

**LAPORAN CAPAIAN KINERJA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN  
TAHUN 2022**



**Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan** Alamat Jalan Panglima Batur No. 33 Telp (0517) 21146 Fax. (0517) 22650 Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kode Pos 71211

## **KATA PENGANTAR**

Selaras dengan ketentuan untuk melaporkan kinerja instansi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk tahun 2022. Laporan ini berisikan kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan serta disusun dalam semangat untuk memberikan pelayanan prima (service excellence) kepada masyarakat (aparatur) lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Sebagai pelaksana Pemerintah Daerah dibidang administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan wajib menyampaikan laporan tentang pelaksanaan tugas pokoknya secara teratur, jelas serta tepat waktu. Laporan tersebut berupa kegiatan taktis operasional maupun teknis administratif yang diselenggarakan oleh Sub Bidang dibawah koordinasi Kepala Badan.


Evaluasi kebijakan, program dan kegiatan fisik administrasi selama Tahun Anggaran 2022 dengan sumber dana dari APBD, akan dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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. Peraturan Presiden ini memberikan tuntunan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh. Dalam hal ini, laporan kinerja memiliki dua fungsi utama sekaligus. Pertama, laporan kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada pihak yang berkepentingan. Kedua, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang.

Akhir kata, kami berharap agar Laporan Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh karyawan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Mandangan, 3 Januari 2023  
Kepala Badan,

  
ZULKIPLI, S.Sos., M.AP  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19710711 199101 1 002

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	lii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Tugas dan Fungsi .....	1
B. Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	5
C. Aspek Strategis .....	6
D. Sistematika Penyajian .....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	9
A. Rencana Strategis .....	9
B. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2022 .....	11
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	14
D. Pengukuran Kinerja .....	17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	19
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	19
B. Realisasi Anggaran .....	66
C. Prestasi SKPD Tingkat Nasional .....	69
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	70

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Tujuan yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan .....	10
2.2 Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan .....	10
2.3 Strategi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran melalui Kebijakan .....	11
2.4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2022 .....	12
2.5 Rencana Kerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan .....	12
2.6 Perjanjian Kepala Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 .....	14
2.7 Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 .....	20
3.1 Target dan Capaian Indeks Profesionalisme ASN .....	19
3.2 Perbandingan Capaian Indeks Profesionalisme ASN dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten/Kota Lain tahun 2022 .....	20
3.3 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	20
3.4 Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2022 .....	23
3.5 Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 .....	23
3.6 PNS Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang mengikuti Diklat Manajerial dan Diklat Fungsional pada tahun 2022 .....	35
3.7 Ketentuan Kehadiran PNS .....	40

3.8	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun ini dengan tahun lalu .....	49
3.9	Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Sistem Merit ASN dengan Target Akhir Renstra .....	52
3.10	Perbandingan Capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten/Kota Lain tahun 2021 .....	52
3.11	Perbandingan Capaian Capaian Hasil Penilaian Sistem Merit ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Kabupaten/Kota Lain tahun 2021 .....	53
3.12	Efisiensi Anggaran Untuk Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Tahun 2022 .....	58
3.13	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 .....	62
3.14	Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
3.1 Dokumentasi Penyerahan SK Pengangkatan CPNS .....	30
3.2 Dokumentasi Penyerahan SK Pengangkatan PPPK .....	30
3.3 Dokumentasi Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Tahun 2022 .....	33
3.4 Dokumentasi Pelantikan Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional .....	33
3.5 Dokumentasi Penyelenggaraan Pelatihan Pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional Tahun 2022 .....	33
3.6 Dokumentasi Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022 Tahun 2022 .....	35
3.7 Dokumentasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Tahun 2022 .....	36
3.8 Dokumentasi Pelaksanaan Ujian Dinas Tk. I dan II Tahun 2022 .....	37
3.9 Aplikasi E-Kinerja .....	40
3.10 Dokumentasi Sosialisasi Peraturan Kepegawaian tentang Disiplin Pegawai (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS) .....	42
3.11 Dokumentasi kunjungan BKPSDM Kabupaten Paser ke BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan .....	56

## DAFTAR GRAFIK

	<b>Halaman</b>
3.1 Grafik Perbandingan Capaian Nilai, Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) Tahun 2021 dan Tahun 2022 .....	50
3.2 Grafik Perbandingan Capaian Hasil Penilaian Sistem Merit Tahun 2021 dan 2022 .....	50



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Tugas dan Fungsi**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota.

Dalam rangka implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. SKPD wajib menyusun Laporan Kinerja (LKj) triwulanan dan tahunan. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Keberhasilan maupun kegagalan penyelenggaraan misi organisasi dapat diukur, antara lain melalui evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan akuntabilitas kinerja instansi dapat ditegakkan apabila telah mencakup 3 aspek yang merupakan suatu sinergi, yakni :

1. Akuntabilitas Manajemen, fokusnya adalah pada kesanggupan (enablers) dan efisiensi dalam mengalokasikan sumber daya manajemen, seperti dana, aset (harta kekayaan), tenaga kerja, maupun sumber daya yang lain, dimana pertanggungjawabannya tidak terbatas pada kesesuaian pelaksanaan dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga menjelaskan mengenai proses manajerial yang berkelanjutan.
2. Akuntabilitas proses, fokusnya adalah pertanggungjawaban pada kebijakan dan strategi yang digunakan untuk mendukung kegiatan-kegiatan yang ditempuh mulai dari proses perumusan perencanaan, penganggaran pengorganisasian sampai dengan evaluasi serta tindakan-tindakan koreksi , apakah semua proses sudah sesuai dengan misi instansi.
3. Akuntabilitas program, fokusnya adalah pada pencapaian hasil kegiatan instansi apakah sudah memberi kepuasan/kenyamanan kepada pelanggan (Customer) dan stakeholder serta memberikan dampak positif kepada kemajuan masyarakat.

Selama ini, keberhasilan suatu instansi pemerintah lebih ditekankan pada kemampuan instansi dalam menyerap sumber daya, terutama anggaran, sedangkan yang lainnya diabaikan, seharusnya keberhasilan suatu instansi pemerintah lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis.

Berpedoman Peraturan Bupati Nomor 97 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi, dan Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tugas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku. Dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Perumusan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia.
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia.
- e. Evaluasi dan pelaporan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia.
- g. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

### **1. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretriat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian dan konsolidasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Pengkoordinasian dan konsolidasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- c. Pengkoordinasian dan konsolidasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan keuangan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- d. Pengkoordinasian pelayanan perbendaharaan dan administrasi keuangan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- e. Pengkoordinasian dan pemberian dukungan administrasi dan pelayanan umum di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- f. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepegawaian serta penataan organisasi dan tata laksana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- g. Pengkoordinasian pengelolaan persediaan dan barang milik daerah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- h. Pengkoordinasian penyusunan peraturan perundang-undangan.
- i. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, hukum, hubungan masyarakat, keprotokolan, arsip, dan dokumentasi.
- j. Koordinasi penyusunan laporan kinerja, penyelenggaraan pemerintah daerah dan pelaksanaan inovasi daerah.
- k. Koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

1. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Bidang Administrasi, Data dan Informasi Kepegawaian ASN**

Bidang Administrasi, Data dan Informasi Kepegawaian ASN mempunyai tugas melaksanakan perumusan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan operasional pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.

Untuk melaksanakan tersebut, Bidang Administrasi, Data dan Informasi Kepegawaian ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.
- b. Penyusunan program dan anggaran pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.
- c. Koordinasi pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.
- e. Evaluasi dan pelaporan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

## **3. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN**

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN mempunyai tugas melaksanakan perumusan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan pelaporan kebijakan operasional pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.

Untuk melaksanakan tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.
- b. Penyusunan program dan anggaran pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.
- c. Koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian dan

evaluasi kinerja ASN.

- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.
- e. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

#### **4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan perumusan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan pelaporan kebijakan operasional pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.

Untuk melaksanakan tersebut, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

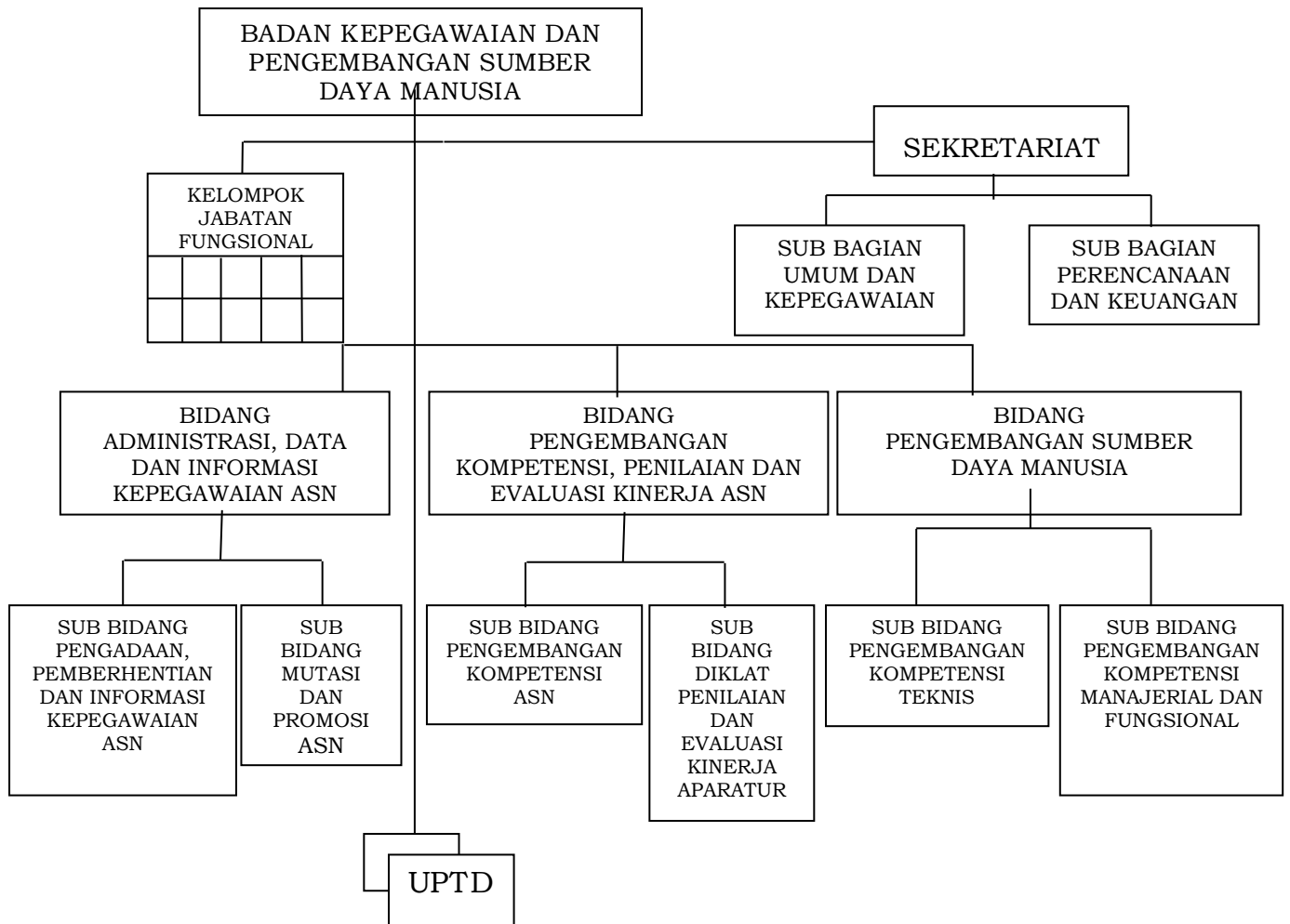
- a. Perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.
- b. Penyusunan program dan anggaran pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.
- c. Koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN.
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.
- e. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

#### **B. Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

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

**Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**



**C. Peran Strategis Organisasi**

Berpedoman isu strategis RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, khususnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan terlihat belum sedemikian optimal. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur pemerintah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya afirmasi dan atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Disamping itu, keberhasilan program kepala daerah dan pembangunan daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan pemerintah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan tata pemerintahan yang baik sangat perlu untuk ditingkatkan. Teknologi Informasi Dalam Bingkai Kehidupan Yang Agamis. Terkait peran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pembangunan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang tercantum pada RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu

dalam hal peningkatan kualitas ASN Kab. HSS diukur melalui perhitungan Indeks Profesionalisme ASN.

Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 menyebutkan bahwa perumusan permasalahan perangkat daerah dan analisis isu strategis merupakan dasar untuk merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah dimasa datang.

Oleh karenanya perlu dilakukan perumusan permasalahan dan analisis isu strategis terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah. Hal ini untuk menjamin konsistensi serta sinergitas perangkat daerah antar wilayah dan antara pusat dan daerah, yang melibatkan para pemangku kepentingan (stakeholder) kabupaten, provinsi, dan nasional dalam proses perumusannya

Identifikasi permasalahan perangkat daerah dilakukan terhadap seluruh bidang urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara terpisah atau sekaligus terhadap beberapa urusan. Hal ini bertujuan agar dapat dipetakan berbagai permasalahan yang terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan daerah. Beberapa permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang dimiliki perangkat daerah untuk menunjang pelaksanaan kegiatan.
3. Belum Optimalnya Pemanfaatan teknologi Informasi dalam penyediaan database kepegawaian

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun Laporan Kinerja Pemerintahan (LAKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) tahun 2022 sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja (LKj) tahun 2022 SKPD ini dibuat sebagai implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD

yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Laporan kinerja merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong instansi pemerintah/perangkat daerah dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan secara baik dan benar (*Good Government*) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan program secara transparan serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

#### **D. Sistematika Pelaporan**

Sistematika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2022 disusun sebagai berikut :

Kata Pengantar

Daftar Isi

Bab I       Pendahuluan

Dalam rangka implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Bab II       Perencanaan Kinerja

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional disebutkan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Bab III     Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

B. Realisasi Anggaran

Bab IV     Penutup

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan mencakup penilaian tingkat pencapaian target indikator kinerja sasaran dari masing – masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) yang telah ditindaklanjuti dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022.



## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. Rencana Strategis**

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional disebutkan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Atau dengan kata lain visi adalah kondisi ideal tentang masa depan yang realistis, dapat dipercaya untuk menjadi yang diinginkan demi masa depan (*What do we want to become*).

##### **1) Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

Visi Bupati Hulu Sungai Selatan tahun 2018-2023 sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 13 Tahun 2018 yaitu “Menuju Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang Cerdas, Inovatif, Teknologis dan Agamis untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dunia dan Akhirat”, dengan Misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan aksebilitas dan kualitas pelayanan bidang pendidikan, kesehatan dan pelayanan dasar lainnya.
2. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan berbasis potensi sumber daya alam dan kearifan lokal.
3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur fisik dan sosial yang menunjang sektor perekonomian.
4. Mengoptimalkan sumber daya daerah berbasis pemberdayaan masyarakat, pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
5. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik berkualitas berbasis teknologi informasi dalam bingkai kehidupan yang agamis.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai kewajiban mewujudkan Misi ke-5 yaitu “Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik berkualitas berbasis teknologi informasi dalam bingkai kehidupan yang agamis”.

##### **2) Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun, sehingga dapat secara tepat mengetahui

apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi, dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki.

Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan seperti pada tabel berikut:

Tabel. 2.1  
Tujuan yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No.	Tujuan	Indikator Tujuan
1	Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN

### 3) Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 periode secara tahunan.

Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan seperti pada tabel berikut:

Tabel. 2.2  
Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan

NO	Tujuan	Sasaran
1.	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Meningkatnya kualitas ASN

### 4) Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Merupakan keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan. Cara atau langkah yang dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk

mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi satuan kerja perangkat daerah.

Tabel. 2.3

Strategi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran melalui Kebijakan

NO	Strategi	Kebijakan
1.	Mendorong terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Peningkatan kapasitas ASN dalam melakukan inovasi melalui pembinaan dan pengembangan pola karier, Diklat struktural dan diklat fungsional ASN

## B. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2022

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya 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 dan Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari satu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, maka dilakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4  
Indikator Kinerja Utama (IKU)  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2022
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit ASN	250
		Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	80

**❖ Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 yang telah disusun, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun target Rencana Kinerja Tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel. 2.5  
Rencana Kerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No.	Program	Sasaran Program	Indikator Program	Target
1	Program Kepegawaian Daerah	Memastikan ASN menduduki jabatan sesuai standar kompetensinya	Presentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya	100%
		Memastikan pengangkatan CASN menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	Persentase CASN yang diangkat menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	100%
		Memastikan terlaksananya promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka	100%
		Memastikan penerapan Manajemen Talenta pada pengembangan karier ASN	Persentase pemenuhan unsur pelaksanaan Manajemen Talenta	75%
			Persentase regulasi pelaksanaan talenta yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku	100%
		Memastikan pejabat administrasi sesuai dengan kompetensinya	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan Jabatan Administrator dari hasil assesment	8,26%

		Memastikan ASN berkinerja baik	Persentase ASN yang nilai SKP-nya berkriteria baik	100%
		Meningkatnya pembinaan dan penegakan disiplin ASN berjalan sesuai ketentuan yang berlaku	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat	100%
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kompetensi teknis dan fungsional Sumber Daya Aparatur	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Teknis dan Kompetensi Fungsional	67,57%
		Meningkatnya kompetensi manajerial Sumber Daya Aparatur	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Manajerial	91,22%
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Memastikan perencanaan kinerja berkualitas	Skor perencanaan kinerja	≥ 26
		Memastikan pengukuran kinerja tersedia	Skor pengukuran kinerja	≥ 22
		Memastikan pelaporan kinerja berkualitas	Skor pelaporan kinerja	≥ 12
		Memastikan terlaksananya evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Skor evaluasi akuntabilitas kinerja internal	≥ 10
		Memastikan target capaian tercapai	Skor capaian kinerja	≥ 20

### C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja yang dilakukan antara Bupati Hulu Sungai Selatan dan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.6  
Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Badan Kepegawaian dan Penembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN		SATUAN	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN
1	2	3		4	5	6	7	8
1	Meningkatnya kualitas ASN	1	Indeks Sistem Merit	Indeks	250	Kepegawaian Daerah	1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.058.998.350
		2	Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	Nilai	80		2 Mutasi dan Promosi ASN	505.883.400
							3 Pengembangan Kompetensi ASN	898.150.000
							4 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	167.804.400
		Pengembangan Sumber Daya Manusia	1 Pengembangan Kompetensi Teknis	1.016.556.000				
			2 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3.270.784.450				

						Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat	7.847.900
							2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.958.440.442
							3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	2.150.015.250
							5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	266.036.366
							6	Pemeliharaan Barang Milik Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	344.073.300

Target Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2022 adalah 80. Untuk mencapai target tersebut ada 18 elemen yang harus dipenuhi yaitu :

1. Penyusunan dan penetapan Kebutuhan ASN,
2. Pengadaan ASN
3. Pengangkatan ASN
4. Pangkat
5. Jabatan
6. Pola Karier
7. Pengembangan Karier ASN
8. Mutasi
9. Penilaian Kinerja
10. Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas
11. Penghargaan
12. Disiplin
13. Cuti
14. Kode Etik
15. Pemberhentian
16. Jaminan Pensiun dan Hari Tua
17. Pensiun
18. Perlindungan

Target Hasil Penilaian Sistem Merit adalah 250. Untuk mencapai target tersebut ada 8 aspek yang harus dipenuhi yaitu :

1. Perencanaan Kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan Karir
4. Promosi dan Mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
7. Perlindungan dan Pelayanan

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendukung untuk pemenuhan elemen Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan aspek Hasil Penilaian Sistem Merit dapat dilihat pada tabel berikut ini :



No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
2	Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
			Pembinaan Disiplin ASN
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
		Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			Pengelolaan Promosi ASN

#### D. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100%. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Adapun untuk pengukuran kinerja disajikan sebagaimana tabel 2.7 di bawah ini :

Tabel 2.7  
Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Perhitungan	Sumber Data	Peanggung Jawab
1	2	3	5	6	6	7
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit ASN	Keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi Sistem Merit pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan aspek dan sub aspek yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan.	<b>Verifikasi Penilaian dilakukan oleh Komisi ASN (KASN)</b> Terdapat 8 aspek penilaian yaitu : 1. Perencanaan Kebutuhan 2. Pengadaan 3. Pengembangan Karir 4. Promosi dan Mutasi 5. Manajemen Kinerja 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 7. Perlindungan dan Pelayanan 8. Sistem Informasi  Kategori Penilaian : 100-174 = Buruk 175-249 = Kurang 250-324 = Baik 325-400 = Sangat Baik	Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 30 dan 111, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 134 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN Pasal 17	BKPSDM
		Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	Keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan.	<b>Penilaian dilakukan oleh BKN RI</b> Terdapat 18 (delapan belas) elemen yang dinilai, meliputi: Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karir ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun dan Perlindungan. Kriteria Penilaian : 81-100 = Sangat Baik 61-80 = Baik 41-60 = Cukup 21-40 = Kurang 0-20 = Buruk	Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 dan 49, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	BKPSDM

**BAB III**  
**AKUNTABILITAS KINERJA**

**A. Capaian Kinerja Organisasi**

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Tahun 2022 dengan realisasi pencapaiannya. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = (\text{Realisasi/Rencana}) \times 100\%$$

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan berkontribusi pada capaian RPJMD yaitu pada peningkatan Indeks Profesionalisme ASN, penilaian mandiri Indeks Profesionalisme ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1  
Target dan Capaian Mandiri Indeks Profesionalitas ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun Ke-					Realisasi Tahun Ke-				Capaian Tahun Ke-			
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	69,77	73,17	74,42	78,12	81,33	62,74	72,00	76,76	78,85	89,92	98,40	103,56	100,93

Sedangkan capaian hasil evaluasi Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2  
Target dan Capaian hasil Evaluasi Indeks Profesionalisme ASN Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun Ke-					Realisasi Tahun Ke-				Capaian Tahun Ke-			
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	69,77	73,17	74,42	78,12	81,33	54,48	54,98	55,34	59,75	78,08	75,14	74,36	76,48

Penilaian Indeks Profesionalisme ASN pada awal pelaksanaan dilakukan penilaian secara Mandiri untuk pengukuran Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin pada Aplikasi IP-JASN.

Seiring tahun berjalan Data Penilaian Mandiri yang terdapat pada Aplikasi IP-JASN tidak dapat digunakan lagi karena pengukuran IP-ASN hanya melalui data SAPK sedangkan input data tidak dapat dilakukan secara massal. Dari segi Kualitas data juga sudah terdapat banyak perubahan, antara lain perbedaan jumlah pegawai dari tahun ke tahun, Penyederhanaan Jabatan dari Struktural ke Fungsional, Adanya ASN yang sudah mengikuti bimtek/seminar/workshop secara mandiri tidak melaporkan hasilnya ke BKPSDM.

Sebagai perbandingan capaian hasil evaluasi dari BKN Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten lain pada tahun 2022 dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.3  
Perbandingan Capaian hasil Evaluasi BKN Indeks Profesionalitas ASN dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten/Kota Lain tahun 2022

No.	Provinsi/ Kabupaten/Kota	Dimensi				Nilai
		Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	
1.	Provinsi Kalimantan Selatan	13,85	12,35	23,19	4,99	54,39
2.	Pemerintah Kab. Tapin	12,46	9,82	13,4	5	40,67
3.	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	12,33	17,74	24,07	4,98	59,75
4.	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Tengah	12,03	11,1	22,43	5	50,55

Dari tabel diatas, dijelaskan bahwa Indeks Profesionalisme ASN didukung oleh 4 (empat) dimensi yaitu Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Untuk Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan dari perhitungan keseluruhan hasil evaluasi Regional VIII BKN Banjarmasin lebih tinggi dibandingkan dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan lebih tinggi dari Kabupaten terdekat, namun pada Dimensi Kualifikasi Kabupaten Hulu Sungai Selatan lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Pemerintah Kabupaten Tapin karena tingkat pendidikan ASN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan masih ada yang berpendidikan tingkat SD dan SLTP sedangkan untuk meningkatkan pendidikan ASN tersebut terkendala faktor usia (diatas 50 tahun)

dan jenis jabatan yang bersangkutan, dan pada dimensi disiplin juga lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Kalimantan Selatan, Pemerintah Kabupaten Tapin dan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah karena masih ada ASN yang melanggar Disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.

Rencana Aksi ke depan yang akan dilakukan untuk terus meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

1. Merencanakan setiap PNS dapat mengikuti Diklat 20 JPL setiap tahun
2. Duduk Bersama dengan Unit Kerja terkait dan Bagian Anggaran terkait jumlah anggaran yang diperlukan dalam rangka pemenuhan Diklat 20 JPL untuk setiap PNS
3. Menghimbau/menganjurkan PNS untuk meningkatkan pendidikannya
4. Meminta setiap SKPD/Instansi penyelenggara Bimtek/Seminar atau workshop dapat membuatkan sertifikat/Surat Keterangan mengikuti Bimtek/Seminar atau Workshop.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berkontribusi pada Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun Ke-				Realisasi 2021	Capaian 2021 (%)	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
				2019	2020	2021	2022				
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit ASN	Indeks	-	-	175	250	148,5	84,86	219	87,6
		Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	Nilai	-	-	79	80	79	100	82,42	103

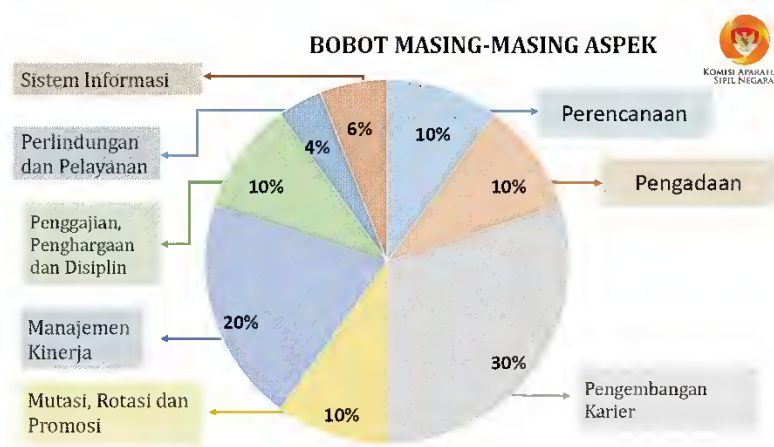
Untuk mencapai sasaran Strategis yaitu meningkatnya kualitas ASN terdapat indikator utama sebagai tolak ukur pencapaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Hasil Penilaian Sistem Merit.

Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) adalah proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan.

Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) didasarkan pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 dan 49, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian dilakukan oleh BKN RI meliputi 18 elemen yaitu Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karir ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun dan Perlindungan. Adapun target Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2022 adalah 80.

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sistem merit memiliki tujuan merekrut ASN yang professional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, serta melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit. Hal ini berdasarkan pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 30 dan 111, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 134 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN Pasal 17. Verifikasi penilaian dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berdasarkan 8 (delapan) aspek yaitu aspek perencanaan kebutuhan; pengadaan; pengembangan karir; promosi dan mutasi; manajemen kinerja; penggajian, penghargaan dan disiplin; perlindungan dan pelayanan; serta sistem informasi.



Hasil dari penilaian tersebut menentukan tingkat penerapan sistem merit di instansi yang dinilai serta rekomendasi dalam rangka perbaikan serta rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KAS 7N). Adapun target Hasil Penilaian Sistem Merit tahun 2022 adalah 250. Penilaian Sistem Merit dilakukan secara mandiri melalui aplikasi sipinter (<https://sipinter.kasn.go.id>). Hasil penilaian mandiri Sistem Merit di Kabuapten Hulu Sungai Selatan tahun 2022 yaitu 219, tetapi tahap akhir verifikasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tahun 2023.

### 1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

*Sasaran I :*  
Meningkatnya Kualitas ASN

Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2022 adalah 82,42 dari target 80. Sedangkan untuk hasil verifikasi penilaian Sistem Merit tahun 2022 yaitu 219. Untuk target dan realisasi tahun 2022 dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.5  
Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022
1	Indeks Sistem Merit ASN	250	219
2	Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	80	82,42

Hasil perhitungan atas penilaian mandiri sistem merit dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6  
 Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)  
 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Peta Jabatan dan Rencana Kebutuhan ASN untuk 5 tahun sudah disusun dan telah ditetapkan dengan Keputusan Bupati	2.5	4	3	(FEB 2023) Terlampir Peta Jabatan yang sudah ditetapkan PPK, rencana kebutuhan pegawai untuk 5 tahun, dan sampel Anjab ABK. Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK. Catatan sebelumnya: Terlampir SK jabatan yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan juga terlampir rencana kebutuhan jangka menengah. Mohon untuk melengkapinya dengan sampel Anjab ABK dari beberapa OPD.	7.5



	2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Data kepegawaian sudah tersedia dan dikelola berbasis teknologi serta diperbaharui secara berkala namun belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya	2.5	3	3	(FEB 2023) Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala namun pengelolaannya belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya. Catatan sebelumnya: Terlampir dasbor Simpeg di Kab. Hulu Sungai Selatan. 1. Apakah ada SOP Simpeg tersebut? 2. Data dukung: '(Wajib) Halaman data statistik dan nominatif PNS.pdf' tidak dapat dibuka, mohon untuk mengunggah kembali agar terlihat. 3. Silakan unggah Screenshot Simpeg yang menampilkan profil salah satu pegawai. (Data pribadi dapat disensor)	7.5
	3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Data penjaminan pegawai pensiun untuk 5 tahun sudah tersedia dan diperbaharui secara berkala	2.5	3	3	(FEB 2023) Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi untuk lima tahun ke depan dan sudah diperbarui secara berkala. Mohon mengunggah export data BUP (format pdf). Cat. Sebelumnya: Apakah data sudah diperbarui secara otomatis? mohon untuk mengunggah dokumen penjaminan pensiun 5 tahun ke depan Catatan sebelumnya: Pada data dukung: "(Wajib) Halaman data penjaminan pensiun BUP.pdf" tidak dapat dibuka halaman website nya. Mohon unggah kembali atau langsung sampaikan screenshot halaman website terkait. Harap melampirkan data/rekapitulasi daftar	7.5

							pegawai yang akan memasuki masa BUP dalam kurun waktu 5 tahun		
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Rencana pemenuhan kebutuhan ASN sudah disusun dengan dirinci menurut nama jabatan baik melalui pengadaan CPNS ataupun PPPK dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK	2.5	3	3	(FEB 2023) Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK. Mohon untuk melengkapi data dengan data detail dari aplikasi e-formasi. Catatan sebelumnya: Terlampir rencana kebutuhan ASN 5 tahun dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK, dan terlampir SK hasil seleksi P3K.	7.5
Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)									Total 30
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Rencana pengadaan ASN sudah disusun berdasarkan Anjab dan ABK dengan dirinci menurut nama jabatan, pangkat, kualifikasi, jumlah dan unit kerja. Baik melalui pengadaan CPNS ataupun PPPK	2	3	3	(FEB 2023) Mohon lengkapi dengan surat usulan permohonan pengadaan formasi ASN kepada MenpanRB dari tahun pengadaan terakhir. (lengkap dengan lampiran formasinya) dan dokumen renstra. Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK. Catatan sebelumnya: Terlampir Keputusan Bupati terkait pengadaan PNS tahun 2019. Apakah ada sumber pengadaan selain pengadaan CPNS? misal PPPK. Dalam Keputusan Bupati tersebut tidak menyebutkan tentang pengadaan PPPK.	6

			<p>Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;</p>	<p>Kebijakan internal masih berupa SK Pembentukan Panitia Seleksi ketika ada penerimaan CPNS</p>	2	4	4	<p>(April 2023) Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten. (FEB 2023) Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai (melalui mutasi). Mohon melampirkan juga: 1. Peraturan internal tentang seleksi pengadaan CPNS/PPPK di lingkungan internal instansi seperti juklak-juknis SKB/SKD/ dan/atau pedoman verifikasi berkas 2. Dokumentasi pelaksanaan ujian mutasi/masuk (dari pengumuman lowongan, dokumen pendaftaran para pemohon, hingga hasil ujian mutasi masuk: ditolak/diterima)</p>	8
--	--	--	--	--	---	---	---	---	---

		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penerimaan calonASN telah dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	3	(April 2023) Penerimaan ASN dipublikasikan melalui berbagai media, dilakukan oleh Tim Panitia Seleksi yang dibentuk oleh PPK dan dilaksanakan sesuai prosedur. Mohon untuk memperbaiki unggahan bukti publikasi pengumuman seleksi. (FEB-2023) Penerimaan ASN dipublikasikan melalui berbagai media, namun belum menunjukkan pelaksanaannya secara obyektif, kompetitif, dan transparan. Mohon mengunggah data/dokumen berikut: 1. Dokumen Pengumuman pengadaan CPNS 2. Dokumen hasil seleksi administrasi, SKD, SKB hingga pengumuman akhir 3. SK Tim Pansel 2021 atau pengadaan CPNS terakhir.	6
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pelaksanaan Latsar CPNS telah dianggarkan dalam program penerimaan pegawai	2	2	2	(FEB 2023) Telah melaksanakan Latsar CPNS dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS. Mohon mengunggah: 1. Laporan pelaksanaan latsar yang menunjukkan bahwa terdapat program Latsar CPNS terintegrasi dengan program pengembangan kompetensi lainnya atau PKTBT; 2. Evaluasi Pasca Latsar. Cat sebelumnya: Apakah ada pegawai yang diikuti sertakan Latsar CPNS lebih dari 1 tahun sejak diangkat sebagai CPNS? Terkait evaluasi pasca latsar pada CPNS, dapat mengacu pada PerLAN 1/ 2021	4

								tentang Latsar CPNS. Evaluasi yang dimaksudkan yaitu evaluasi terhadap keberlangsungan proyek/program aktualisasi yang dibuat CPNS.	
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	53,22% (91 orang) CPNS 2019 telah diangkat menjadi PNS serta ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar, 46, 78% (80 orang) belum mengikuti Latsar dikarenakan Pandemi Covid-19	2	2	3	(FEB 2023) Sudah 75% - <90% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar. Dalam SK CPNS terdapat 91 pegawai namun di SK PNS terapat 171 pegawai. Apakah terdapat list SK CPNS selain 91 orang tersebut?	6
		Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)							Total 30
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Standar Kompetensi Jabatan sudah tersedia untuk seluruh formasi jabatan namun belum ditetapkan oleh PPK	5	2	2	Terlampir SKJ manajerial, teknis, dan sosio kultural untuk JPT, JA, dan JF. Apakah sudah ditetapkan oleh PPK? atau apakah sudah ada draf untuk peraturan tersebut?	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;	Profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi tersedia untuk JPT	5	1	1	(FEB 2023) Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT. 1. Laporan hasil asesmen pegawai JPT, JA, dan JF/rekapitulasi daftar hasil asesmen pegawai JPT, JA, dan JF 2. Data perhitungan jumlah pegawai yang telah dilakukan asesmen, dan yang belum.	5
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Seluruh JPT dan sebagian JA telah mengikuti Talent Pool	5	2	0		0

		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Data Rencana Suksesi belum tersedia	2.5	0	0		0
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Data analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi sudah tersedia untuk jabatan struktural (JPT, Administrator dan Pengawas)	2.5	2	2	(FEB 2023) Sudah tersedia analisis kesenjangan kompetensi pegawai yang terkap dalam dokumen "Peta Jabatan". Analisis kesenjangan kompetensi tersebut telah dipetakan pada masing-masing jabatan struktural (hingga eselon IV)	5
		6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Data analisis kesenjangan kinerja untuk Pejabat Pimpinan Tinggi sudah tersedia	2.5	4	4	(Maret 2022) Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala.	10
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja tertuang didalam Rencana Strategis BKD, Diklat	2.5	4	0	(FEB 2023) Belum tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja. Mohon unggah dokumen AKD. (2022) Terlampir draf Renstra BKD. Catatan sebelumnya: Strategi dan program yang dimaksud berupa desain arah kebijakan dan strategi untuk membangun dan mengembangkan SDM melalui Human Capital Development Plan (HCDP) yang merupakan strategi dalam pengembangan SDM jangka panjang. HCDP ini diselaraskan dengan Renstra untuk mendukung Visi dan Misi Pimpinan Instansi serta Presiden; Strategi HCDP ini dilakukan baik untuk (1) Pengembangan Pegawai Baru (on-	

								boarding); dan (2) Pengembangan Pegawai Lama (program pengembangan pimpinan tinggi, program pengembangan keahlian, program pengembangan keterampilan, program degree dan program non-degree); Nantinya di Sub-Aspek 3.8 (Diklat) Arah Kebijakan dan Strategi dalam HCDP ini diterjemahkan secara detil dalam bentuk Program dan Kegiatan Pengembangan Kompetensi (apa yang akan dilakukan berdasarkan strategi yang dipilih untuk pengembangan pegawai). Disusun dan diagendakan setiap tahun beserta penganggarannya yang diakomodir dalam Renja instansi;	
		8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Tersedia program dan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan kediklatan, namun belum terstruktur	2.5	1	2	(April 2023) Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai. Apakah terdapat dokumen AKD? yang merinci diklat apa saja dan siapa saja yang akan diikutkan ke dalam diklat?	5
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Belum tersedia program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2.5	0	0	Praktik kerja atau magang dan pertukaran pegawai merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi non-klasikal (PerLAN 10/2018)	0
			Pelaksanaan	Kegiatan				(April 2023) Kegiatan coaching dan mentoring telah dilaksanakan. Coaching dan mentoring merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi non-klasikal sesuai dengan PerLAN	

		10	peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	coaching dan mentoring telah dilaksanakan utamanya untuk PNS yang mengikuti program diklat penjenjangan	2.5	2	2	10/2018. Coaching merupakan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Coachee yang menguasai bidang tertentu, sedangkan mentoring dapat dilaksanakan oleh Atasan langsung. Program coaching/ mentoring dalam diklat PIM/ Latsar tidak termasuk dalam kegiatan coaching dan mentoring yang dimaksud	5
Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)									Total 40
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Telah ditetapkan Peraturan Bupati yang mengatur tentang Pola Karir	5	2	2	(FEB 2023) Sudah tersedia peraturan mengenai pola karir pegawai.	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Telah ditetapkan Peraturan Bupati tentang tata cara pengisian JPT secara terbuka	2.5	2	3	(April 2023) Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool; (FEB 2023) Sudah menetapkan kebijakan terkait pengisian JPT namun belum memiliki kebijakan terkait pelaksanaan promosi dan mutasi	7.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif telah dilaksanakan secara regional/nasional	2.5	2	3	(April 2023) Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment. (FEB 2023) Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif, namun belum diketahui lingkungannya. . Mohon melengkap	7.5



							dengan: 1. Rekomendasi seleksi terbuka dari KASN; 2. Laporan pelaksanaan seleksi terbuka Catatan sebelumnya: Telah melaksanakan pengisian JPT sesuai dengan peraturan dan berkoordinasi dengan KASN. Bagaimana pelaksanaan promosi dan mutasi pegawai saat ini?		
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)						Total 25	
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Kontrak kinerja telah disusun bagi seluruh pegawai secara berjenjang dan merupakan turunan dari Rencana Strategis Organisasi	5	4	2	(April 2023) Sudah menyusun PK dan SKP untuk tiap level jabatan namun belum menunjukkan yang terbaru (minimal tahun 2022). PK dan SKP yg diunggah harus merupakan tahun yang sama. (FEB 2023) Sudah menyusun kontrak kinerja, namun hanya untuk pejabat pimpinan tinggi; . Mohon melampirkan data dukung Dokumen Perjanjian Kinerja pada masing - masing level jabatan (sampel 1 OPD, misal BKPSDM) untuk melihat pohon kinerja/ cascading kinerja	10
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur telah diterapkan untuk seluruh pegawai melalui penggunaan aplikasi e-Kinerja	5	4	3	(FEB 2023) Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk JPT, Administrator, dan Pengawas; . Terlampir Perbup No 39 / 2018 tentang TPP dan juga panduan penggunaan aplikasi e-kinerja. Mohon menunjukkan sampel hasil penilaian kinerja dari tiap level jabatan. Apakah sudah menggunakan	15

							penilaian 360 derajat?	
	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Penilaian kinerja yang disertai dialog kinerja dilaksanakan secara berkala 1 bulan sekali, yang difasilitasi melalui penggunaan aplikasi e-Kinerja	2.5	4	4	(Maret 2023) Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja, namun belum menunjukkan hasil penilaian pada SKP terbaru.	10
	4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Permasalahan kinerja sudah dianalisis dan dievaluasi, serta telah ditindaklanjuti dengan penyusunan dan pelaksanaan strategi untuk mengatasi masalah	5	3	2	(April 2023) Sudah menganalisis permasalahan kinerja secara terstruktur dan rencana mengatasinya, namun belum dituangkan dalam rencana lebih lanjut (misal: dalam AKD atau renja). (FEB 2023) Data dukung belum sesuai. Analisis permasalahan kinerja dilakukan terhadap kinerja pegawai yang tidak mampu mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Analisis kesenjangan tersebut digunakan sebagai dasar untuk penyusunan strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi. Lokus dari analisis permasalahan kinerja adalah individu pegawai bukan unit kerja atau organisasi.	10
							(FEB 2023) Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pembinaan	

		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir secara insidental dan belum terstruktur	2.5	4	1	dan pengembangan karir namun belum terstruktur; . Dalam Perbup 43/2016 tentang Pola Karir pegawai, penilaian prestasi kerja pegawai telah menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai. Mohon melampirkan juga dokumentasi pelaksanaan pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas berdasarkan hasil asesmen dan penilaian kinerja.	2.5
Catatan KASN untuk Aspek 5 :(kosong)									Total 47.5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Besaran pembayaran tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama disamping disiplin kerja	2.5	4	4	(Maret 2023) Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja. (FEB 2023) Pada Perbup 39/2018 tentang TPP. Jenis TPP dibagi berdasarkan beban kerja dan kondisi kerja. Pada jenis TPP berdasarkan beban kerja, bobot disiplin 30% dan kinerja 70% (Nilai aktivitas 50% dan nilai capaian target 20%). Namun untuk TPP berdasarkan kondisi kerja hanya memperhitungkan aspek disiplin (kehadiran). Mohon menunjukkan sampel daftar pemberian TPP (potongan TPP).	10

		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi sudah dilaksanakan pada beberapa SKPD	2.5	2	2	(FEB 2023) Kab. Hulu Sungai Selatan sudah memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi yang dilaksanakan secara periodik namun belum ditetapkan dalam peraturan internal. Bagaimanakah mekanisme atau metode dalam menentukan Nakes Teladan dan Guru Berprestasi?	5
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Peraturan tentang kode etik dan kode perilaku sudah ditetapkan dan disosialisasikan kepada pegawai, tim penegakan disiplin sudah dibentuk dan menegakkan peraturan kode etik secara konsisten	2.5	4	3	(FEB 2023) Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai;	7.5
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola dalam sistem informasi namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian lainnya	2.5	2	2	(FEB 2023) Sudah tersedia database pegawai yang dijatuhkan hukuman disiplin dan telah tersistem namun belum terintegrasi dengan SAPK BKN	5
Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)									Total 27.5
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Kebijakan perlindungan dan/atau pemberian bantuan sudah diprogramkan dan dilaksanakan secara insidental namun diakomodir melalui Organisasi Profesi (KORPRI)	2	2	2	(FEB 2023) Sudah menetapkan peraturan bupati mengenai perlindungan pegawai, namun belum dilakukan secara terjadwal. Apakah terdapat bantuan/perlindungan selain bantuan hukum? (2022) Sudah pernah melakukan program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai namun belum terjadwal	4

		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Sistem pelayanan kepegawaian di BKD, Diklat Kab. HSS telah dilaksanakan dengan sistem satupintu	2	3	1	(FEB 2023) Semua pelayanan terhadap pegawai dilakukan secara manual; Harap unggah dokumen terkait pelayanan kepegawaian satu pintu secara utuh. Pada daftar isi tercantum hingga 97 halaman dan memuat tiap standar pelayanan, namun dokumen hanya terdiri dari 15 halaman.	2
Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)									Total 6
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sistem informasi Kepegawaian yang dimiliki BKD, Diklat Kab. HSS masih bersifat offline dan belum terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3	3	(FEB 2023) Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online yang dapat menyajikan data real time. (2022) Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian, namun masih offline.	6
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance (dhi : e.sakip) yang terintegrasi langsung dengan Sistem Perencanaan, Sistem Keuangan, & Sistem Elektronik Penilaian Kinerja (E-Kinerja) namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3	3	(FEB 2023) Sudah membangun e-sakip, namun perlu dikonfirmasi kembali apakah sudah terintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tukin).	3
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	1	2	2	(FEB 2023) Sudah melakukan pelayanan administrasi kepegawaian dengan e-office namun belum seluruhnya. Pelayanan apa saja yang menggunakan Sistem Informasi? apakah ada panduan terkait penggunaan pelayanan tersebut?	2

	4	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Belum memiliki assessment center sendiri, namun telah memanfaatkan assessment center untuk penilaian dan pemetaan kompetensi JPT melalui jasa pihak ketiga	2	1	1	(FEB 2023) Sudah memanfaatkan assessment center untuk penilaian dan pemetaan kompetensi JPT	2
	Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 13
Total Penilaian Mandiri : 268								
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 219								

**Kategori Penilaian :**

100-174	= Buruk
175-249	= Kurang
250-324	= Baik
325-400	= Sangat Baik

Dari tabel 3.2 di atas dijelaskan bahwa penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2022 adalah 82,42 dengan kriteria **“Sangat Baik”**.

Hasil verifikasi penilaian Sistem Merit tahun 2022 masih belum mencapai target karena verifikasi akhir penilaian Sistem Merit pada tahun 2023. Penilaian Sistem merit tahun 2022 yaitu 219 kategori **“Kurang”**. Hal ini disebabkan oleh :

1. Pada aspek Perencanaan Kebutuhan :
  - Data pegawai sudah tersedia dan dikelola berbasis teknologi serta diperbaharui secara berkala namun belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya.
2. Pada aspek Pengembangan Karir :
  - Standar Kompetensi Jabatan sudah tersedia untuk seluruh formasi jabatan namun belum ditetapkan oleh PPK.
  - Seluruh JPT dan hanya sebagian Jabatan Administrasi yang telah mengikuti Talent Pool
  - Data Rencana Suksesi belum tersedia
  - Tersedia program dan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan kediklatan namun belum terstruktur
  - Belum tersedia program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai
3. Pada aspek Manajemen Kinerja :
  - Hasil penilaian kinerja digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir secara insidental dan belum

terstruktur

4. Pada aspek Sistem Informasi :

- Sistem informasi Kepegawaian yang dimiliki BKPSDM Kab. HSS masih bersifat offline dan belum terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai
- Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office
- Belum memiliki assessment center sendiri, namun telah memanfaatkan assessment center untuk penilaian dan pemetaan kompetensi JPT melalui jasa pihak ketiga

5. Pada aspek Promosi dan Mutasi :

- Telah ditetapkan Peraturan Bupati yang mengatur tentang Pola Karir Nomor : 57 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif telah dilaksanakan secara regional/nasional

6. Pada aspek Manajemen Kinerja :

- Metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur telah diterapkan untuk seluruh pegawai melalui penggunaan aplikasi e-kinerja
- Hasil penilaian kinerja digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir secara insidentil
- Besaran pembayaran tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama disamping disiplin kerja
- Peraturan tentang kode etik dan kode perilaku sudah ditetapkan dan disosialisasikan kepada pegawai, tim penegakan disiplin sudah dibentuk dan menegakkan peraturan kode etik secara konsisten

7. Pada aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin :

- Besaran pembayaran tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama disamping disiplin kerja
- Pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi sudah dilaksanakan

pada beberapa Perangkat Daerah

8. Pada aspek Perlindungan dan Pelayanan :

- Sistem pelayanan kepegawaian di BKPSDM Kab. HSS telah dilaksanakan dengan sistem satu pintu.

#### ❖ **Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja**

Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) meliputi 18 elemen yaitu Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karir ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun dan Perlindungan.

Penilaian Sistem Merit meliputi 8 elemen yaitu aspek perencanaan kebutuhan; pengadaan; pengembangan karir; promosi dan mutasi; manajemen kinerja; penggajian, penghargaan dan disiplin; perlindungan dan pelayanan; serta sistem informasi.

Secara lebih rinci faktor-faktor pendukung keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama dijelaskan sebagai berikut:

#### **A. Elemen Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; dan Pensiun pada NSPK dan Aspek penilaian Perencanaan Kebutuhan; Pengadaan; dan Sistem Informasi pada Penilaian Sistem Merit.**

Untuk meningkatkan elemen dan aspek ini pada NSPK dan Sistem Merit, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu dengan dilaksanakannya program Kepegawaian Daerah dan kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN. Keberhasilan pelaksanaan program ini diukur dengan sasaran dan indikator indikator sebagai berikut :

No.	Sasaran Indikator Program	Indikator Program	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Tahun 2022
1.	Memastikan ASN menduduki jabatan sesuai standar kompetensinya	Presentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan	100%	100%	100%



		kompetensinya			
2.	Memastikan pengangkatan CASN menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	Persentase CASN yang diangkat menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	100%	100%	100%

Keberhasilan pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN didukung oleh Sub Kegiatan yaitu Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.

Manfaat dari terlaksananya Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN yaitu tersusunnya Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN sebanyak 1 dokumen. Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN ini setelah selesai menyusun peta jabatan/formasi jabatan yang selanjutnya diusulkan ke KemenPAN RB kemudian melaksanakan pengadaan CPNS. Jumlah CPNS tahun 2021 sebanyak 315 orang, penyerahan SK Pengangkatan CPNS pada tahun 2022, sedangkan untuk jumlah PPPK tahun 2021 sebanyak 409 orang (PPPK Fungsional 20 orang, PPPK Guru Tahap I 211 orang dan PPPK Guru Tahap II 179 orang) dan penyerahan SK Pengangkatan PPPK juga pada tahun 2022.

Gambar 3.1  
Dokumentasi Penyerahan SK Pengangkatan CPNS



Gambar 3.2  
Dokumentasi Penyerahan SK Pengangkatan PPPK



Sedangkan manfaat dari terlaksananya Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian tersusunnya Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian sebanyak 12 dokumen, dimana dalam 1 bulan ada 1 dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang dilaporkan.

#### **B. Elemen Pangkat, Jabatan, dan Mutasi pada NSPK dan Aspek Promosi dan Mutasi pada Penilaian Sistem Merit**

Untuk meningkatkan elemen dan aspek ini pada NSPK dan Sistem Merit, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu dengan dilaksanakannya program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan Mutasi dan Promosi ASN. Keberhasilan pelaksanaan program ini diukur melalui sasaran dan indikator berikut ini :

No.	Sasaran Indikator Program	Indikator Program	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Tahun 2022
1.	Memastikan terlaksananya promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka	100%	60%	60%

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan Mutasi dan Promosi ASN didukung oleh 2 Sub Kegiatan yaitu Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan Pengelolaan Promosi ASN.

Manfaat terlaksananya Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN tersusunnya dokumen pengelolaan mutasi dan promosi ASN sebanyak 1 dokumen tentang pelaksanaan mutasi dan promosi PNS lingkup Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Gambar 3.3  
Dokumentasi Pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Tahun 2022



Gambar 3.4  
Dokumentasi Pelantikan Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional



Sedangkan manfaat dari terlaksananya Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN adalah tersusunya dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN sebanyak 2 (dua) dokumen yaitu pada periode April dan Oktober.

### C. Elemen Pola Karier dan Pengembangan Karir ASN pada NSPK dan Aspek Pengembangan Karir pada Penilaian Sistem Merit

Untuk meningkatkan elemen dan aspek ini pada NSPK dan Sistem Merit, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu dengan dilaksanakannya program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Keberhasilan pelaksanaan program ini diukur melalui sasaran dan indikator sebagai berikut :

No.	Sasaran Indikator Program	Indikator Program	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Tahun 2022
1.	Meningkatnya kompetensi teknis dan fungsional Sumber Daya Aparatur	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Teknis dan Kompetensi	65,57%	63,32%	96,57%

		Fungsional			
2	Meningkatnya kompetensi manajerial Sumber Daya Aparatur	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Manajerial	91,22%	90,84%	99,58%

Sub kegiatan yang mendukung terlaksannya kegiatan Pengembangan Kompetensi yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum. Dengan dilaksanakannya sub kegiatan ini, manfaat yang didapat yaitu untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN dengan mengikutkan ASN pada pelatihan pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural dan pejabat fungsional tertentu. Pada tahun 2022 pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan melalui Diklat Penyusunan dan Penilaian Prestasi Kerja PNS (6 angkatan), Diklat Calon Kepala Sekolah (1 angkatan) dan Diklat Penanganan dan Pencegahan Stunting (1 angkatan). Pada tahun 2022 ada 1 Diklat yang tidak terealisasi yaitu Diklat Calon Kepala Sekolah karena adanya perubahan peraturan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud-Ristek) bahwa di tahun 2022 tidak adalagi Diklat untuk Calon Kepala Sekolah dan untuk pemenuhan kebutuhan kepala sekolah akan disediakan melalui program guru penggerak. Oleh sebab itu, anggarannya dialihkan ke kegiatan lain pada waktu penyusunan Perubahan Anggaran tahun 2022. Untuk Diklat yang lain terealisasi sesuai dengan yang direncanakan yaitu Diklat Penyusunan dan Penilaian Prestasi Kerja PNS sebanyak 6 angkatan (240 orang), Diklat Penanganan dan Pencegahan Stunting 40 orang dan Diklat melalui pola pengiriman kepada lembaga yang berkejasama untuk peningkatan kompetensi teknis sebanyak 28 orang yang terdiri dari 1 orang dikirim untuk mengikuti Diklat Analisis Jabatan Angkatan II di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2022, 1 orang dikirim untuk mengikuti Diklat Analisis Jabatan Angkatan III di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2022 dengan BPSDM Kemendagri sebagai lembaga penyelenggara dan 3 orang dikirim untuk mengikuti Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level-1 dengan Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional (LKPN) sebagai penyelenggara, 4 orang mengikuti Bimbingan Teknis dan Uji Sertifikasi Kompetensi Pelaksana Dasar Pengadaan Barang/Jasa



(Certified Procurement Office), 1 orang mengikuti Diklat Dasar Satpol PP, 2 orang mengikuti Diklat Dasar-Dasar Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa yang Efektif Bagi Pembina Pemerintahan Desa Tahun 2022, 1 orang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fasilitasi Penyusunan Pokok Pikiran DPRD Berbasis Elektronik, 15 orang mengikuti Pelatihan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED).

Gambar 3.5  
Dokumentasi Pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional Tahun 2022



Keberhasilan pelaksanaan kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional tahun 2022 didukung oleh 2 (dua) sub kegiatan yaitu Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional dan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional tahun 2022 ditujukan untuk pejabat struktural Ess. II, III, IV dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Manfaat dari terlaksannya sub kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional yaitu juga untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN dengan melaksanakan Pelatihan kompetensi manajerial dan tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi sebanyak 3 dokumen yaitu 1 dokumen tentang Pejabat Esselon II yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (PKN Tk. II), 1 dokumen tentang Pejabat Esselon III yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 1 dokumen tentang Pejabat Esselon IV yang mengikut

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Sedangkan untuk pelatihan kepemimpinan ada 3 (tiga) yang diikuti yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (PKN Tk. II), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pada anggaran Murni tahun 2022 pejabat struktural yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan ditargetkan sebanyak 39 orang yang terdiri dari 6 orang Ess. II untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (PKN Tk. II), 17 orang dari pejabat Ess. III untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 16 orang dari pejabat Ess. IV untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), tetapi setelah perubahan anggaran tahun 2022 pejabat struktural yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan ditargetkan menjadi 30 orang karena kouta yang diberikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan hanya 30 orang untuk Kabupaten Hulu Sungai Selatan sehingga anggarannya dialihkan ke kegiatan lain yang memerlukan. 30 orang pejabat struktural tersebut terdiri dari 5 orang Ess. II untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II (PKN Tk. II), 17 orang dari pejabat Ess. III untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 8 orang dari pejabat Ess. IV untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pada tahun 2022 sebanyak 30 orang pejabat struktural Ess. II, III dan IV mengikuti Pelatihan Kepemimpinan yang terdiri dari 5 orang pejabat struktural Ess. II yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. I (PKN Tk. I), 17 orang pejabat struktural Ess. III yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 8 orang pejabat struktural Ess. IV yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Rencana aksi kedepan yang dilakukan yaitu Koordinasi dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan agar kouta yang diberikan sesuai dengan usulan yang diajukan sehingga kouta keseluruhan dapat terpenuhi.

Gambar 3.6

Dokumentasi Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2022



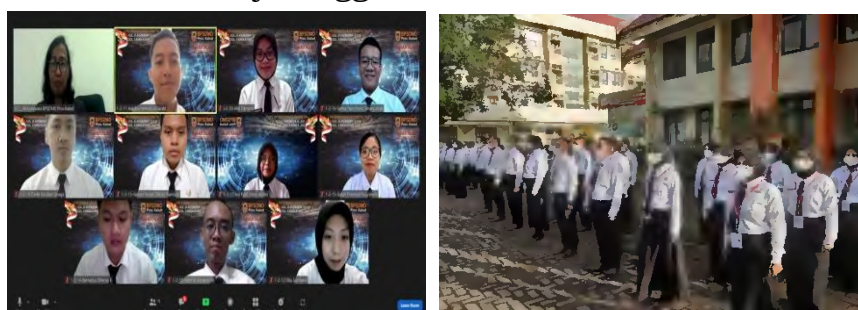
Adapun PNS yang mengikuti Diklat Manajerial dan Diklat Teknis Fungsional secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7  
PNS Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang mengikuti Diklat Manajerial dan Diklat Fungsional pada tahun 2022

No.	Diklat yang diikuti	Jumlah Tahun 2022 (orang)
1	Diklat Manajerial	30 orang
2	Latihan Dasar	360 orang
3	Diklat Teknis	293 orang

Sedangkan manfaat dari terlaksananya Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan melalui pelaksanaan Latihan Dasar/Prajabatan yaitu meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur melalui pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Pada anggaran murni tahun 2022, disediakan dana sesuai dengan usulan formasi CPNS, tetapi ternyata usulan formasi yang disetujui pusat lebih kecil dari formasi yang diusulkan, sehingga pada waktu penyusunan Perubahan Anggaran tahun 2022 sisa anggaran dialihkan ke kegiatan lain. Pada tahun 2022 target tercapai 100% karena semua CPNS yang ditargetkan mengikuti Pelatihan Dasar sebanyak 360 orang sudah terlaksana baik melalui pola penyertaan (pengiriman) ke Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan maupun melalui pola pelaksanaan klasikal yang akan dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan metode Blended Learning (Pelatihan Dasar CPNS yang dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring). Pada Sub Kegiatan ini jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi prajabatan ada 2 laporan yang disusun yaitu 1 laporan tentang CPNS yang mengikuti pelatihan dasar dengan pola penyertaan (pengiriman) ke BPSDMD provinsi Kalimantan Selatan dan 1 laporan tentang CPNS yang mengikuti pelatihan dasar dengan pola kemitraan dengan BPSDMD provinsi Kalimantan selatan.

Gambar 3.7  
Dokumentasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Tahun 2022



#### **D. Elemen Penilaian Kinerja pada NSPK dan Aspek Manajemen Kinerja pada Penilaian Sistem Merit**

Peningkatan kinerja pegawai yang menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Tujuannya yaitu mengidentifikasi dan mengukur data/informasi hasil pencapaian sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai sebagai manifestasi dari kinerja seorang pegawai.

Untuk meningkatkan elemen dan aspek ini pada NSPK dan Sistem Merit, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu dengan dilaksanakannya program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Keberhasilan pelaksanaan program ini diukur melalui sasaran dan indikator sebagai berikut :

No.	Sasaran Indikator Program	Indikator Program	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Tahun 2022
1.	Memastikan penerapan Manajemen Talenta pada pengembangan karier ASN	Persentase pemenuhan unsur pelaksanaan Manajemen Talenta	60%	0%	0%
2.	Memastikan tersediannya regulasi pelaksanaan manajemen talenta yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku	Persentase regulasi pelaksanaan talenta yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku	100%	0%	0%
3.	Memastikan pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan pejabat administrasi sesuai dengan kompetensinya	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan Administrasi dari hasil assessment	8,26%	8,26%	100%
4.	Memastikan ASN berkinerja baik	Persentase ASN yang nilai SKP-nya berkriteria baik	100%	99,83%	99,83%



Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN didukung oleh 2 (dua) Sub Kegiatan yaitu Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.

Manfaat dilaksanakannya sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN yaitu meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur melalui pelaksanaan Ujian Tk. I dan II dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dengan tujuan meningkatkan kapasitas ASN. Pada tahun 2022 jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya sebanyak 34 orang yaitu 19 orang melalui Ujian Dinas Tk. I, 9 orang Ujian Dinas Tk. II dan 6 orang yang mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah.

Gambar 3.8  
Dokumentasi Pelaksanaan Ujian Dinas Tk. I dan II Tahun 2022



Manfaat dilaksanakannya sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN yaitu juga meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan mengikutkan ASN pada pendidikan lanjutan ASN melalui tugas belajar. Pada tahun 2022 jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar sebanyak 3 orang yaitu yang mengikuti tugas belajar S.2 orang dan S.3 sebanyak 1 orang.

Sedangkan kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ini didukung oleh Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Dengan terlaksananya Sub Kegiatan ini manfaat yang didapat tersusunnya dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur disusun sebanyak 14 dokumen yaitu 12 dokumen Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), 1 dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan 1 dokumen ASN yang menerima penghargaan.

Manajemen Kinerja di Kabupaten Hulu Sungai Selatan tergambar dari Penerapan Aplikasi E-Kinerja pada 42 SKPD yang mana untuk setiap bulan direkap menjadi 1 laporan. 42 SKPD yang menerapkan aplikasi e- kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah
2. Sekretariat DPRD

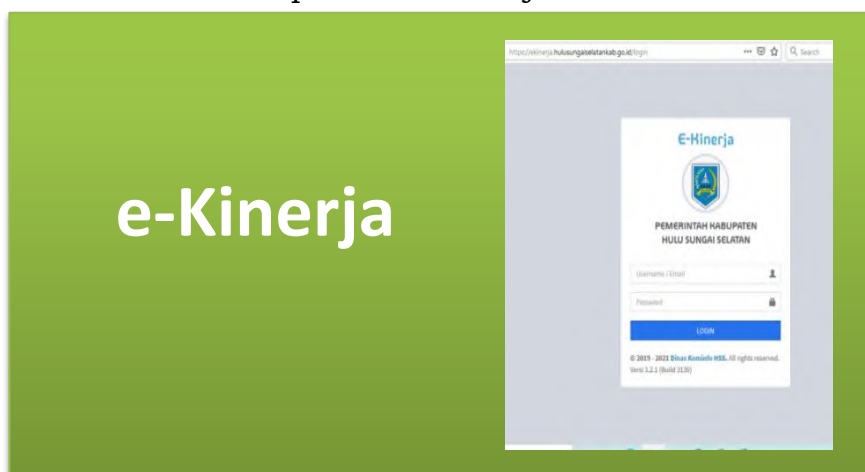
3. Inspektorat Daerah
4. Badan Pengeolalaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
6. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
7. Bagian Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan dan Pengembangan Daerah
8. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
9. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
10. Dinas Perhubungan
11. Dinas Komunikasi dan Informatika
12. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
13. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
14. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
15. Dinas Perdagangan
16. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian
17. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup
18. Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
19. Dinas Kesehatan
20. Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa
21. Dinas Perikanan
22. Dinas Ketahanan Pangan
23. Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata
24. Dinas Sosial
25. Dinas Pertanian
26. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
27. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
28. Kecamatan Kandungan
29. Kecamatan Simpur
30. Kecamatan Kalumpang
31. Kecamatan Telaga Langsat
32. Kecamatan Padang Batung
33. Kecamatan Angkinang
34. Kecamatan Sungai Raya
35. Kecamatan Loksado
36. Kecamatan Daha Selatan
37. Kecataman Daha Utara

38. Kecamatan Daha Barat
39. Kelurahan Kandangan Kota
40. Kelurahan Kandangan Utara
41. Kelurahan Kandangan Barat
42. Kelurahan Jambu Hilir

Penerapan Aplikasi E-Kinerja tersebut Berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN.

Aplikasi E-Kinerja di Kabupaten Hulu Sungai Selatan bisa dilihat dan diakses pada situs <https://ekinerja.hulusungaiselatankab.go.id> seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 3.9  
Aplikasi E-Kinerja



Ketentuan kehadiran dengan penerapan e-kinerja ini seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8  
Ketentuan Kehadiran PNS

No	Indikator	Persentase Pengurangan
1.	Terlambat 1 menit s.d < 31 menit	0,5%
2.	Terlambat 31 menit s.d < 61 menit	1%
3.	Terlambat 61 menit s.d < 91 menit	1,25%
4.	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%
5.	Pulang sebelum waktunya (PSW) 1 menit s.d < 31 menit	0,5%
6.	Pulang sebelum waktunya (PSW) 31 menit s.d < 61 menit	1%
7.	Pulang sebelum waktunya (PSW)	1,25%

	61 menit s.d < 91 menit	
8.	Pulang sebelum waktunya (PSW) ≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5%
9.	Tidak masuk kerja satu hari (tanpa kabar)	3%
10.	Tidak masuk kerja satu hari (ijin)	2,5%
11.	Tidak masuk kerja satu hari (sakit)	1%
12.	Tidak mengikuti apel pagi setiap hari senin	2%
13.	Paling banyak sebesar 100% untuk tiap 1 (bulan) tidak masuk kerja	100%

**E. Elemen Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; dan Perlindungan pada NSPK dan Aspek Manajemen Penggajian, Penghargaan dan Disiplin; serta Perlindungan dan Pelayanan pada Penilaian Sistem Merit**

Salah satu upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk meningkatkan Elemen Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; dan Perlindungan pada NSPK dan Aspek Manajemen Penggajian, Penghargaan dan Disiplin; serta Perlindungan dan Pelayanan pada Penilaian Sistem Merit melalui penyelesaian kasus dan pelanggaran disiplin PNS yang dilaporkan setiap bulan.

Untuk meningkatkan elemen dan aspek ini pada NSPK dan Sistem Merit, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu dengan dilaksanakannya program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Keberhasilan pelaksanaan program ini diukur melalui sasaran dan indikator sebagai berikut :

No.	Sasaran Indikator Program	Indikator Program	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Tahun 2022
1.	Memastikan pembinaan dan penegakan disiplin ASN berjalan sesuai ketentuan yang berlaku	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat	100%	99,96%	99,96%

Untuk kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ini ada 2 Sub Kegiatan yang mendukung yaitu Pembinaan Disiplin ASN dan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai.

Manfaat dari terlaksannya sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN yaitu adanya pembinaan dan penegakan disiplin PNS melalui pelaksanaan sosialisasi pembinaan disiplin untuk 200 orang PNS dan tersusunnya laporan pelanggaran disiplin PNS sebanyak 1 laporan. Laporan tersebut menggambarkan tentang jumlah PNS yang melanggar disiplin PNS. Laporan Pelanggaran disiplin PNS ini dibuat setiap akhir triwulanan. Pada tahun 2022 jumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin sebanyak 2 orang.

Gambar 3.10

Dokumentasi Sosialisasi Peraturan Kepegawaian tentang Disiplin Pegawai (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS)



Sedangkan manfaat yang didapat dari terlaksannya Sub Kegiatan diberikannya reward atau peenganugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA” bagi PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran kecakapan dan disiplin secara terus menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun atau 30 (tiga puluh) tahun. Penerapan reward atau peenganugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA”. Pada tahun 2022 jumlah ASN yang menerima penghargaan sebanyak 57 orang yang terdiri dari PNS yang telah bekerja 10 (sepuluh) tahun sebanyak 38 orang, PNS yang telah bekerja 20 (dua puluh) tahun sebanyak 11 orang dan PNS yang telah bekerja 30 (tiga puluh) tahun sebanyak 8 orang. Pelaksanaan pemberian penghargaan dilaksanakan pada triwulan IV (bulan Desember) tahun 2022.

Untuk memenuhi elemen penilaian Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; dan Perlindungan pada NSPK upaya yang dilakukan adalah dengan melaksanakan program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah pada kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan target Jumlah Laporan Keuangan sebanyak 12 laporan. Pada kegiatan tersebut terdapat sub kegiatan

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN yang dapat memenuhi elemen penilaian Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; serta Perlindungan.

Hal tersebut juga mendukung untuk pencapaian penilaian sistem merit pada aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin serta aspek Perlindungan dan Pelayanan.

❖ **Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun berikutnya**

Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk terus meningkatkan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) pada tahun berikutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada elemen Jabatan Rencana Aksi kedepan :
  - Pengusulan Standar Kompetensi Jabatan ke menteri untuk ditetapkan
2. Pada elemen Pengembangan Karier Rencana Aksi kedepan :
  - Melakukan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN secara berkala untuk mengetahui kekurangan/gap kompetensi yang perlu ditingkatkan
  - Penetapan Rencana Pengembangan Karier oleh PPK
3. Pada elemen Penilaian Kinerja Rencana Aksi kedepan :
  - Mengupayakan pelaksanaan elemen penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan NSPK.
  - Melakukan pembinaan kinerja secara berkala dengan melakukan coaching dan conseling
4. Pada elemen Penggajian dan Tunjangan Rencana Aksi kedepan :
  - Melakukan penyampaian dokumen Penggajian, Tunjangan, dan Fasilitas pada aplikasi Indeks NSPK
  - Mengupayakan pelaksanaan elemen Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas dilakukan sesuai dengan NSPK.
5. Pada elemen Kode Etik Rencana Aksi kedepan :
  - Mengupayakan pelaksanaan elemen Kode Etik dilakukan sesuai dengan NSPK.
6. Pada elemen Pemberhentian Rencana Aksi kedepan :
  - Melakukan penyampaian dokumen Pemberhentian pada aplikasi Indeks NSPK.
  - Mengupayakan pelaksanaan elemen Pemberhentian dilakukan sesuai dengan NSPK.

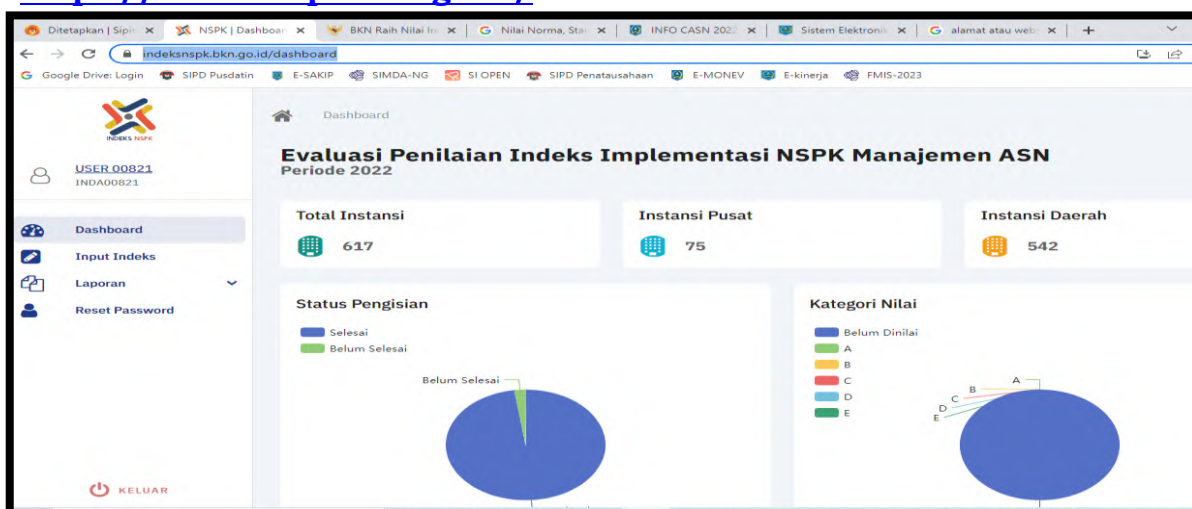
Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia untuk terus meningkatkan Nilai Sistem Merit ASN pada tahun berikutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada aspek Perencanaan Kebutuhan Rencana Aksi kedepan :
  - Menyediakan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja kualifikasi dan kompetensi
2. Pada aspek Pengembangan karier Rencana Aksi kedepan :
  - Menyiapkan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan
  - Menyediakan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja
  - Membuat rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi
  - Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan
  - Membuat program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai
3. Pada aspek Sistem Informasi Rencana Aksi kedepan :
  - Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai
  - Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara online.
  - Membuat assessment center sendiri, tetapi untuk saat ini telah memanfaatkan assessment center untuk penilaian dan pemetaan kompetensi JPT melalui jasa pihak ketiga.

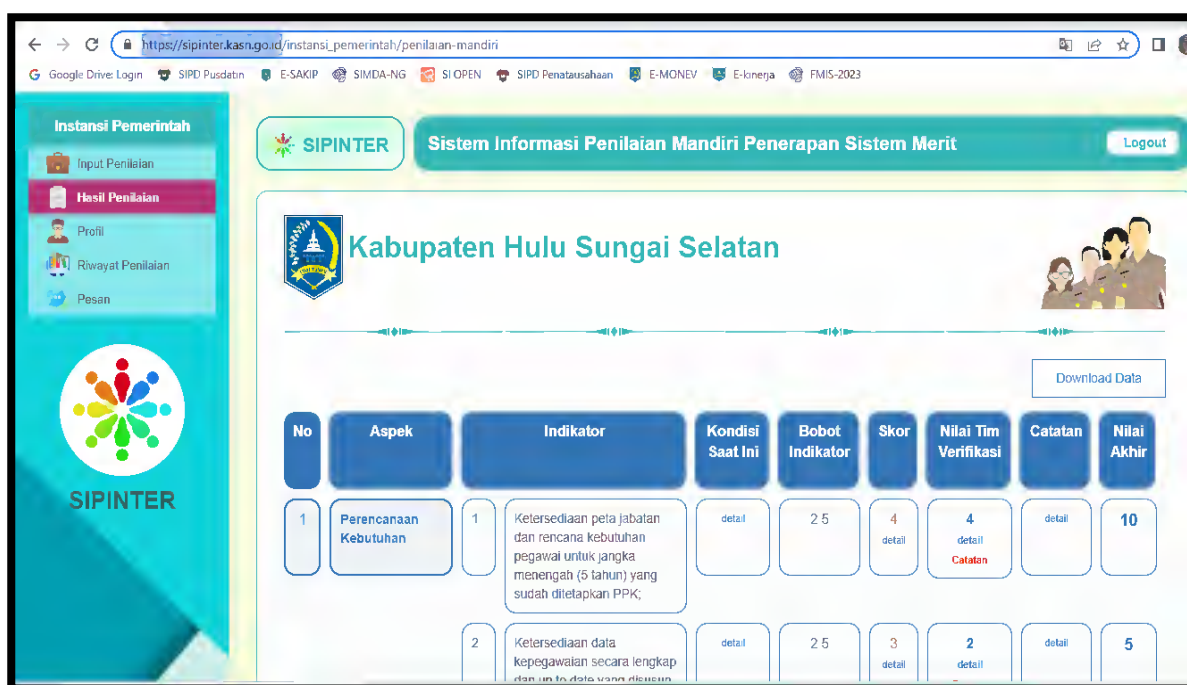
❖ **Informasi dari website terkait Penilaian Indikator Kinerja dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

- o Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) oleh BKN melalui aplikasi **Indeks NSPK** yaitu pada website <https://indeksnspk.bkn.go.id/>



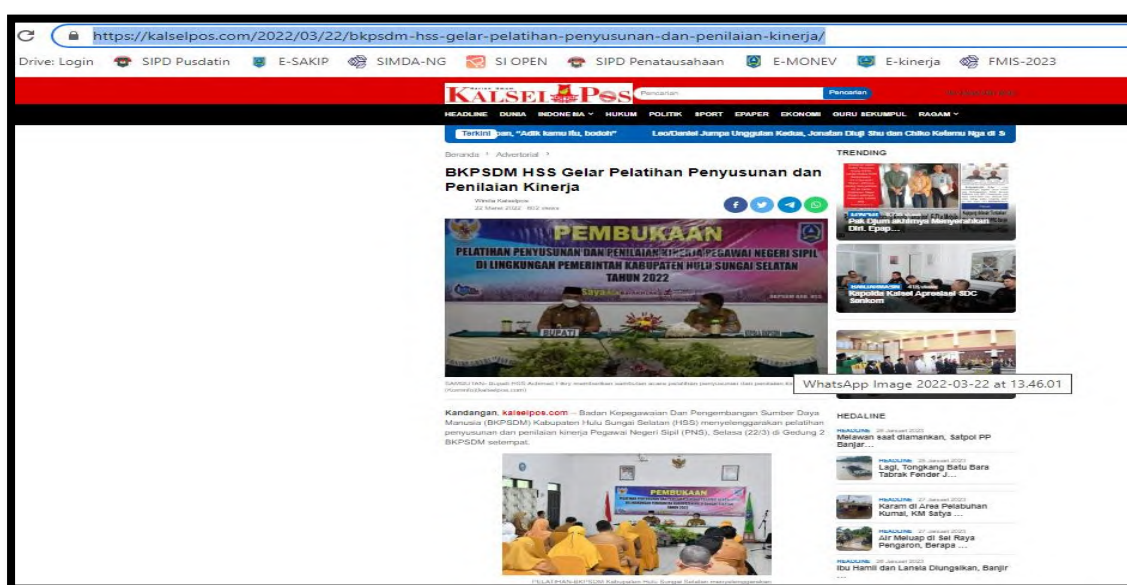


- o Penilaian Sistem Merit oleh Komisi ASN (KASN) melalui aplikasi **SIPINTER** yaitu pada website <https://sipinter.kasn.go.id/>



Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk meningkatkan nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Nilai Sistem Merit telah dilaksanakan kegiatan berikut ini :

- o Untuk **elemen penilaian kinerja** pada **Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)** dan **aspek Manajemen Kinerja** pada **Sistem Merit** yaitu dengan dilaksanakannya Pelatihan dan Penyusunan Kinerja PNS di lingkup Kabupaten Hulu Sungai Selatan seperti pada kutipan website KALSELPOS <https://kalsepos.com/2022/03/22/bkpsdm-hss-gelar-pelatihan-penyusunan-dan-penilaian-kinerja/>

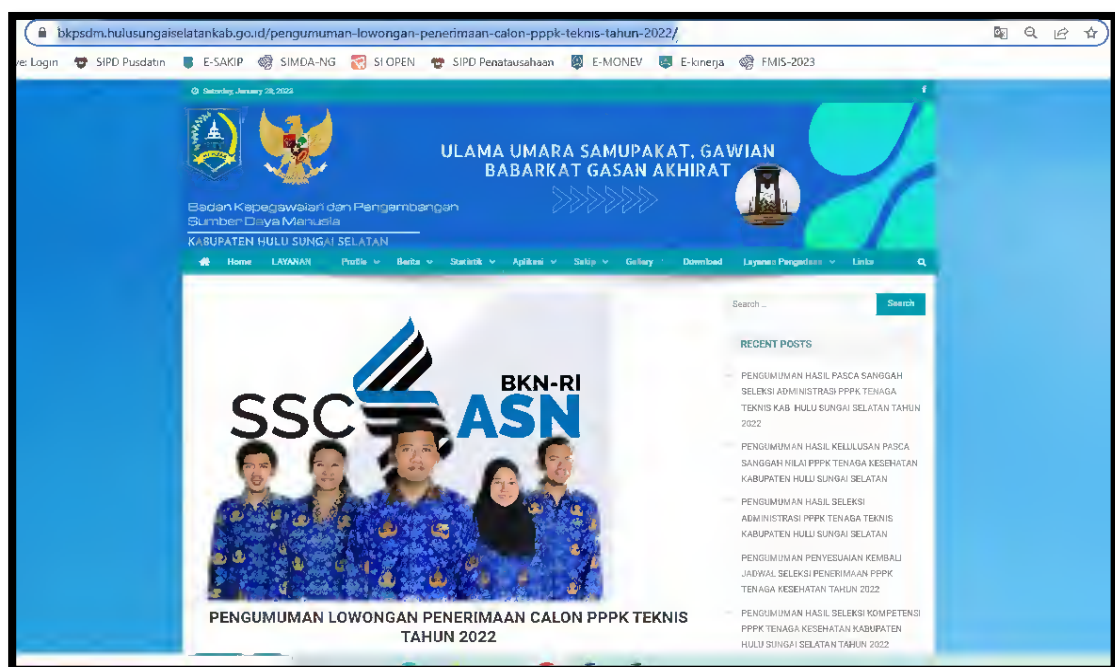




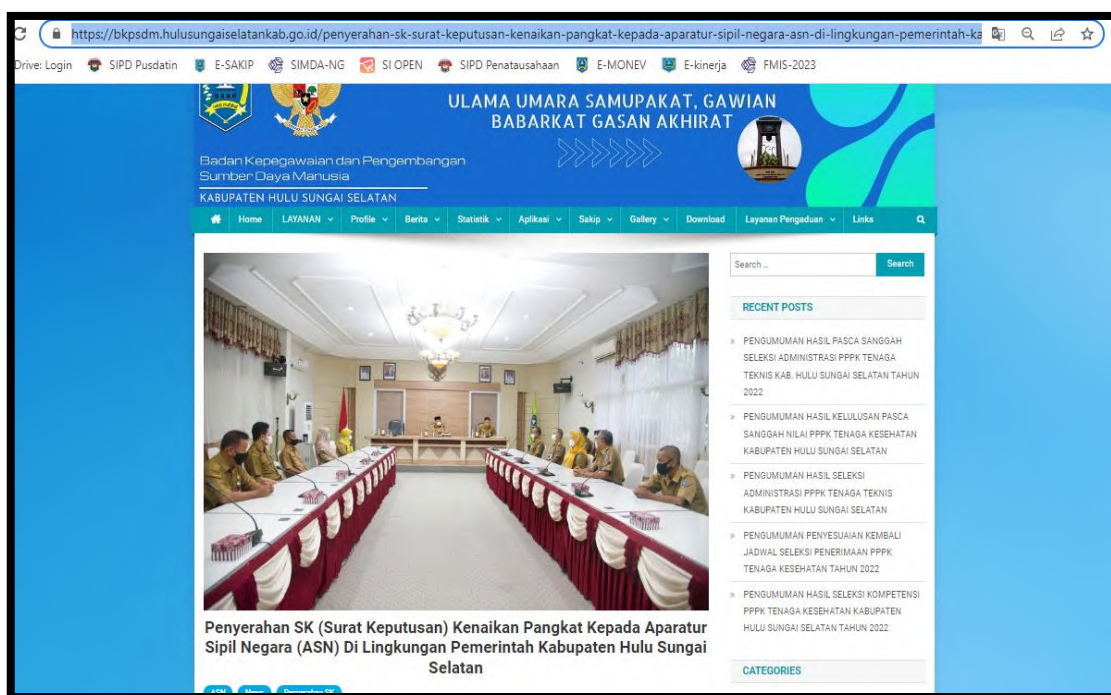
Juga dengan dilaksanakannya Sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN seperti pada kutipan website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/sosialisasi-peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-dan-reformasi-birokrasi-nomor-6-tahun-2022-di-lingkungan-pemerintah-kabupaten-hulu-sungai-selatan-tentang-pengelolaan-kinerja-pegawai-asn/>



- o Untuk **elemen Pengadaan ASN pada Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)** dan **aspek Pengadaan pada Sistem Merit** juga diumumkan secara terbuka penerimaan calon PPPK tenis tahun 2022 di website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/pengumuman-lowongan-penerimaan-calon-pppk-tennis-tahun-2022/>



- o Untuk **elemen Pangkat** pada **Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)** telah dilaksanakan Penyerahan SK Kenaikan Pangkat yang dikutip pada website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/penyerahan-sk-surat-keputusan-kenaikan-pangkat-kepada-aparatur-sipil-negara-asn-di-lingkungan-pemerintah-kabupaten-hulu-sungai-selatan/>



- o Untuk **elemen Disiplin dan Kode Etik** pada **Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)** yaitu dengan dilaksanakannya sosialisasi tentang disiplin dan kode etik PNS di lingkup Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang dikutip pada website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/kegiatan-sosialisasi-tentang-disiplin-dan-kode-etik-pns-di-lingkup-kabupaten-hulu-sungai-selatan/>





- Untuk **elemen Pola Karier dan Mutasi** pada **Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)** dan **aspek Mutasi dan Promosi pada Sistem Merit** dengan dilaksanakannya pelantikan yang dikutip pada website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/pelantikan/>



Penghargaan dan Prestasi yang diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

- Penghargaan dari Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru sebagai **“Terbaik 1 dalam Penyelenggaraan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai dengan NSPK”** sewilayah kerja BKN Regional VIII dalam kategori Pemerintah Kabupaten yang dikutip pada website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/category/>



- Penghargaan dari BKN Award 2022 sebagai **“Terbaik 3 dalam Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian”** dalam kategori Pemerintah Kabupaten Wilayah Tengah Tipe Besar yang dikutip pada website **Tribun Hulu Sungai Selatan.com** <https://banjarmasin.tribunnews.com/2022/09/27/pemkab-hss-raih-penghargaan-dari-bkn-award-2022>



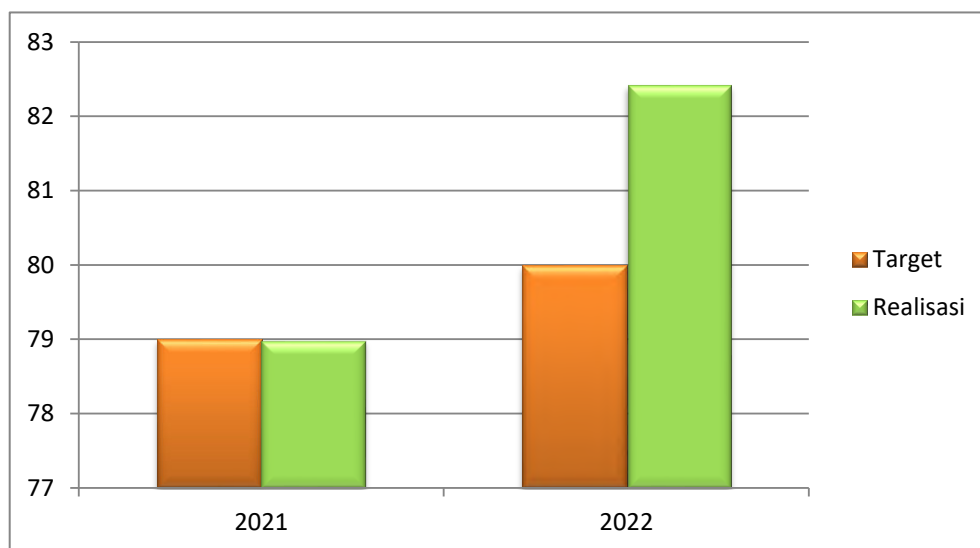
## 2. Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Lalu

Perbandingan capaian indikator kinerja tahun ini dengan tahun lalu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

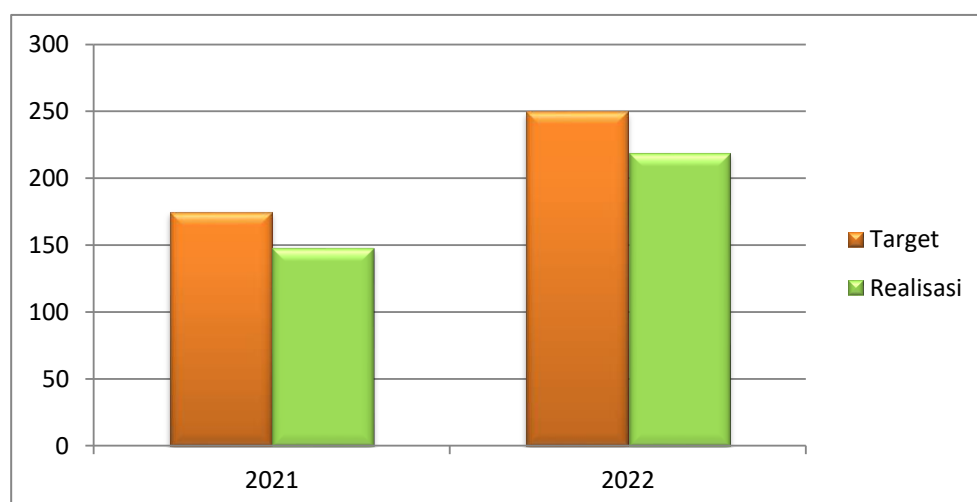
Tabel 3.9  
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

No	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Capaian Tahun	
			2021	2022
1	Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	80	79	82,42
2	Indeks Sistem Merit	250	148,5	219

### Grafik Perbandingan Capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) Tahun 2021 dan Tahun 2022



### Grafik Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2021 dan Tahun 2022



Untuk capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) belum bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2022 dilakukan penilaian pada tahun 2023, jadi capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) sampai saat ini belum rilis dari BKN Regional VIII Banjarmasin. Tetapi sebagai informasi, capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2021 memperoleh nilai 79 dengan kategori **“Baik”** disebabkan karena :

1. Pada elemen Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)

2. Pada elemen Pengadaan ASN telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
3. Pada elemen Pengangkatan ASN telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
4. Pada elemen Pola Karier telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
5. Pada elemen Mutasi telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
6. Pada elemen Penghargaan telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
7. Pada elemen Disiplin telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)
8. Pada elemen Penghargaan telah sesuai dengan Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)

Sedangkan untuk hasil penilaian mandiri Sistem Merit tahun 2022 mengalami **peningkatan** dibandingkan dengan capaian tahun 2021 yaitu 219 karena bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan terpenuhi seperti pada aspek perencanaan kebutuhan (peta jabatan yang sudah ditetapkan PPK, rencana kebutuhan pegawai untuk 5 tahun, dan sampel Anjab ABK), pada aspek pengadaan (dokumen rencana pengadaan ASN sudah disusun berdasarkan Anjab dan ABK dengan dirinci menurut nama jabatan, pangkat, kualifikasi, jumlah dan unit kerja baik melalui pengadaan CPNS ataupun PPPK), pada aspek Pengembangan Karier (Profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi tersedia untuk JPT dan data analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, pada aspek Promosi dan Mutasi (Peraturan Bupati yang mengatur tentang Pola Karir), pada aspek Manajemen Kinerja (Peraturan tentang kode etik dan kode perilaku yang sudah ditetapkan), pada aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Peraturan Bupati tentang Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan kondisi kerja) dan pada aspek Perlindungan dan Pelayanan (dokumen terkait pelayanan kepegawaian satu pintu).

### **3. Perbandingan Capaian Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Akhir Renstra**

Untuk nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) capaian sampai saat ini belum rilis. Sedangkan untuk Penilaian Sistem Merit tahun 2022 dilakukan secara mandiri yaitu 253,5. Perbandingan dengan target akhir

Renstra dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10  
Perbandingan Capaian Kinerja Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Sistem Merit ASN dengan Target Akhir Renstra

No	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2021	Capaian Tahun 2022	Target Akhir Renstra Tahun 2023
1	Indeks Sistem Merit ASN	148,5	219	280
2	Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	79	82,42	85

#### 4. Perbandingan capaian indikator kinerja dengan Standar Nasional dan Kabupaten/Kota Lain

- **Perbandingan capaian indikator kinerja dengan Standar Nasional**

Belum ada data pembanding yang relevan dan spesifik dengan standar nasional yang bisa digunakan.

- **Perbandingan capaian indikator kinerja dengan Kabupaten/Kota Lain**

Saat pembuatan laporan kinerja ini, untuk data pembanding capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Hasil Penilaian Sistem Merit tahun 2022 dengan kabupaten/kota lain juga belum ada dikeluarkan oleh BKN Regional VIII Banjarmasin. Tetapi bisa dilihat data perbandingan capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dan Hasil Penilaian Sistem Merit Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten lain pada tahun 2021, yaitu sebagai berikut :

Tabel. 3.11  
Perbandingan Capaian Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten/Kota Lain tahun 2021

No.	Provinsi/ Kabupaten/Kota	NSPK	Kriteria	Predikat
1	Prov. Kalimantan Selatan	89	Sangat Baik	A
2	Kota Banjarbaru	88	Sangat Baik	A
3	Kab. Hulu Sungai Selatan	79	Baik	B
4	Kab. Balangan	63	Baik	B

5	Kota Banjarmasin	58	Cukup	C
6	Kab. Tabalong	50	Cukup	C
7	Kab. Kotabaru	44	Cukup	C
8	Kab. Tapin	43	Cukup	C
9	Kab. Banjar	25	Kurang	D
10	Kab. Tanah laut	20	Buruk	E
11	Kab. Hulu Sungai Tengah	16	Buruk	E
12	Kab. Tanah Bumbu	15	Buruk	E
13	Kab. Hulu Sungai Utara	6	Buruk	E
14	Kab. Barito Utara	0	Buruk	E

Tabel. 3.12  
Perbandingan Capaian Hasil Penilaian Sistem Merit ASN  
Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan  
Kabupaten/Kota Lain tahun 2021

No.	Provinsi/ Kabupaten/Kota	Nilai Sistem Merit	Kriteria
1	Kab. Hulu Sungai Selatan	148,5	Buruk
2	Kab. Balangan	129	Buruk
3	Kab. Tanah laut	80	Buruk

#### **5. Tindak Lanjut dan Rencana Aksi BKPSDM atas rekomendasi/saran dari Inspektorat Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM tahun 2021**

Untuk tindak lanjut dan rencana aksi ke depan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas rekomendasi/saran dari Inspektorat Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM tahun 2021 yaitu :

1. Memonitor pencapaian target kinerja yang telah diperjanjikan secara berkala setiap 3 bulan melalui pembuatan laporan kinerja triwulanan dan juga digunakan untuk mengukur keberhasilan.
2. Menyajikan mekanisme pengumpulan data kinerja baik pedoman maupun SOP yang mendasarinya.
3. Menyempurnakan pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang menyajikan analisis dari pelaksanaan pencapaian kinerja sehingga hasil dari monitoring dan evaluasi tersebut dapat dimanfaatkan secara langsung untuk menganalisis



permasalahan yang dihadapi

4. Menyajikan capaian kinerja (*output*) tahun sebelumnya, sehingga dapat diketahui apakah capaian kinerja (*output*) tahun 2022 lebih baik dari tahun sebelumnya.
5. Menyajikan informasi kinerja atas capaian *outcome* agar dapat memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan yang diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi).
6. **Keselerasan Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Semua capaian kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah selaras dan menunjang terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama.

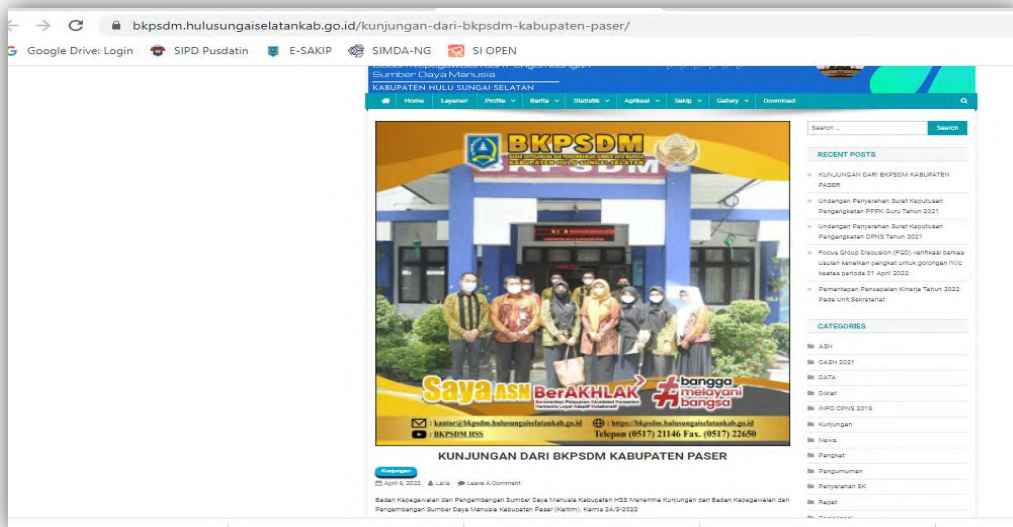
## 7. Keberhasilan Kinerja Organisasi

Keberhasilan pencapaian kinerja dapat dilihat dari survey dan kunjungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten lain ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan, diantaranya sebagai berikut :

1. Kunjungan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser beserta jajarannya dengan tujuan untuk mempelajari Sasaran Strategis (Renstra) dan Pencapaian Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada bulan Maret tahun 2022 seperti pada kutipan website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/kunjungan-dari-bkpsdmKabupaten-paser/> berikut ini :

Gambar 3.11  
Dokumentasi kunjungan BKPSDM Kabupaten Paser ke BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan





2. Kunjungan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) VIII Banjarmasin ke BKD, Diklat Kabupaten Hulu Sungai Selatan seperti pada kutipan website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/kunjungan-bkn-regional-viii-banjarmasin-ke-bkd-diklat-hss/> berikut ini :



3. Kunjungan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin beserta jajarannya dengan tujuan untuk mempelajari penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbasis beban kerja melalui aplikasi E-kinerja. Penerapan E-kinerja pada Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai apresiasi dari himbauan KPK. Kunjungan BKPSDM Kabupaten Tapin dapat dilihat pada website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/kunjungan-kepala-bkd-kab-tapin-dan-rombongan-ke-bkd-diklat-kab-hss> berikut ini:





#### KUNJUNGAN KEPALA BKD KAB. TAPIN DAN ROMBONGAN KE BKD DIKLAT KAB. HSS

Kunjungan

May 9, 2019 Admin 23 Leave A Comment

Pada hari ini Kamis, 09 Mei 2019 Kepala BKD DIKLAT hulu sungai menerima kunjungan dari Kepala BKD Kabupaten Tapin Dan rombongan dalam rangka untuk pembelajaran penerapan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbasis beban kerja melalui aplikasi E- Kinerja. Penerapan TPP berbasis beban kerja melalui Aplikasi E-Kinerja dimulai bulan Januari 2019 sebagai apresiasi dari himbauan KPK RI untuk membangun Kab. HSS yang terbebas dari korupsi.

Rombongan diterima oleh Kepala BKD Diklat dalam hal ini di wakili oleh Sekretaris BKD Diklat Bpk. Murdani, SE, MM, beserta dengan Kabid Kepegawaian Bpk. Kukok Satrianto, S. Sos, M. AP, dan Kasubid Penilaian Kinerja Aparatur Ibu Rahma Hayati, SH dan Pengolah Penilaian Kinerja Pegawai Bpk. Irwan Rahman, SH, M.AP.

4. Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banjar dalam upaya peningkatan pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian satu pintu. Seperti pada kutipan website BKPSDM <https://bkpsdm.hulusungaiselatankab.go.id/kunjungan-bkd-diklat-kabupaten-banjar-ke-bkd-diklat-kandangan/> berikut ini :



#### Kunjungan BKD Diklat Kabupaten Banjar Ke BKD Diklat Kandangan

Kunjungan

December 21, 2017 Admin BKD Leave A Comment

Dalam upaya peningkatan pelayanan khususnya pelayanan pegawai, tentunya inovasi dan ide-ide baru sangat diperlukan baik dari pihak intern ataupun dari pihak luar.

Terkait dengan hal ini BKD Diklat Kabupaten Banjar melakukan kunjungan ke Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Satuan Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.

Kedatangan rombongan disambut langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian H. ZULKIPLI, S.Sos, M.AP.

5. Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam rangka mempelajari penerapan penilaian kinerja PNS dan implementasi manajemen talenta serta tantangan yang dihadapi dalam lelang jabatan melalui proses seleksi terbuka yang diawasi oleh KASN. Dalam kesempatan tersebut Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut juga memberikan informasi terkait kemajuan sistem manajemen kepegawaian yang telah dilaksanakan di kabupaten Hulu Sungai Selatan.



**Bkd Diklat Kab Hss**  
15 Oktober 2021

Kunjungan BKPSDM Kab.Tanah Laut ke BKPSDM Kab.HSS

Rabu tanggal 13 Oktober 2021 BKPSDM Kab. HSS menerima kunjungan dari BKPSDM Kab Tanah Laut. Rombongan dipimpin oleh Kepala BKPSDM Tanah laut dan diterima oleh Sekretaris BKPSDM Kab. HSS Murdani, SE, MM dan jajaran BKPSDM Kab. HSS. Tujuan dari kunjungan tersebut disamping bersilaturahmi juga bertukar informasi tentang penerapan penilaian kinerja PNS dan implementasi manajemen talenta, serta Tantangan yang sama sama dihadapi yaitu dalam lelang jabatan melalui proses seleksi terbuka, yang di awasi oleh KASN.

Dalam kesempatan tersebut BKPSDM kab. Tanah Laut juga memberikan informasi terkait kemajuan sistem manajemen kepegawaian yang telah dilaksanakan di kab. Hulu Sungai Selatan.

Dengan adanya pertukaran informasi tadi diharapkan agar kedua kabupaten bisa saling memberikan masukan dan pendapat demi tercapainya sistem merit pada tahun 2023.

#### **8. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Efisiensi yang berhasil dilaksanakan dalam pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan dapat dinilai dari sisa anggaran dibanding realisasi kinerja. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.13  
Efisiensi Anggaran Untuk Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun 2022

NO	INDIKATOR KINERJA SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	EFISIENSI KINERJA SASARAN			EFISIENSI KINERJA PROGRAM			EFISIENSI KINERJA KEGIATAN			EFISIENSI KINERJA SUBKEGIATAN		
		CAPAIAN KINERJA SASARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI	CAPAIAN KINERJA PROGRAM (PERSENTASE)	REALISASI ANGGARAN (PERSENTASE)	EFESIENSI	CAPAIAN KEGIATAN (PERSENTASE)	REALISASI ANGGARAN (PERSENTASE)	EFESIENSI	CAPAIAN SUB KEGIATAN (PERSENTASE)	REALISASI ANGGARAN (PERSENTASE)	EFISIENSI
1	Indeks Sistem Merit ASN	101,4	81,71	1,24									
2	Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK)	98,75	81,71	1,21									
	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Teknis dan Kompetensi Fungsional				93,71	61,32	1,53						
	Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Manajerial				99,58	94,23	1,06						
	Jumlah kerjasama dengan Lembaga yang terakreditasi untuk pelaksanaan pelatihan kompetensi Teknis dan Fungsional							100	61,32	1,63			
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi										75,12	61,32	1,23
	Jumlah kerjasama dengan Lembaga yang terakreditasi untuk pelaksanaan pelatihan kompetensi manajerial							100	94,23	1,06			

	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun										100	92,96	1,08
	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan										100	94,71	1,06
	Persentase CASN yang diangkat menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar			100	73,62	1,36							
	Presentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya			100	96,93	1,03							
	Jumlah formasi ASN yang disusun untuk pengadaan CASN							100	63,08	1,59			
	Jumlah kegiatan fasilitasi korpri yang dilaksanakan							100	74,95	1,33			
	Jumlah data kepegawaian berbasis teknologi yang dikelola							100	96,93	1,03			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN										100	63,08	1,59
	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi										100	74,95	1,33
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian										100	96,93	1,03
	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka			60	69,15	0,87							

	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang akan diisi melalui seleksi terbuka							100	69,15	1,45			
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN										100	86,3	1,16
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN										100	63,09	1,59
	Persentase pemenuhan unsur pelaksanaan Manajemen Talenta				100	81,16	1,23						
	Persentase regulasi pelaksanaan manajemen talenta yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku				100	81,16	1,23						
	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan Jabatan Administrasi dari hasil assesment				100	30,22	3,31						
	Jumlah pejabat administrasi yang mengikuti Assesment							100	52,33	1,91			
	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya										67,37	81,16	0,83
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan										42,86	30,22	1,42
	Persentase ASN yang nilai SKP-nya berkriteria baik				99,83	25,85	3,86						
	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat				99,96	60,22	1,66						
	Jumlah kinerja ASN yang dinilai dan dievaluasi							100	51,81	1,93			
	Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi pembinaan disiplin							100	60,22	1,66			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur										100	25,85	3,87
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan										71,25	89,95	0,79
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan										100	60,22	1,66

Dari tabel diatas dapat disimpulkan penggunaan anggaran untuk pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia efisien.

**9. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:



Tabel. 3.14

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Tahun 2022	Target s.d				Realisasi s.d			
				trw I	trw II	trw III	trw IV	trw I	trw II	trw III	trw IV
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase CASN yang diangkat menjadi ASN sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80,93%	80,93%	100%
		Presentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah formasi ASN yang disusun untuk pengadaan CASN	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi	624 Formasi
		Jumlah kegiatan fasilitasi korpri yang dilaksanakan	5 Kegiatan	1 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	5 kegiatan	1 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	5 kegiatan
		Jumlah data kepegawaian berbasis teknologi yang dikelola	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4751 Data	4643 Data
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 dokumen	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga	44 lembaga
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 dokumen	3 dokumen	6 dokumen	9 dokumen	12 dokumen	3 dokumen	6 dokumen	9 dokumen	12 dokumen
	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka	100%	0%	60%	60%	100%	0%	60%	60%	60%
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang akan diisi melalui seleksi terbuka	5 Jabatan	0 Jabatan	3 Jabatan	3 Jabatan	5 Jabatan	0 Jabatan	3 Jabatan	3 Jabatan	3 Jabatan

	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 dokumen	-	1 dokumen	1 dokumen	2 dokumen	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
<b>2</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Teknis dan Kompetensi Fungsional</b>	<b>67,57%</b>	<b>53,86%</b>	<b>60,69%</b>	<b>62,69%</b>	<b>67,57%</b>	<b>53,86%</b>	<b>60,69%</b>	<b>62,69%</b>	<b>63,32%</b>
		<b>Persentase Sumber Daya Aparatur yang memiliki Sertifikat Pelatihan Kompetensi Manajerial</b>	<b>91,22%</b>	<b>76,20%</b>	<b>79,08%</b>	<b>90,88%</b>	<b>91,22%</b>	<b>76,20%</b>	<b>79,08%</b>	<b>90,84%</b>	<b>90,84%</b>
	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Jumlah kerjasama dengan Lembaga yang terakreditasi untuk pelaksanaan pelatihan kompetensi Teknis dan Fungsional</b>	<b>7 Lembaga</b>	<b>2 Lembaga</b>	<b>3 Lembaga</b>	<b>3 Lembaga</b>	<b>7 Lembaga</b>	<b>2 Lembaga</b>	<b>3 Lembaga</b>	<b>6 Lembaga</b>	<b>7 Lembaga</b>
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	410 orang	81 orang	245 orang	293 orang	410 orang	81 orang	245 orang	293 orang	308 orang
	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Jumlah kerjasama dengan Lembaga yang terakreditasi untuk pelaksanaan pelatihan kompetensi manajerial</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>	<b>1 Lembaga</b>

	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	3 dokumen	0 dokumen	1 dokumen	3 dokumen	3 dokumen	0 dokumen	1 dokumen	3 dokumen	3 dokumen
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2 laporan	1 laporan	1 laporan	2 laporan	2 laporan	1 laporan	1 laporan	2 laporan	2 laporan
<b>3</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>Persentase pemenuhan unsur pelaksanaan Manajemen Talenta</b>	<b>60%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
		<b>Persentase regulasi pelaksanaan manajemen talenta yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
		<b>Persentase pengisian JPT dan Jabatan Administrator dari hasil assesment</b>	<b>8,26%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>8,26%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>8,26%</b>
		<b>Persentase ASN yang nilai SKP-nya berkriteria baik</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>99,83%</b>	<b>99,83%</b>	<b>99,83%</b>	<b>99,83%</b>
		<b>Persentase SKP yang mendukung kinerja organisasi</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
		<b>Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>99,98%</b>	<b>99,96%</b>

		berat									
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Jumlah pejabat administrasi yang mengikuti Assesment</b>	<b>30 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>30 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>0 Orang</b>	<b>30 Orang</b>
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	95 orang	28 orang	0 orang	34 orang	95 orang	28 orang	28 orang	34 orang	64 orang
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	7 orang	2 orang	7 orang	7 orang	7 orang	2 orang	3 orang	3 orang	3 orang
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Jumlah kinerja ASN yang dinilai dan dievaluasi</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4751 Orang</b>	<b>4643 Orang</b>
		<b>Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi pembinaan disiplin</b>	<b>200 Orang</b>	<b>0 orang</b>	<b>100 orang</b>	<b>200 orang</b>	<b>200 orang</b>	<b>0 orang</b>	<b>89 orang</b>	<b>89 orang</b>	<b>200 orang</b>
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	14 dokumen	4 dokumen	7 dokumen	10 dokumen	14 dokumen	4 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	7 dokumen
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	80 orang	0 orang	0 orang	0 orang	80 orang	0 orang	0 orang	0 orang	57 orang
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	200 orang	0 orang	100 orang	200 orang	200 orang	0 orang	89 orang	89 orang	200 orang

## B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan melaksanakan program dan kegiatan yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 dengan jumlah anggaran Rp. 14.644.589.585- dengan realisasi anggaran 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

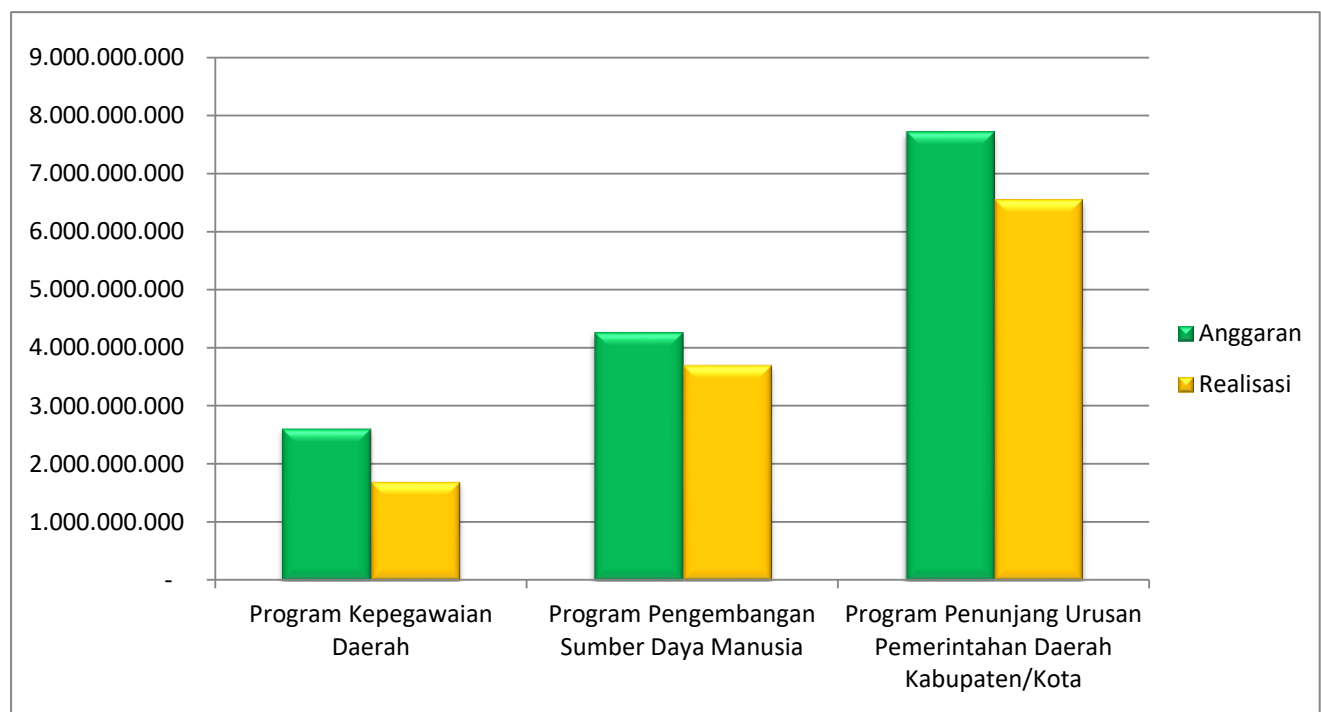
Tabel. 3.15  
Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

No.	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Kinerja Anggaran	
				(Rp)	(%)
<b>1</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>2.630.836.150,00</b>	<b>2.630.836.150,00</b>	<b>1.705.252.964,00</b>	<b>64,82</b>
	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>1.058.998.350,00</b>	<b>1.058.998.350,00</b>	<b>790.252.984,00</b>	<b>74,62</b>
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	113.325.300,00	113.325.300,00	71.484.300,00	63,08
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	900.174.200,00	900.174.200,00	674.668.434,00	74,95
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	45.498.850,00	45.498.850,00	44.100.250,00	96,93
	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>505.883.400,00</b>	<b>505.883.400,00</b>	<b>349.826.495,00</b>	<b>69,15</b>
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	132.050.000,00	132.050.000,00	113.963.095,00	86,30
	Pengelolaan Promosi ASN	373.833.400,00	373.833.400,00	235.863.400,00	63,09
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>898.150.000,00</b>	<b>898.150.000,00</b>	<b>469.996.685,00</b>	<b>52,33</b>
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	389.800.000,00	389.800.000,00	316.364.343,00	81,16
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	508.350.000,00	508.350.000,00	153.632.342,00	30,22
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>167.804.400,00</b>	<b>167.804.400,00</b>	<b>95.176.800,00</b>	<b>56,72</b>
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	41.560.000,00	41.560.000,00	10.743.000,00	25,85
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	28.294.500,00	28.294.500,00	25.450.000,00	89,95
	Pembinaan Disiplin ASN	97.949.900,00	97.949.900,00	58.983.800,00	60,22
<b>2</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>4.287.340.450,00</b>	<b>4.287.340.450,00</b>	<b>3.705.513.540,00</b>	<b>86,43</b>
	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>1.016.556.000,00</b>	<b>1.016.556.000,00</b>	<b>623.339.540,00</b>	<b>61,32</b>

	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.016.556.000,00	1.016.556.000,00	623.339.540,00	61,32
	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>3.270.784.450,00</b>	<b>3.270.784.450,00</b>	<b>3.082.174.000,00</b>	<b>94,23</b>
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional	893.365.200,00	893.365.200,00	830.510.000,00	92,96
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.377.419.250,00	2.377.419.250,00	2.251.664.000,00	94,71
<b>3</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan</b>	<b>7.726.413.258,00</b>	<b>7.726.413.258,00</b>	<b>6.554.884.517,00</b>	<b>84,84</b>
	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>7.847.900,00</b>	<b>7.847.900,00</b>	<b>7.354.400,00</b>	<b>93,71</b>
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6.583.950,00	6.583.950,00	6.090.450,00	92,50
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1263950	1263950	1263950	100
	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4.958.440.442,00</b>	<b>4.958.440.442,00</b>	<b>3.934.512.032,00</b>	<b>79,35</b>
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.954.016.442,00	4.954.016.442,00	3.930.258.032,00	79,33
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.863.800,00	1.863.800,00	1.738.800,00	93,29
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	1.319.950,00	1.319.950,00	1.319.950,00	100,00
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.240.250,00	1.240.250,00	1.195.250,00	96,37
	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>2.150.015.250,00</b>	<b>2.150.015.250,00</b>	<b>2.063.616.674,00</b>	<b>95,98</b>
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	1.859.000,00	1.859.000,00	900.000,00	48,41
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	363.750.600,00	363.750.600,00	336.004.375,00	92,37
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	31.792.500,00	31.792.500,00	23.087.500,00	72,62
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	84.174.750,00	84.174.750,00	70.441.750,00	83,69
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	5.438.400,00	5.438.400,00	5.438.400,00	100,00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.663.000.000,00	1.663.000.000,00	1.627.744.649,00	97,88

	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>266.036.366,00</b>	<b>266.036.366,00</b>	<b>229.823.111,00</b>	<b>86,39</b>
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.500.000,00	1.500.000,00	365.150,00	24,34
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	162.566.366,00	162.566.366,00	137.012.461,00	84,28
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	101.970.000,00	101.970.000,00	92.445.500,00	90,66
	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>344.073.300,00</b>	<b>344.073.300,00</b>	<b>319.578.300,00</b>	<b>92,88</b>
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	27.838.600,00	27.838.600,00	22.118.500,00	79,45
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	295.950.000,00	295.950.000,00	280.559.800,00	94,80
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	20.284.700,00	20.284.700,00	16.900.000,00	83,31
	Jumlah	14.644.589.858,00	14.644.589.858,00	11.965.651.021,00	81,71

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 11.965.651.021,- dari total anggaran sebesar Rp. 14.644.589.858,- atau 81,71%. Untuk perbandingan target anggaran dan realisasi program sampai dengan tahun 2022 dapat dilihat dalam grafik berikut.



### C. Prestasi SKPD Tingkat Nasional

Pada tahun 2022 prestasi yang diperoleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada 2 (dua) penghargaan yang diterima, yaitu :

1. Penghargaan dari Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru sebagai **“Terbaik 1 dalam Penyelenggaraan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai dengan NSPK”** sewilayah kerja BKN Regional VIII dalam kategori Pemerintah Kabupaten.



Piagam Penghargaan



Plakat Penghargaan

2. Penghargaan dari BKN Award 2022 sebagai **“Terbaik 3 dalam Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian”** dalam kategori Pemerintah Kabupaten Wilayah Tengah Tipe Besar.



Piagam Penghargaan



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Dalam rangka penyampaian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun Laporan Capaian Kinerja tahun 2022 sebagai cerminan dari hasil kinerja selama 3 (tiga) triwulan yang diukur melalui pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan mencakup penilaian tingkat pencapaian target indikator kinerja sasaran dari masing – masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) yang telah ditindaklanjuti dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Dalam pencapaian tersebut tentu tidak terlepas dari kendala - kendala teknis yang dihadapi. Namun demikian telah diupayakan seoptimal mungkin untuk menghadapi kendala tersebut dengan melakukan koordinasi dan asistensi dengan pihak-pihak yang kompeten.

Dengan Laporan Capaian Kinerja tahun anggaran 2022 ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Kepala Badan,

**H. ZULKIPLI, S.Sos, M.AP**

Pembina Utama Muda

NIP 19710711 199101 1 002