



**PEMERINTAH  
KABUPATEN BATU BARA**

# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2025**



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

## KATA PENGANTAR

Akuntabilitas merupakan salah satu komponen dari prinsip “*Good Governance*” yang merupakan persyaratan bagi setiap unit kerja pemerintahan dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Penilaian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) tahun 2025 ini disusun dengan tujuan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun anggaran sebagai perumusan kebijaksanaan untuk menetapkan langkah-langkah program kerja pada tahun berikutnya serta sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan akuntabilitas instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batu Bara.

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

Talawi, Januari 2026

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

MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP, M.Si  
PEMBINA Tk. I  
NIP. 19780831 199703 1 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Struktur Organisasi Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Batu Bara .....	2
1.3. Permasalahan Utama ( <i>Strategic Issued</i> ) .....	5
1.4. Potensi SDM BKPSDM .....	5
1.5. Sarana dan prasarana .....	8
1.6. Anggaran .....	9
1.7. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA .....	11
2.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah .....	11
2.2. Rencana Kinerja Tahun 2025.....	12
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 .....	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	18
3.1. Capaian Kinerja .....	18
3.2. Analisis Dan Evaluasi Capaian Kinerja.....	20
3.3. Akuntabilitas Keuangan.....	29
BAB IV PENUTUP .....	33

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pada Pasal 10 UU 20/2023 disebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayanan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

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

## **1.2 Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Batu Bara**

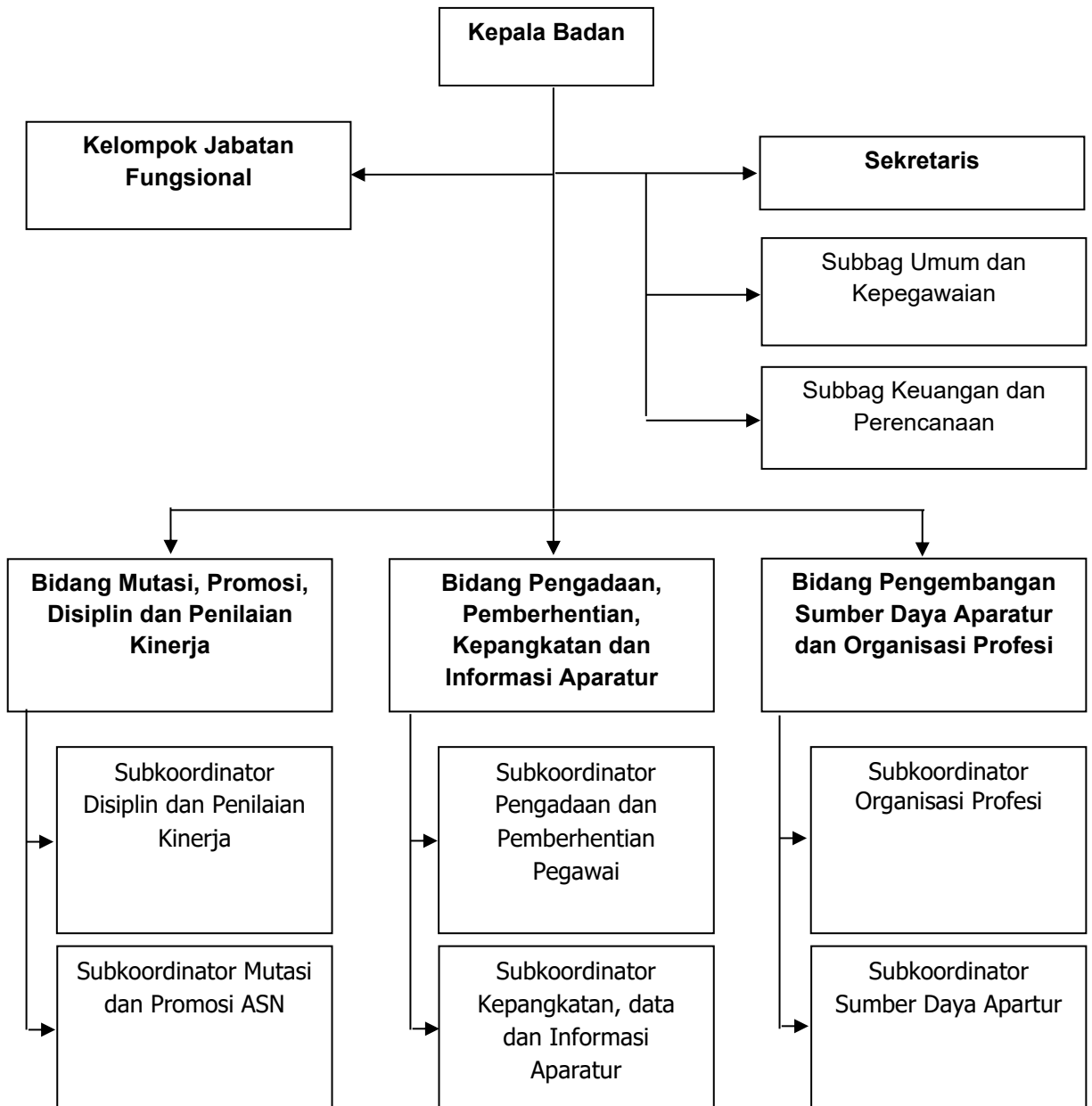
### **1. Struktur Organisasi**

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

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

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

**Gambar 1.1**  
**Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber**  
**Daya Manusia Kabupaten Batu Bara**



## **2. Rincian Tugas dan Fungsi Organisasi**

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

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian perangkat daerah sebagai unsur pendukung tugas Bupati dibidang Kepegawaian;
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian dan membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah;
4. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah;
  - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian dan membantu pembina kepegawaian daerah serta melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil;
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian Daerah;
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **1.3 Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)**

Dalam rangka melaksanakan pelayanan kepegawaian yang merupakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara menghadapi beberapa kendala/ permasalahan.

Adapun permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya anggaran dalam menampung biaya pelaksanaan kegiatan Diklat Struktural, Diklat Teknis dan Fungsional serta bantuan biaya tugas belajar dan Pendidikan Kedinasan PNS dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur;
2. Adanya sejumlah jabatan yang belum terisi sesuai SOTK yang berlaku dilingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
3. Belum idealnya jumlah PNS sesuai kebutuhan formasi serta kekurangan jumlah PNS akibat adanya PNS yang pensiun dan pengalihan status kepegawaian dari PNS daerah ke Pemerintah Provinsi maupun Instansi Kementerian/ Lembaga Negara;
4. Masih adanya PNS/ aparatur daerah yang terlibat masalah pelanggaran hukum;
5. Kurang optimalnya ketersediaan akurasi data dan informasi dibidang kepegawaian;
6. Belum maksimalnya penerapan pelayanan dibidang kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akurat.

### **1.4 Potensi Sumber Daya Manuasia (SDM) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

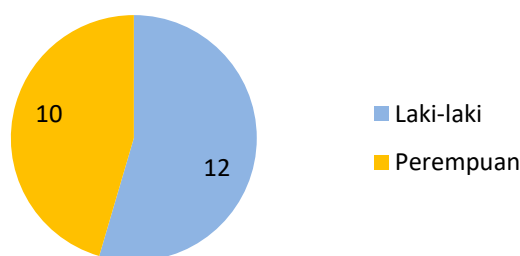
Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas

sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara terdiri dari 1 (satu) eselon II, 4 (empat) eselon III, 1 (satu) eselon IV dan 6 (enam) subkoordinator. Data ASN per 31 Desember 2025 adalah 22 orang. Berikut data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara :

- a. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2025 berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut :

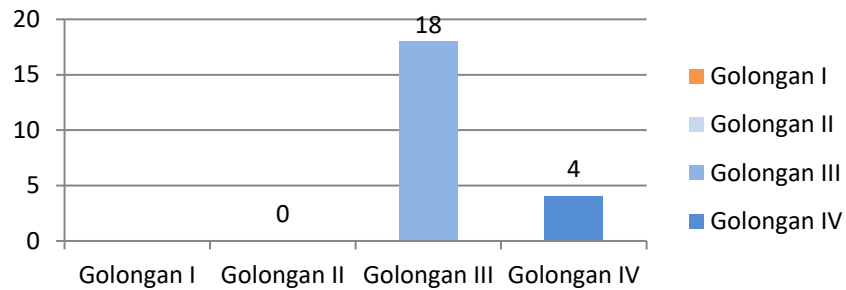
**Gambar 1.2**  
**Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Berdasarkan Jenis kelamin**



Dilihat dari komposisi jenis kelamin ASN berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara sebanyak 12 orang atau sebesar 60%, sedangkan ASN berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 40%, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara setiap tahunnya.

- b. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2025 berdasarkan golongan sebagai berikut :

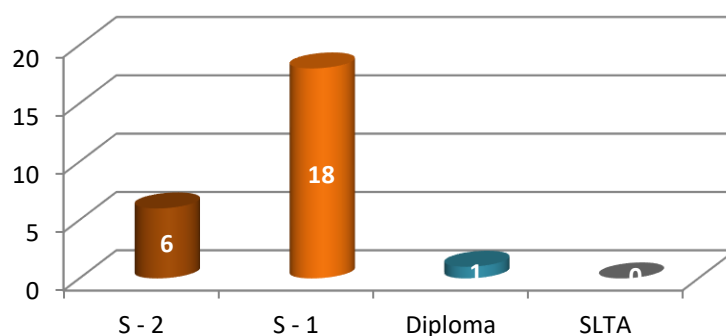
**Gambar 1.3**  
**Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Batu Bara**  
**Berdasarkan Golongan**



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

- c. Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Per 31 Desember 2025 berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

**Gambar 1.4**  
**Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Batu Bara**  
**Berdasarkan Pendidikan**



Tingkat Pendidikan ASN merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah

direncanakan organisasi. Dilihat dari gambar diatas, ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang berpendidikan S-1 keatas lebih banyak dari yang mempunyai Pendidikan Diploma kebawah.

## 1.5 Sarana dan Prasarana

Daftar keadaan aset pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara per 31 Desember 2025 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sarana dan Prasarana Pendukung Kerja**

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
1	Electric Generating Set	1	Baik
2	Mini Bus	1	Baik
4	Sepeda Motor	6	Baik
5	Mesin Tik Man (14-16)	1	RB
6	Almari Besi/Metal	14	Baik
7	Filling Besi/Metal	5	Baik
8	Brankas	1	Baik
9	Rak Besi	1	Baik
10	Rak Kayu	23	Baik
11	Meja Kayu /Rotan	8	Baik
12	Kursi Besi / Metal	8	Baik
13	Meja Rapat	2	Baik
14	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2	Baik
15	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	9	Baik
16	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	10	Baik
17	Meja 1/2 Biro	22	Baik
18	Sofa	1	Baik
19	Lemari Es	1	Baik
20	AC	12	Baik
21	AC Split	2	Baik
22	Televisi	4	Baik
23	Sound System	2	Baik
24	Stabilisator	1	Baik
25	Alat Rumah Tangga Lainnya	1	Baik
26	UPS	1	Baik
27	Handy Talky	1	Baik
28	Unit Pemancar MF/MW Stationary	1	Baik
29	peralatan antena uhf lainnya (dst)	1	Baik
30	Antene SHF Transportable	1	Baik
31	P.C Unit	21	Baik
32	Lap Top	5	Baik
33	Note Book	9	Baik

34	Monitor	1	Baik
35	Printer (Peralatan Personal Komputer)	35	Baik
36	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	2	Baik
37	Server	1	Baik
38	Kamera	1	Baik
39	Mesin Abesensi	1	Baik
40	Papan Nama Instansi	1	Baik
JUMLAH TOTAL		220	

## 1.6 Anggaran

Pada APBD Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Baramendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 5.874.240.298,- dan pada Perubahan APBD 2025 anggaran tersebut berubah menjadi Rp. 5.606.016.147,-. Pagu anggaran tersebut telah dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Batu Bara TA 2025 yang dipergunakan untuk belanja operasi yang terdiri dari belanja pegawai dan belanja barang dan jasa serta belanja modal. Berikut Adalah anggaran yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2023, Tahun 2024 dan Tahun 2025:

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Anggaran tahun 2023, Tahun 2024 dan Tahun 2025**

Sumber	Tahun 2023 Rp.	Tahun 2024 Rp.	Tahun 2025 Rp.
APBD	5.134.419.292	5.781.100.978	5.874.240.298
P.APBD	-	5.581.000.815	5.606.016.147

*Sumber : DPA BKPSDM Kabupaten Batu Bara Tahun 2023, 2024 dan 2025*

## 1.7 Sistematika Penulisan

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

## **Bab I – Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.

## **Bab II – Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

## **Bab III – Akuntabilitas Kinerja**

### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja.

### **B. Realisasi Anggaran**

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

## **Bab V – Penutup**

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA**

#### **2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah**

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang sesuai dengan amanat UUD 1945, maka pemerintah daerah diharapkan dapat mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, sebagai upaya untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

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

**Tabel 1.3**  
**Tujuan dan Sasaran berdasarkan Sasaran Strategis**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Sasaran	Tarket Kinerja Sasaran pada Tahun ke-		
			2025	2026	2027
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kepegawaian	87	87,5	88
2.	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	77	77,5	78
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	78,10	75,5	76

## 2.2 Rencana Kinerja Tahun 2025

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2025 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2025. Berikut Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara :

**Tabel 1.4  
Rencana Kinerja Tahun 2025**

KODE URUSAN					URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOMES)/KEGIATAN (OUTPUT)/SUB KEGIATAN (SUB OUTPUT)	RENCANA TAHUN 2025		
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1					2	3	4	5	6
5					<b>UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>				
5	03				<b>KEPEGAWAIAN</b>				
5	03	01			<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>NILAI AKIP</b>			<b>78,10</b>
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>2.02</b>		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah</b>	<b>TALAWI</b>		<b>3.212.609.861</b>
5	03	01	2.02	001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	TALAWI	22 orang/bulan	3.187.379.861
5	03	01	2.02	007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	TALAWI	4 laporan	25.230.000
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>2.06</b>		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan administrasi umum perangkat daerah</b>	<b>TALAWI</b>		<b>321.600.989</b>
5	03	01	2.06	002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	TALAWI	2 paket	45.893.187
5	03	01	2.06	003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	TALAWI	2 paket	15.195.712

KODE URUSAN					URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOMES)/ KEGIATAN (OUTPUT)/SUB KEGIATAN (SUB OUTPUT)	RENCANA TAHUN 2025		
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1					2	3	4	5	6
5	03	01	2.06	005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	TALAWI	2 paket	58.327.090
5	03	01	2.06	006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	TALAWI	2 paket	15.000.000
5	03	01	2.06	009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	TALAWI	1 laporan	187.185.000
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>2.07</b>		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah</b>	<b>TALAWI</b>		<b>129.937.800</b>
5	03	01	2.07	002	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	TALAWI	1 unit	67.200.000
5	03	01	2.07	002	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	TALAWI	8 unit	62.737.800
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>2.08</b>		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah</b>	<b>TALAWI</b>		<b>419.697.948</b>
5	03	01	2.08	001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	TALAWI	1 laporan	2.500.000
5	03	01	2.08	002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	TALAWI	12 laporan	77.027.948
5	03	01	2.08	003	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	TALAWI	12 laporan	340.170.000

KODE URUSAN					URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOMES)/KEGIATAN (OUTPUT)/SUB KEGIATAN (SUB OUTPUT)	RENCANA TAHUN 2025		
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1					2	3	4	5	6
5	03	01	2.09		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah</b>	TALAWI		<b>66.723.250</b>
5	03	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	TALAWI	1 unit	55.613.250
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	TALAWI	8 unit	11.110.000
5	03	02			<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>				
5	03	02	2.01		<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan pengadaan, pemberhentian informasi kepegawaian ASN</b>	TALAWI		<b>273.679.273</b>
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	TALAWI	1 dokumen	34.600.000
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	TALAWI	1 dokumen	19.890.2731
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	TALAWI	1 lembaga	219.189.000
5	03	02	2.02		<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan mutasi dan promosi ASN</b>	TALAWI		<b>480.577.026</b>
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	TALAWI	6 dokumen	87.352.354

KODE URUSAN					URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOMES)/KEGIATAN (OUTPUT)/SUB KEGIATAN (SUB OUTPUT)	RENCANA TAHUN 2025		
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1					2	3	4	5	6
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	TALAWI	2 dokumen	393.224.672
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>02</b>	<b>2.03</b>		<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase cakupan kegiatan pengembangan kompetensi ASN</b>	<b>TALAWI</b>		<b>127.260.000</b>
5	03	02	2.03	05	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	TALAWI	11 orang	127.260.000
<b>5</b>	<b>03</b>	<b>02</b>	<b>2.04</b>		<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase cakupan dalam program pengembangan sumber daya manusia</b>	<b>TALAWI</b>		<b>501.080.000</b>
5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	TALAWI	1 dokumen	7.750.000
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin	TALAWI	3464 orang	493.330.000
<b>5</b>	<b>04</b>	<b>02</b>			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>				
<b>5</b>	<b>04</b>	<b>02</b>	<b>2.02</b>		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase pengembangan kompetensi ASN</b>	<b>TALAWI</b>		<b>52.850.000</b>
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah pelaksanaan diklat pengembangan kompetensi	TALAWI	1 diklat	52.850.000
<b>TOTAL</b>									<b>5.586.016.147</b>

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Adapun Perjanjian Kinerja oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Batu Bara Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kepegawaian	87
2.	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	77
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	BB (78,10)

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja**

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau ketidaktercapaian pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi. Capaian harus terukur dengan sasaran/target yang telah ditetapkan dan disampaikan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara selaku pengembalian amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RKPD Tahun 2024-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain

kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah.

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

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

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan 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. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan formula sebagai berikut :

**Gambar 1.5**  
**Formula dan Skala Nilai Peringkat Kinerja**

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

<b>NO.</b>	<b>INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA</b>	<b>KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA</b>
1.	$91\% \leq 100\%$	Sangat tinggi
2.	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3.	$66\% \leq 75\%$	Sedang
4.	$51\% \leq 65\%$	Rendah
5.	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

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

a. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi.

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

b. Hasil Sedang.

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

c. Hasil Rendah dan Sangat Rendah.

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

### 3.2 Analisis Dan Evaluasi Capaian Kinerja

Capaian organisasi berdasarkan sasaran strategis yang telah ditargetkan pada tahun 2025, sekaligus tingkat capaian organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu indikator kinerja adalah merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Capaian terhadap target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	TARGET 2025	PERSENTASE REALISASI IKU 2025	PERSENTASE REALISASI TERHADAP SASARAN STRATEGIS	KRITERIA PENILAIAN
1	2	3	4	5	6
1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase hasil survey/kuesioner kepuasan pelayanan kepegawaian	87	82,03	94%	Sangat Tinggi
2. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	77	80,32	104%	Sangat Tinggi
3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai AKIP	BB (78,10)	BB (78,10)	100	Sangat Tinggi
<i>Rata-rata Persentase Realisasi Capaian Kinerja atas Sasaran Strategis</i>					

Dari tabel diatas, berikut analisis dan evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2025 :

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

Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) ini dilakukan melalui hasil pengumpulan data selaku pengguna pelayanan kepegawaian. Responden ini telah dilakukan sebanyak 208 orang responden, dengan jumlah laki-laki sebanyak 95 orang atau sebesar 46% dan perempuan sebanyak 113 orang atau sebesar 54%. Hasil dari rekapitulasi Indeks Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yaitu 83,09 dengan mutu layanan (Baik).

Dari hasil responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya tingkat kepuasan terhadap pelayanan kepegawaian sebesar 83,09% nilai ini sudah mendekati nilai target yang ditetapkan pada awal tahun 2025 yaitu sebesar 87% dengan persentase realisasi capaian kinerja sebesar 95,50%

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

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

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

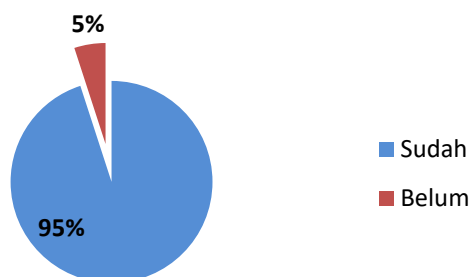
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran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

a. Jumlah Koresponden

Jumlah koresponden yang melakukan penginputan data melalui aplikasi *SIAP* pada Tahun 2025 adalah sebanyak 3.297 ASN dari total jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 3.464 ASN.

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

**Gambar 5**  
**Persentase Koresponden ASN di Kabupaten Batu Bara**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwasanya jumlah responden ASN yang telah melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* sebanyak 3.297 ASN atau sebesar 95%, sedangkan ASN yang tidak melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* sebanyak 167 ASN atau sebesar 5% dari total jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 3.464 ASN.

Kendala pada pengukuran indeks professional ASN ini dikarenakan masih rendahnya kesadaran ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dalam pengisian data untuk pengukuran indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP* yang telah disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu diharapkan pada Tahun 2026 kepada seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara melakukan pengisian data indeks professional ASN pada aplikasi *SIAP*.

b. Nilai Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara Tahun 2025

Jumlah Responden	Dimensi				Nilai IP ASN	Kategori
	Pendidikan	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
3.297	21,39	28,58	25,36	5	80,32	Sedang

Dari hasil penginputan data yang meliputi dimensi kualifikasi (pendidikan), kompetensi, kinerja, dan disiplin pada aplikasi *SIAP* yang telah dilakukan oleh 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2025, didapatkan nilai indeks profesionalitas ASN Kabupaten Batu Bara sebesar **80,32** atau termasuk kategori ***Sedang*** berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019.

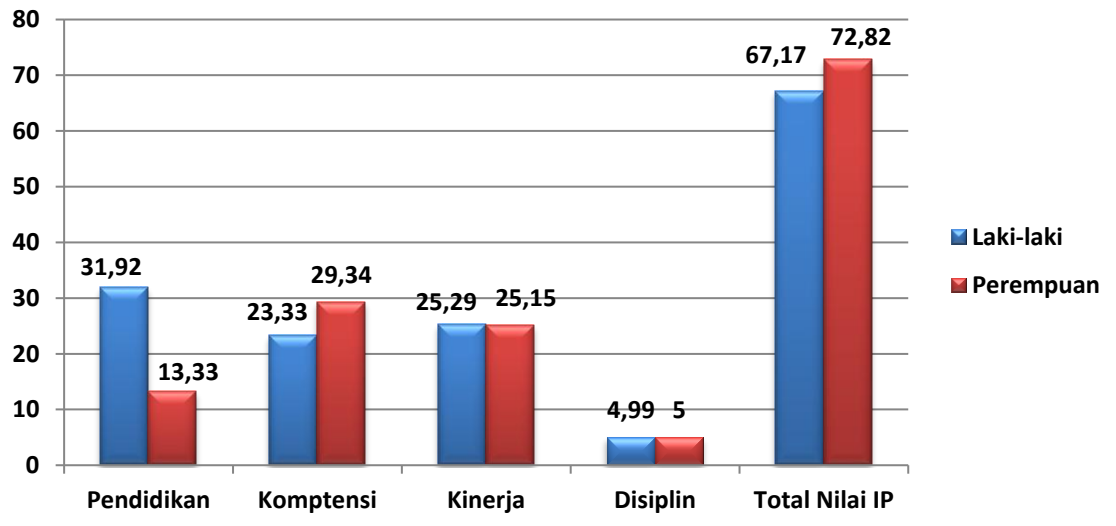
Tetapi jika dilihat dari target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang telah ditetapkan pada awal Tahun 2025 yaitu dengan nilai indeks profesional ASN sebesar 77, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya nilai indeks profesional Kabupaten Batu Bara tersebut melebihi target yang telah ditetapkan pada awal tahun 2025 dengan persentase realisasi capaian kinerja sebesar 104 % termasuk kriteria penilaian ***"Sangat Tinggi"***.

Dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara telah menetapkan target nilai indeks profesional ASN sebesar 77 pada Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk Tahun 2025. Maka dari itu langkah-langkah strategis yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara untuk Tahun 2025 antara lain :

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

Untuk lebih jelasnya, berikut data-data dari hasil pengukuran indeks profesional ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 yang bersumber dari aplikasi *SIAP* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yaitu sebagai berikut :

1. *Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Jenis Kelamin*

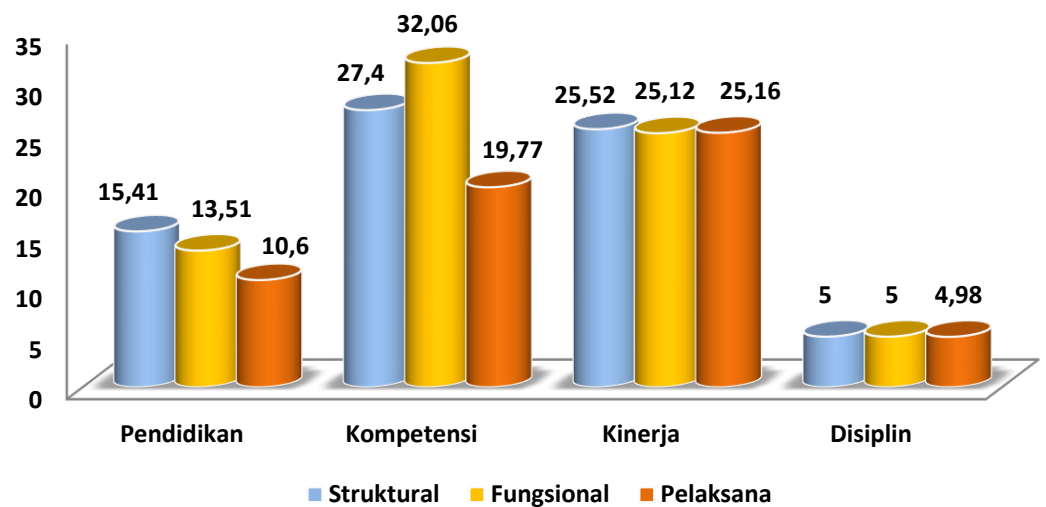


Pada grafik diatas dapat dilihat bahwasanya :

- Total nilai indeks profesional ASN berjenis kelamin perempuan lebih baik dengan nilai 72,82 dibandingkan nilai indeks profesional ASN berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 67,11 atau dengan selisih nilai sebesar 5.71;
- Kemudian ASN yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 2 (dua) dimensi lebih baik dari ASN yang berjenis kelamin perempuan dalam pengukuran 4 (empat) dimensi indeks profesional ASN yaitu pada dimensi pendidikan dengan nilai 31,92 dibandingkan dengan ASN yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai 13,33 atau dengan selisih nilai sebesar 18,59, dan pada dimensi kinerja ASN yang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 25,29 lebih baik dibandingkan dengan ASN berjenis kelamin perempuan dengan nilai 25,15 atau dengan selisih nilai sebesar 0,14. Hal ini dapat mengindikasikan bahwasanya pada Tahun 2025 tingkat pendidikan dan kinerja yang berjenis kelamin laki-laki lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan;

- Sedangkan dalam pengukuran nilai indeks professional ASN pada 2 (dua) dimensi lainnya yaitu dimensi kompetensi dan dimensi disiplin yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwasanya ASN yang berjenis kelamin perempuan nilai indeks profesional ASN pada dimensi kompetensi dengan nilai 29,34 lebih baik dari ASN yang jenis kelamin laki-laki dengan nilai indeks profesional ASN dengan nilai 23,33 atau dengan selisih nilai sebesar 6,01, dan pada dimensi disiplin ASN berjenis kelamin perempuan dengan nilai 5 lebih baik dibandingkan dengan ASN yang jenis kelamin laki-laki dengan nilai 4,99 atau dengan selisih 0,01. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada Tahun 2025 tingkat kompetensi dan disiplin ASN yang berjenis kelamin perempuan lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki;

## 2. Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

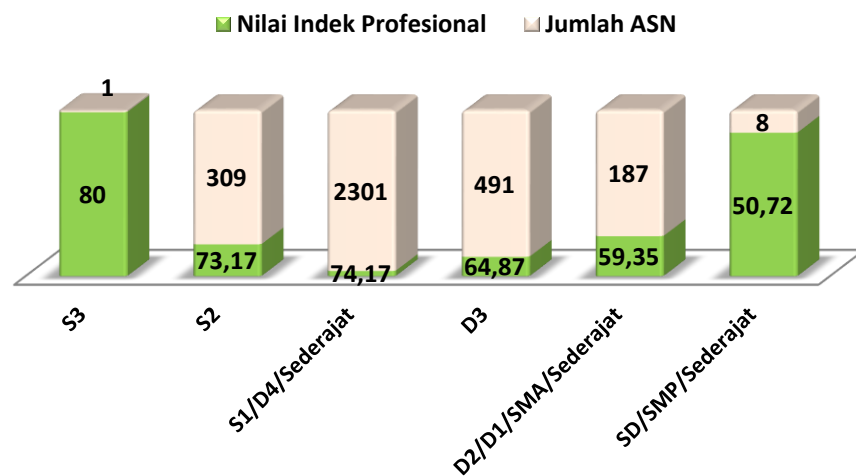


Dari grafik diatas dapat dilihat bahwasanya :

- Pada dimensi pendidikan dalam pengukuran indeks profesional ASN untuk jabatan struktural dengan nilai 15,41 lebih baik dibandingkan dengan jabatan fungsional dengan nilai 13,51 atau selisih nilai sebesar 1,9 dan jabatan pelaksana dengan nilai 10,6 atau selisih nilai sebesar 4,81. Untuk menduduki jabatan struktural, tingkat pendidikan yang relevan merupakan salah satu syarat selain Pangkat dan Golongan;

- Untuk dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks professional ASN jabatan fungsional dengan nilai 32,06 lebih baik dibandingkan dengan jabatan struktural dengan nilai 27,4 atau selisih nilai sebesar 4,66 dan jabatan pelaksana dengan nilai 19,77 atau selisih nilai sebesar 12,29. Dalam rangka meningkatkan kompetensi baik untuk jabatan struktural, fungsional dan pelaksana, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara selaku penanggungjawab dalam meningkatkan sumber daya manusia akan melakukan diklat, bimtek dan sosialisasi peraturan dan perundang-undangan secara kontinu pada Tahun 2025;
- Kemudian pada dimensi kinerja dalam pengukuran indeks professional ASN untuk jabatan struktural dengan nilai 25,52 lebih baik dibandingkan dengan jabatan pelaksana dengan nilai 25,16 atau selisih nilai sebesar 0,36 dan jabatan fungsional dengan nilai 25,12 atau selisih nilai sebesar 0,4. Untuk Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara secara berkelanjutan akan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja ASN;
- Dan pada dimensi disiplin dalam pengukuran indeks professional ASN untuk jabatan struktural dan jabatan fungsional dengan nilai 5 lebih baik dibandingkan dengan jabatan pelaksana dengan nilai 4,98 atau selisih nilai sebesar 0,02. Dalam meningkatkan disiplin, pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara secara berkelanjutan akan melakukan sosialisasi peraturan dan perundang-undangan tentang disiplin ASN serta memonitoring serta mengevaluasi atas laporan terhadap pelanggaran disiplin ASN.

### 3. Nilai Indeks Profesional ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dari grafik diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-3 sebanyak 1 orang atau 0,02% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 80;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 309 orang atau 7,70% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 73,17;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan S-1/D4/ sederajat sebanyak 2.301 orang atau 62,24% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 74,14;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 491 orang atau 12,08% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 64,87;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan D-2/D-1/SMA/ sederajat sebanyak 187 orang atau 11,05% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 59,35;
- Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan SD/SMP/ sederajat sebanyak 8 orang atau 0,46% dari 3.297 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara dengan nilai indeks professional ASN sebesar 50,72.

### 3.2 Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggung jawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dengan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpangan, dan pengeluaran uang yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 dalam Penyelenggaraan Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung yang terdiri dari 3 Program, 10 Kegiatan dan 23 sub kegiatan.

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Capaian (%)</b>
1	Belanja Operasi	5.523.278.347	5.326.872.449	96,44
2	Belanja Modal	62.737.800	62.637.300	99,84
<b>Jumlah</b>		<b>5.586.016.147</b>	<b>5.389.509.749</b>	<b>96,48</b>

No.	PROGRAM / KEGIATAN	SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN		%
			ALOKASI (Rp)	REALISASI (Rp)	
1. Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian					
1	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>		<b>4.150.569.848</b>	<b>4.072.818.897</b>	<b>98,12</b>
1.1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				
		Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	3.187.379.861	3.144.655.791	98,66
		Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan/ bulanan/ triwulan/ semesteran SKPD	25.230.000	24.699.011	97,90
1.2	Administrasi Umum Perangkat Daerah				
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	45.893.187	43.490.156	94,76
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	15.195.712	14.680.194	96,61
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	58.327.090	56.053.000	96,10
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	15.000.000	100
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	187.185.000	187.138.819	99,98
1.3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	67.200.000	67.200.000	100
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	62.737.800	62.637.300	99,84
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.500.000	2.500.000	100

		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	77.027.948	64.716.718	84,02
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	340.170.000	330.170.000	97,06
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	55.613.250	48.922.908	87,97
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	11.110.000	10.955.000	98,60
<b>2</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		<b>1.382.596.299</b>	<b>1.277.218.952</b>	<b>96,69</b>
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	34.600.000	34.283.994	99,09
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	19.890.273	19.659.003	98,84
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	219.189.000	219.189.000	100
2.2	Mutasi dan Promosi ASN				
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	87.352.354	86.974.537	99,57
		Pengelolaan Promosi ASN	393.224.672	303.074.897	77,07
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN				
		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	127.260.000	114.078.000	89,64
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.750.000	7.702.390	99,39

		Pembinaan Disiplin ASN	493.330.000	492.257.131	99,78
<b>3</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		<b>52.850.000</b>	<b>52.770.000</b>	<b>99,85</b>
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	52.850.000	52.770.000	99,85

## BAB IV PENUTUP

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

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

Pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 yang terdiri dari 3 (tiga) Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU), dimana 3 (tiga) Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan kriteria penilaian realisasi kinerja "*Sangat Tinggi*" yaitu Sasaran Indikator Kinerja Utama Pertama *Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 95% atau termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Kemudian *Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 104% termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Dan yang terakhir *Meningkatnya kinerja perangkat daerah* dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar 100% atau termasuk kriteria penilaian "*Sangat Tinggi*". Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya dari ketiga Sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) rata-rata persentase realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara pada Tahun 2025 termasuk dalam kriteria penilaian realisasi kinerja "*Sangat Tinggi*" atau dengan rata-rata persentase realisasi capaian kinerja sebesar **99%**.

Dalam mewujudkan sasaran tersebut terdapat masih banyak yang harus di benahi dan di perbaiki, baik itu secara sistem dan SDM yang dimiliki di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara. Dari seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efisien, efektif dan ekonomis dan mencapai sasaran. Kemudian upaya dalam mempertahankan dan meningkatkan sasaran dan kegiatan yang telah tercapai, maka langkah-langkah strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Demikian disampaikan, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara Tahun 2025 ini dapat bermanfaat untuk menjadi barometer keberhasilan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, dan lebih meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Talawi, Januari 2025

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

**MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP, M.Si**  
PEMBINA Tk. I  
NIP. 19780831 199703 1 002

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**PERNYATAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA ESELON II  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BATU BARA**



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA  
TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP., M.Si.**  
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **H. BAHARUDDIN SIAGIAN, S.H., M.Si.**  
Jabatan : **BUPATI BATU BARA**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

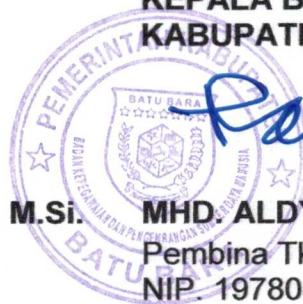
Lima Puluh, 31 Oktober 2025

Pihak Kedua,  
**BUPATI BATU BARA**

Pihak Pertama,  
**KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN BATU BARA**



**H. BAHARUDDIN SIAGIAN, S.H., M.Si.**



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

Pembina Tk. I

NIP. 19780831 199703 1 002

**LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BATU BARA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	77
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kepegawaian	persen	87
		Nilai AKIP	Nilai	BB (78,10)

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.150.569.848	PAPBD
2	Program Kepegawaian Daerah	1.382.596.299	PAPBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	52.850.000	PAPBD
<b>JUMLAH</b>		<b>5.586.016.147</b>	

Lima Puluh, 31 Oktober 2025

Pihak Kedua,  
**BUPATI BATU BARA**

Pihak Pertama,  
**KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN BATU BARA**



**H. BAHARUDDIN SIAGIAN, S.H., M.Si.**



**MHD. ALDY RAMADHAN, S.STP., M.Si.**  
Pembina Tk. I  
NIP. 19780831 199703 1 002