14
2.	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp. 217.120.000	Rp. 216.750.357	99,82
Total		Rp. 10.691.054.535	Rp. 9.847.912.672	92,11

PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI		
	JUMLAH	PROPORSI	KEUANGAN	%	FISIK
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	7.543.289.335	70,56%	6.827.511.065	90,5%	100%
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	101.800.000	1,0%	99.550.000	97,8%	100%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	36.650.000	0,3%	36.650.000	100,0%	100%
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	22.500.000	0,2%	20.250.000	90,0%	100%
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	42.650.000	0,4%	42.650.000	100,0%	100%

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.320.730.185	49,8%	4.687.870.165	88,1%	100%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.108.411.985	47,8%	4.478.135.165	87,7%	100%
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	168.143.200	1,6%	165.560.000	98,5%	100%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD	44.175.000	0,4%	44.175.000	100,0%	100%
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	30.800.000	0,3%	30.800.000	100,0%	100%
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	30.800.000	0,3%	30.800.000	100,0%	100%
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	39.125.000	0,4%	38.175.000	97,6%	100%
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	39.125.000	0,4%	38.175.000	97,6%	100%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	911.868.250	8,5%	887.147.874	97,3%	100%
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	7.486.000	0,1%	7.222.800	96,5%	100%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	60.492.000	0,6%	53.915.074	89,1%	100%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	17.500.000	0,2%	4.200.000	24,0%	100%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	50.553.400	0,5%	49.721.800	98,4%	100%
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	11.400.000	0,1%	7.800.000	68,4%	100%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	764.436.850	7,2%	764.288.200	100,0%	100%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	147.718.000	1,4%	131.598.919	89,1%	100%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.200.000	0,1%	4.552.000	73,4%	100%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	81.000.000	0,8%	70.648.419	87,2%	100%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	60.518.000	0,6%	56.398.500	93,2%	100%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	536.928.900	5,0%	511.012.107	95,2%	100%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	222.506.400	2,1%	203.383.750	91,4%	100%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	28.280.000	0,3%	27.535.000	97,4%	100%
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	286.142.500	2,7%	280.093.357	97,9%	100%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Daerah	454.319.000	4,2%	441.357.000	97,1%	100%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	243.297.000	2,3%	243.257.000	100,0%	100%
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	211.022.000	2,0%	198.100.000	93,9%	100%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.147.765.200	29,4%	2.362.294.250	75,0%	100%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.053.645.400	9,9%	421.267.650	40,0%	100%
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	790.919.800	7,4%	168.036.400	21,2%	100%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	29.480.000	0,3%	28.130.000	95,4%	100%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	233.245.600	2,2%	225.101.250	96,5%	80%
Mutasi dan Promosi ASN	611.628.200	5,7%	569.568.000	93,1%	100%
Pengelolaan Promosi ASN	77.075.000	0,7%	65.200.000	84,6%	100%
Pengelolaan Mutasi ASN	513.411.000	4,8%	483.560.800	94,2%	100%

Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	21.142.200	0,2%	20.807.200	98,4%	100%
Pengembangan Kompetensi ASN	1.369.718.000	12,8%	1.299.310.000	94,9%	100%
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	121.318.800	1,1%	112.479.800	92,7%	100%
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	157.107.000	1,5%	131.946.000	84,0%	100%
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	175.892.200	1,6%	175.690.200	99,9%	100%
Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	873.400.000	8,2%	847.794.000	97,1%	100%
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	42.000.000	0,4%	31.400.000	74,8%	100%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	112.773.600	1,1%	72.148.600	64,0%	100%
Pembinaan Disiplin ASN	42.305.600	0,4%	30.120.600	71,2%	66,7%
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	17.768.000	0,2%	17.768.000	100,0%	100%
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	52.700.000	0,5%	24.260.000	46,0%	100%
	10.691.054.535		9.189.805.315		

Sumber Data Sub Bagian Keuangan BKPSDM

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2024 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021-2026, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2024 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggung jawabkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 1 (satu) sasaran yang di nilai berdasarkan 3 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh 1 Indikator yang dikategorikan berhasil dan 1 Indikator belum diketahui karena belum mendapatkan penilaian dari BKN.

Namun demikian kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut diatas masih terdapat beberapa hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut dan berharap Laporan Kinerja ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peningkatan kinerja di tahun mendatang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

4.2. Strategi Peningkatan Kinerja

Secara keseluruhan capaian kinerja tersebut diatas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil analisis capaian kinerja pada tahun 2024 dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diarahkan untuk memenuhi sumber daya aparatur yang profesional,
2. Melakukan pendataan sebagai bahan pengambilan kebijakan,

3. Melakukan updating data/peremajaan data di SIASN secara berkala sebagai data dasar untuk melaksanakan pelayanan berbasis e-Government Kepegawaian,
4. Meningkatkan akuntabilitas, efektifitas dan efesiensi pengelolaan administrasi kepegawaian mulai dari pengadaan pegawai, penempatan, pengembangan karir, pemberian penghargaan, penjurusan hukuman, pemindahan hingga pensiun sehingga dapat dipertanggung jawabkan,
5. Mengoptimalkan koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, Provinsi maupun Pusat, yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi,
6. Meningkatkan motivasi kerja dan komitmen untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang tertuang dalam rencana strategis.