

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAPANULI UTARA TAHUN 2023

TAHUN 2024

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
KATA PENGANTAR	2
IKHTISAR EKSEKUTIF	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Kelembagaan.....	6
1.3 Aspek Strategis	11
1.4 Sistematika Penyajian	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	14
2.1 Rencana Strategis.....	14
2.1.1 Visi.....	15
2.1.2 Misi	15
2.1.3 Tujuan dan Sasaran	16
2.2 Rencana Kinerja Tahun 2023.....	16
2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU)	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	20
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	20
3.2 Realisasi Anggaran	29
BAB IV PENUTUP	34

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 dapat diselesaikan tepat waktu. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu kepada 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 dan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024.

Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi, antara lain sebagai media penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara secara keseluruhan dalam mewujudkan Good Governance dan Clean Government.

Tarutung, Februari 2024

 **KETALA BKPSDM**
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

BENYAMIN NABABAN, SPd. MM
PEMBAINA TINGKAT I
NIP. 19821212 200604 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil dengan kewenangannya khususnya di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Dalam mewujudkan good governance, akuntabilitas merupakan salah satu aspek yang harus diimplementasikan dalam manajemen pemerintahan. Akuntabilitas kinerja harus memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas perumusan perencanaan strategis organisasi sehingga menggambarkan hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran dapat diukur, diuji dan diandalkan.

Berdasarkan dokumen perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023 ditetapkan 2 (dua) sasaran strategis yaitu “Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN” dan “Meningkatnya Nilai AKIP” dengan 2 (dua) indikator kinerja yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara yaitu Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Hasil Evaluasi AKIP.

Dalam proses pencapaian tujuan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara memiliki 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan yang menunjang pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023 yang bersumber dari dana APBD sebesar Rp. 5.110.108.238,- (Lima milyar seratus sepuluh juta seratus delapan ribu dua ratus tiga puluh delapan), meliputi belanja pegawai sebesar Rp. 2.316.854.239,-, belanja barang dan jasa sebesar Rp. 2.752.673.599,-, dan belanja modal sebesar Rp. 40.580.400,-. Anggaran yang direncanakan sebagaimana tersebut diatas, terealisasi sebesar Rp. 5.038.235.270,00 atau capaian penyerapan anggaran sebesar 98,59% mengalami peningkatan dari tahun 2022 yang hanya sebesar 93,35%.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (good governance) merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu karakteristik dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah dapat dipertanggungjawabkannya capaian melalui mekanisme akuntabilitas publik. Sistem akuntabilitas yang baik menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efektif, efisien dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dalam lingkungannya, menjadikan masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LKIP) disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah disusun secara periodik setiap akhir masa tahun anggaran.

Dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini diharapkan bisa berorientasi pada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja

dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output, dan juga perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada.

Adapun Dasar Hukum penulisan LKIP ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 03 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara;

10. Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 43 Tahun 2018 tentang Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
11. Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.
12. Keputusan Bupati Tapanuli Utara Nomor 251 Tahun 2020 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024.

1.2 Kelembagaan

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara, kelembagaan itu menyangkut beberapa aspek antara lain : aspek organisasi, sumber daya manusia serta pendanaan.

Aspek Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah dalam sistem pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Kabupaten Tapanuli Utara mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara mempunyai Tugas Pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Kepegawaian Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN);

- b. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dibidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN);
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN); dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan membawahi diantaranya :

- 1. Sekretaris, membawahi 2 (dua) sub bagian, yaitu :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan
- 2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
- 3. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
- 4. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur

Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara menyusun Rencana Strategis (Renstra), yang kemudian digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA), RKA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini kemudian dimasukkan dalam penyusunan R-APBD Kabupaten. Setelah R-APBD ditetapkan menjadi APBD oleh Bupati berdasarkan persetujuan bersama DPRD dan Bupati, diterbitkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memuat tentang rincian anggaran bagian-bagian yang berada dibawahnya, yaitu :

- a. Sekretariat;
- b. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- c. Mutasi dan Promosi;
- d. Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur.

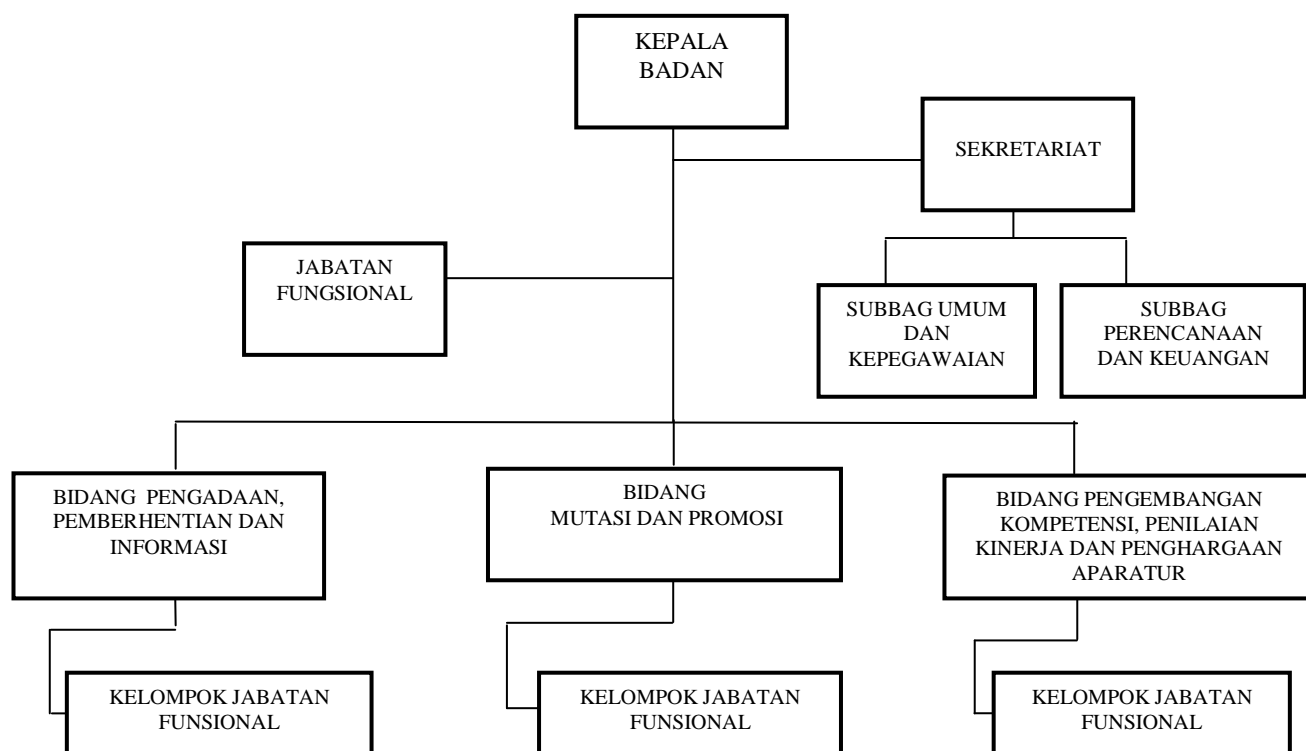
Bagan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sendiri merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

Uraian mengenai pelayanan yang dilaksanakan serta tata laksana pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dan uraian proses, prosedur/ syarat-syarat dan mekanismenya tertuang lengkap dalam Pedoman Standar Pelayanan Publik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Pelayanan yang dilaksanakan adalah pelayanan dalam bidang kepegawaian dan diklat dengan sasaran pemakai jasa yaitu pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Adapun prosesnya yaitu pegawai pemakai jasa layanan langsung mengunjungi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara, apa jasa layanan yang dibutuhkan beserta menyerahkan kelengkapan administrasi kepegawaiannya, selanjutnya jika diperlukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara akan melaksanakan koordinasi dengan Dinas/ Instansi terkait baru setelah itu terbit produk hukum yang diinginkan.

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sebagai berikut :

Struktur Organisasi



Aspek Sumber Daya

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi sebagaimana tersebut diatas, potensi yang diharapkan mendukung tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meliputi :

- a. Aparatur sebagai manajer (pemikir, rencana, pelayan dan penggerak) yang menjadi kekuatan pendorong yang utama;
- b. Hubungan kerja/ koordinasi yang harmonis antara bagian-bagian yang berada dibawahnya;

Sumber daya manusia (pegawai) yang mendukung tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan data bulan Desember 2023 adalah sejumlah 29 orang dengan rincian masing-masing bagian, sebagai berikut :

Jumlah PNS berdasarkan Eselon

No	Eselon	Jumlah Pegawai
1	II.b	1 orang
2	III.a	1 orang
3	III.b	3 orang
4	IV.a	2 orang
5	Fungsional Penyetaraan	4 orang
6	Fungsional Umum	18 orang

Jumlah PNS berdasarkan Pendidikan

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Strata Pendidikan					
			S2	S1	D3	SMA	SMP	SD
1	Sekretariat	6	1	4	-	1	-	-
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	9	1	6	1	1	-	-
3	Bidang Mutasi dan Promosi	6	2	2	2	-	-	-
4	Bidang Pengembangan, Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur	7	-	3	2	2	-	-

Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki-laki	Perempuan
1	12 orang	17 orang

Aspek Pendanaan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari Perubahan APBD Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 5.110.108.238,00. Adapun untuk alokasi anggaran masing – masing unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara
Tahun 2021 - 2023

No.	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp.)		
		2021	2022	2023
1	Sekretariat	3.541.673.850,00	3.649.986.248,00	2.802.017.938,00
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	399.920.000,00	583.143.400,00	386.669.300,00
3	Bidang Mutasi dan Promosi	347.964.200,00	543.529.364,00	281.620.500,00
4	Bidang Pengembangan, Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur	1.092.976.000,00	1.708.515.800,00	1.639.800.500,00
	Total Anggaran	5.382.534.050,00	6.465.174.812,00	5.110.108.238,00

1.3 Aspek Strategis

Aspek strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara mencermati kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan atau ancaman secara bersama-sama meliputi penerapan strategi dan kebijakan dalam mencapai target Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kondisi

kepegawaian dalam hal ini mengacu kepada kepegawaian sebagai suatu sistem penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil, termasuk didalamnya Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia aparatur yang ada.

Terdapat 2 (dua) prioritas program pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 yang terkait langsung dengan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara yaitu sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terkait dengan prioritas pembangunan yang tertuang dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, guna meningkatkan sistem pengelolaan kapasitas sumber daya manusia aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dapat dirumuskan empat strategi utama, sebagai berikut :

1. Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mencapai atau meraih peluang
2. Strategi menekan kelemahan untuk mencapai atau meraih peluang
3. Strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghadapi atau menaklukkan tantangan atau ancaman
4. Strategi menekan kelemahan untuk menghadapi atau menaklukkan tantangan.

1.4 Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini memberikan penjelasan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023. Capaian kinerja tahun 2023 diperbandingkan dengan Penetapan Kinerja tahun 2023 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara, sebagai berikut :

Bab I – Pendahuluan

Menguraikan secara ringkas latar belakang, peran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara serta struktur organisasi.

Bab II – Perencanaan dan Penetapan Kinerja

Menguraikan secara ringkas dokumen perencanaan yang menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023 meliputi Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019 – 2024 dan Penetapan Kinerja Tahun 2023.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023

Menguraikan pengukuran kinerja 2023, analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran strategis tahun 2022.

Bab IV – Penutup

Menguraikan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu antara satu sampai lima tahun. Proses ini diharapkan berlangsung secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang kendala dan tantangan yang ada dan mungkin timbul pada masa yang akan datang secara akumulatif. Hasil yang diharapkan dari proses ini adalah sebuah dokumen rencana strategis atau dokumen perencanaan jangka menengah.

Proses penyusunan dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh komponen dan potensi yang ada dalam organisasi. Dokumen Rencana Strategis dimaksud dibuat sedemikian rupa sehingga mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Perubahan tersebut dapat dimungkinkan terjadi dan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi maupun faktor yang berasal dari luar lingkungan organisasi. Dokumen Rencana Strategis yang dibuat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tentunya memiliki sifat adaptif dan partisipatif sehingga diharapkan akan akomodatif dalam menghadapi dan menampung aspirasi berbagai perubahan dalam rangka penajaman akuntabilitas kinerja.

Sifat adaptif dan partisipatif inilah yang dapat mengakomodasi berbagai perubahan sehingga dokumen Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2020 - 2024 yang telah disusun merupakan dokumen rencana stratejik dan akhirnya harus dapat menyesuaikan diri sesuai tuntutan perubahan sehingga mampu menjawab setiap perkembangan yang terjadi di lingkungan sekitar.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara selalu berlandaskan rencana strategis Kabupaten Tapanuli Utara.

2.1.1 Visi

Adapun Visi Bupati Tapanuli Utara tahun 2019-2024 yang hendak dicapai adalah ***“Tapanuli Utara sebagai Lumbung Pangan dan Lumbung Sumber Daya Manusia yang Berkualitas serta Daerah Tujuan Wisata.”***

Berdasarkan penjabaran dari Visi Bupati dan Wakil Bupati dan hasil analisa isu-isu strategis Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019 – 2024 dapat diuraikan bahwa isu-isu strategis yang terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara yaitu Perwujudan dan Peningkatan Tatakelola Pemerintahan.

Tatakelola pemerintahan daerah yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan pembangunan. Berbagai fenomena terakhir di Indonesia menunjukkan bahwa daerah dengan kapasitas tatakelola pemerintahan yang baik dan inovatif cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan daerah lainnya. Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi masih menemui kendala di Kabupaten Tapanuli Utara. Pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang profesional serta memiliki pola pikir yang melayani masyarakat dan pencapaian kinerja yang lebih baik. Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang semakin baik belum mampu menciptakan pelayanan publik yang benar-benar berpihak kepada rakyat. Berbagai inovasi yang telah dilakukan dalam penerapan e-government, inovasi dalam pemanfaatan potensi daerah serta inovasi lainnya belum mampu secara optimal mendukung peningkatan kinerja pemerintahan daerah yang cepat, akurat, transparan.

2.1.2 Misi

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi serta dapat memberikan arah dan petunjuk garis-garis besar cara pencapaian visi.

Misi Kabupaten Tapanuli Utara yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara adalah pada penjabaran Misi ke 8 yaitu :

"Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan system e-government" yang bermakna mewujudkan pelayanan birokrasi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yang berkualitas, menjalankan fungsi birokrasi sebagai pelayan masyarakat yang didukung oleh kompetensi aparat yang profesional dan sistem modern berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) menuju tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean government).

2.1.3 Tujuan dan Sasaran

Tujuan organisasi merupakan implementasi dari pernyataan misi yang telah ditentukan sehingga dapat menggambarkan arah strategi yang akan diciptakan dan meletakkan kerangka prioritas untuk menfokuskan arah sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan misi. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara adalah **"Meningkatkan Kualitas ASN yang Profesional dan Berintegritas"**.

Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara, maka dirumuskan sasaran strategis sebagai berikut :

- Meningkatkan Profesionalitas ASN;
- Meningkatnya Nilai AKIP.

2.2 Rencana Kinerja Tahun 2023

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (annual performance plan). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan/kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan. Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya. Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Sasaran Tahun 2023
1	Meningkatkan Kualitas ASN yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	38
		Meningkatnya Nilai AKIP	Nilai AKIP	70

2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholders yang menunjukkan peran utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN. Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (outcome). Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Nilai Hasil Evaluasi AKIP

2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Berdasarkan 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, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian kinerja adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang dikelolanya. Tujuan perjanjian kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja

aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 telah dibuat dan disesuaikan dengan indikator kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana terlampir. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dijadikan acuan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 dan melaporkannya dalam Laporan Kinerja.

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2023 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari Perubahan APBD sebesar Rp. 5.110.108.238,- (Lima milyar seratus sepuluh juta seratus delapan ribu dua ratus tiga puluh delapan), meliputi belanja pegawai sebesar Rp. 2.316.854.239,- belanja barang dan jasa sebesar Rp. 2.752.673.599,- dan belanja modal sebesar Rp. 40.580.400,-. Program yang dilaksanakan pada tahun 2023 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang disempurnakan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemukhtahiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang menstandarkan program, kegiatan dan sub kegiatan di seluruh Indonesia melalui aplikasi SIPD yang diharapkan melalui aplikasi ini akan dengan mudah didapatkan data pembangunan secara massif. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara

melaksanakan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan, dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan yang dirinci sebagai berikut :

No.	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 2.802.027.938,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.696.188.300,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 611.902.000,00
Total		Rp. 5.110.108.238,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	85 s/d 100	Sangat Berhasil
2	70 s/d <85	Berhasil
3	55 s/d < 70	Cukup Berhasil
4	0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan perangkat daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Pada Laporan Akuntabilitas Kinerja ini akan berisikan :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilaksanakan
4. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Berdasarkan 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 menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dengan Bupati Tapanuli Utara.

1. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2023, dimana perjanjian kinerja tersebut menyajikan target dan realisasi kinerja yang dicapai pada tahun berkenaan. Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	39,00	60,30	154%	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya nilai AKIP	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	73,00	68,00	93%	Sangat Berhasil

Sesuai dengan tabel diatas, perjanjian kinerja Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari dua sasaran strategis yang memiliki dua indikator kinerja.

Sasaran strategis pertama adalah “Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN” dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara. Bahwa profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

1. Kualifikasi

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

2. Kompetensi

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

3. 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.

4. Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Sasaran program Meningkatnya Profesionalitas ASN dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN dinilai oleh Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara memperoleh Indeks Profesionalitas ASN sebesar 60,30 poin. Realisasi telah tercapai sesuai dengan target capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara yang dipengaruhi oleh dimensi pada Indeks Profesionalitas ASN yang diantaranya adalah Dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja. Pada Dimensi Kualifikasi memperoleh peningkatan dikarenakan ASN mengikuti peningkatan pendidikan bagi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Selanjutnya pada Dimensi Kompetensi ASN memperoleh peningkatan nilai karena didorong oleh peningkatan kompetensi ASN melalui Diklat, Seminar dan Workshop. Untuk Dimensi Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara didorong oleh tercapainya target sasaran kinerja oleh ASN.

Sasaran strategis kedua adalah “Meningkatnya nilai AKIP” dengan indikator kinerja yaitu nilai AKIP. Untuk tahun 2023 penilaian untuk Nilai Hasil Evaluasi AKIP telah dilakukan penilaian oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Nilai Hasil Evaluasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencapai target yang telah ditetapkan. Namun predikat penilaian dapat dikatakan sangat berhasil dikarenakan komponen akuntabilitas kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat terpenuhi.

2. MEMBANDINGKAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi tahun ini dengan tahun lalu serta dijabarkan menggunakan analisis capaian kinerja dari masing-masing tujuan dan sasaran strategis.

Analisis capaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan pada unit kerja. Analisis kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Dalam melaksanakan analisis kinerja hasilnya dikaitkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), dana, sarana, prasarana, metode kerja dan hal-hal lain yang terkait.

Analisis bertujuan agar dapat dikatakan dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang. Fungsi dari analisis kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau instansi yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Berikut kami uraikan analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara.

Tujuan

Meningkatkan Kualitas ASN yang Profesional dan Berintegritas.

Sasaran

Meningkatnya Profesionalitas ASN.

Indikator Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan 4 (empat) dimensi, meliputi:

1. Kualifikasi

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

2. Kompetensi

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

3. 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. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

4. Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Meningkatnya nilai AKIP

Sesuai Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi AKIP berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Perbandingan Capaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara

No	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022		Capaian	Tahun 2023		Capaian
				Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	38,00	60,30	158%	39,00	60,30	154%
1	Meningkatnya nilai AKIP	Nilai hasil evaluasi AKIP	Nilai	70	68,00	97%	73,00	68,00	93%

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

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

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2020-2024 dan Rencana Kerja Tahun 2023. Perbandingan sasaran strategis tahun 2023 dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan sehingga dapat dikatakan berhasil. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini diperlukan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023.

Pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, pensiun, berkala dapat dilihat perbandingannya dari tahun 2016-2023 pada tabel di bawah ini:

**Tabel Realisasi Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat PNS
Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2016-2023**

No	Tahun	Target SK Kenaikan Pangkat yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Realisasi SK Kenaikan Pangkat yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Capaian kinerja %
1	2016	810	810	100
2	2017	1041	1041	100
3	2018	889	889	100
4	2019	1112	1112	100
5	2020	581	581	100
6	2021	900	1164	129
7	2022	900	986	110
8	2023	900	1180	131

**Tabel Realisasi Ketepatan Waktu Pensiun PNS
Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2016-2023**

No	Tahun	Target SK Pensiun yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Realisasi SK Pensiun yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Capaian kinerja %
1	2016	177	177	100
2	2017	180	180	100
3	2018	228	228	100
4	2019	200	212	106
5	2020	220	240	109
6	2021	250	264	105
7	2022	265	287	108
8	2023	313	329	105

**Tabel Realisasi Ketepatan Waktu Berkala PNS
Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2016-2023**

No	Tahun	Target SK Kenaikan Gaji Berkala yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Realisasi SK Kenaikan Gaji Berkala yang Diterbitkan tepat waktu (SK)	Capaian kinerja %
1	2016	1000	915	91.50
2	2017	1100	1100	100
3	2018	1000	1000	100
4	2019	1100	1100	100
5	2020	1800	1800	100
6	2021	1300	1300	100
7	2022	1300	1392	107
8	2023	1500	2018	134

3. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/ KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara dikatakan ketercapaiannya sangat berhasil. Namun Indeks Profesionalitas ASN masih merupakan penilaian sementara dari Badan Kepegawaian Negara dan telah mencapai target yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja tahun 2023.

Diharapkan untuk tahun 2024 agar setiap dimensi penilaian Indeks Profesionalitas ASN dapat dipenuhi, agar Indeks Profesionalitas ASN dapat meningkat. Untuk pelayanan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara seperti kenaikan pangkat, pensiun dan kenaikan gaji berkala dapat dikatakan berhasil karena realisasi melebihi target yang ditetapkan.

Untuk perencanaan dan pengelolaan keuangan telah menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian target kinerja pada tahun anggaran 2023 dan target akhir kinerja Renstra, dukungan anggaran yang memadai dan

dukungan dari semua unit yang saling bersinergi guna peningkatan skala prioritas terhadap fasilitasi dan optimalisasi dalam pelayanan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara untuk pencapaian indikator kinerja.

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

No	Program	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2.802.017.938	2.776.108.033	99,07%	100%
2	Program Kepegawaian Daerah	1.696.188.300	1.652.125.521	97,40%	100%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	611.902.000	610.001.716	99.68%	100%

Pada Tahun Anggaran 2023 dapat dilihat pada tabel bahwa rata-rata persentase capaian dan realisasi keuangan Tahun 2023 berada pada 98,59% dengan kategori baik, dan capaian realisasi kinerja sebesar 100%. Melihat tingkat capaian penyerapan anggaran dan realisasi kinerja secara keseluruhan mengindikasikan bahwa sumber daya keuangan telah digunakan secara efektif dan efisien bagi pencapaian tujuan strategis dan sasaran strategis, sesuai yang telah ditargetkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 dan ditetapkan setiap tahunnya dengan Rencana Kerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

3.2 Realisasi Anggaran

Berdasarkan surat keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), perlu dilaporkan akuntabilitas dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tugas-tugas lain yang dijalankan. Sehubungan dengan hal tersebut maka di bawah ini akan diuraikan Laporan Akuntabilitas Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli

Utara Tahun 2023 dan berdasarkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023.

Anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 5.110.108.238,- (Lima milyar seratus sepuluh juta seratus delapan ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah) yang teralokasi untuk belanja pegawai sebesar Rp. 2.850.084.248,- (Dua milyar delapan ratus lima puluh juta delapan puluh empat ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah), belanja barang dan jasa sebesar Rp. 2.305.647.623,- (Dua milyar tiga ratus lima juta enam ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah), dan belanja modal sebesar Rp. 40.580.400,- (Empat puluh juta lima ratus delapan puluh ribu empat ratus rupiah).

Dari anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2023 sebesar 5.110.108.238,- (Lima milyar seratus sepuluh juta seratus delapan ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah) terealisasi sebesar Rp. 5.038.235.270,- (Lima milyar tiga puluh delapan juta dua ratus tiga puluh lima ribu dua ratus tujuh puluh rupiah) atau sebesar 98,59% dengan rincian sebagai berikut :

1. Pagu Anggaran Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 5.110.108.238,- dengan rincian :

Belanja Pegawai	Rp. 2.316.854.239,-
Belanja Barang /Jasa	Rp. 2.752.637.599,-
Belanja Modal	Rp. 40.580.400,-
2. Realisasi pada per 31 Desember 2023 adalah Rp. 5.038.235.270,- atau 98,59% dari pagu anggaran, dengan rincian :

Belanja Pegawai	Rp. 2.305.647.623,-
Belanja Barang/Jasa	Rp. 2.692.007.647,-
Belanja Modal	Rp. 40.580.000,-

Alokasi anggaran tersebut terdiri dari 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan yang dilaksanakan mulai triwulan I sampai dengan triwulan IV Tahun Anggaran 2023, dengan rincian sebagai berikut :

**Alokasi dan Realisasi Anggaran Urusan Kepegawaian
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023**

No	Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Alokasi Biaya (Rp)		
		Anggaran	Realisasi	%
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.145.400,00	4.839.425,00	94,05
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5.000.000,00	4.750.900,00	95,02
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.445.400,00	8.198.450,00	97,08
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.272.099.039,00	2.260.892.423,00	99,51
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	44.755.200,00	44.755.200,00	100
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.000.000,00	4.545.600,00	90,91
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah			
7	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	3.499.900,00	3.496.600,00	99,91
	Administrasi Umum Perangkat Daerah			
8	Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.541.500,00	7.541.000,00	99,99
9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	40.001.500,00	35.163.100,00	87,90
10	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9.999.000,00	9.997.000,00	99,98
11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	26.036.200,00	26.036.100,00	100
12	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.997.400,00	15.910.000,00	99,45
13	Fasilitasi Kunjungan Tamu	4.997.500,00	4.994.000,00	99,93
14	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	149.869.000,00	149.131.653,00	99,51
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
15	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	0,00	0,00	0,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
16	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500.000,00	480.000,00	96,00

No	Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Alokasi Biaya (Rp)		
		Anggaran	Realisasi	%
17	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	30.042.799,00	25.944.971,00	86,36
18	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	54.496.800,00	51.479.249,00	94,64
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
19	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	63.417.600,00	62.784.362,00	99,00
20	Pemeliharaan Mebel	2.550.000,00	2.548.000,00	99,92
21	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12.043.300,00	12.040.000,00	99,97
22	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	40.580.400,00	40.580.000,00	100
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
23	Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	14.999.700,00	14.221.400,00	94,81
24	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	351.579.700,00	347.956.826,00	98,97
25	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	34.999.800,00	32.866.800,00	93,91
26	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	0,00	0,00	0,00
27	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	20.089.900,00	20.089.900,00	100
28	Pengelolaan Data Kepegawaian	22.939.800,00	22.277.100,00	97,11
Mutasi dan Promosi ASN				
29	Pengelolaan Mutasi ASN	25.000.000,00	22.522.100,00	90,09
30	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	47.224.900,00	46.887.100,00	99,28
31	Pengelolaan Promosi ASN	0,00	0,00	0,00
Pengembangan Kompetensi ASN				
32	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	646.4688.900,00	638.431.776,00	98,76
33	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	200.000.000,00	200.000.000,00	100
34	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	174.395.800,00	152.684.919,00	87,55
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
35	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	99.999.900,00	98.628.600,00	98,63
36	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	18.240.100,00	17.662.700,00	96,83

No	Urusan/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Alokasi Biaya (Rp)		
		Anggaran	Realisasi	%
37	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	40.249.800,00	37.896.300,00	94,15
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
38	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	611.902.000,00	610.001.716,00	99,69
TOTAL		5.110.108.238,00	5.038.235.270,00	98,59

Dalam pelaksanaan program kegiatan dan penyerapan anggaran pada Tahun 2023 pada dasarnya berjalan dengan baik. Dilihat dari persentase penyerapan anggaran berada diangka 98,59 persen. Ini disebabkan karena perbedaan harga antara dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dengan harga yang sudah ditetapkan oleh pihak ketiga, sehingga penyerapan anggaran tidak bisa sampai 100 persen. Solusi pemecahan masalah meliputi :

1. Meningkatkan perencanaan penyusunan program, kegiatan dan sub kegiatan kedepannya agar tidak terjadi lagi kesalahan dalam menghadapi setiap kebijakan yang ada.
2. Mengusulkan peningkatan sarana (teknologi informasi) yang kurang memadai guna meningkatkan pelayanan kepegawaian.

BAB IV

PENUTUP


Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara merupakan pelaksanaan dari Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan penyusunannya adalah mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara untuk dapat diketahui dan dinilai apakah akuntabel atau tidak.

Target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 yang tercermin dalam tujuan dan sasaran strategis belum memenuhi target yang direncanakan. Kabupaten Tapanuli Utara masih membutuhkan bimbingan dan perhatian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN.

Sedangkan jika dilihat dari akuntabilitas keuangan dari pagu belanja sebesar 5.110.108.238,- (Lima milyar seratus sepuluh juta seratus delapan ribu dua ratus tiga puluh delapan) terealisasi sebesar Rp. 5.038.235.270,- (Lima milyar tiga puluh delapan juta dua ratus tiga puluh lima ribu dua ratus tujuh puluh rupiah) atau sebesar 98,59%. Ini menunjukkan bahwa perencanaan sudah sesuai dengan pelaksanaan anggaran.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2023 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Tarutung, Februari 2024
KETUA BKPSDM
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

BENYAMIN NABABAN, S.Pd, MM
PEMBA TINGKAT I
NIP. 198212122006041006