

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(L K j I P)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TUBAN
TAHUN 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TUBAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
JL. PATIMURA NO. 25 TELP. (0356) 321240-321733
T U B A N

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puja dan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena telah dapat menyelesaikan pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025.

Maksud penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025, mengenai kinerjanya dalam upaya mencapai misi, visi dan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025.

Selanjutnya pembuatan laporan ini dapat bermanfaat untuk :

1. Dapat dipergunakan sebagai umpan balik peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Peningkatan Perencanaan dan bahan kebijaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Untuk mengetahui dan menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya
4. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyelenggarakan tugas secara baik dan transparan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku
5. Menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Instansi Pemerintah yang akuntabel dan bekerja secara efisien, efektif serta responsif.

Menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKjIP) ini masih belum sempurna maka kritik, saran dan masukan sangat diharapkan guna penyempurnaan laporan ini untuk masa mendatang.

Demikian sepatah kata pengantar pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban 2025, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tuban, 09 Maret 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN TUBAN



FIEN ROEKMINI KOESNAWANGSIH, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19721220 199803 2 01

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	5
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	6
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Tugas, Fungsi dan Organisasi	10
1.3 Aspek Strategis serta Permasalahan Utama.....	13
1.4 Landasan Hukum.....	16
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	16
2.1 Rencana Strategis.....	18
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	33
3.1.1 Capaian Atas Review/Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	44
3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	44
3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah (Target Akhir Renstra)	48
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Organisasi Lain yang setipe/Provinsi/Nasional.	48
3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.	50
3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	53
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja.....	68
3.2 Realisasi Anggaran.....	71
BAB IV PENUTUP	92
4.1 Kesimpulan	92
4.2 Rekomendasi Tindaklanjut	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Renstra 2025 – 2029.....	20
Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama (IKU)	29
Tabel 2. 3 Lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2025	29
Tabel 2. 4 Lampiran Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	31
Tabel 2. 5 Ringkasan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	32
Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Sampai Dengan TW III Tahun 2025	37
Tabel 3.1. 1 Realisasi Capaian Indikator Kinerja Daerah Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian Tahun 2025	44
Tabel 3.1. 2 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023-2025 Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian.....	45
Tabel 3.1. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah Rencana Strategis Tahun 2021-2026.....	48
Tabel 3.1. 4 Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi Lain yang setipe	49
Tabel 3.1. 5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja	50
Tabel 3.1. 6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun Anggaran 2025.....	54
Tabel 3.1 .7 Kerangka Pengukuran Kinerja.....	69
Tabel 3.1. 8 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	70
Tabel 3.1. 9 Analisis Program Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja	70
Tabel 3.1. 10 Realisasi Anggaran BD Kabupaten Tuban Tahun 2025.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya menunjang keberhasilan pembangunan dan meningkatkan efisiensi serta kesinambungan pelaksanaan pembangunan diperlukan adanya pembinaan dan pengendalian administrasi kepegawaian yang terarah pada pencapaian sasaran serta sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Lebih jauh dapat diungkapkan bahwa keberhasilan pembangunan dibidang kepegawaian harus diikuti dan didukung dengan administrasi yang baik, akurat dan akuntabel.

Salah satu kegiatan yang mendukung adanya administrasi yang baik adalah tersedianya sarana dan prasarana serta terselenggaranya tertib administrasi kepegawaian yang semakin meningkat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor: 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Tuban, Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor : 4 Tahun 2008, Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang diperbarui Peraturan Daerah Nomor : 14 Tahun 2017 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban serta pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Bupati Tuban Nomor : 45 Tahun 2008 yang diperbaharui dengan Peraturan Bupati Tuban Nomor : 176 Tahun 2021 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban yang kemudian diperbarui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tuban serta Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2022 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban (Lembaran Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2022 Seri D Nomor 8), maka urusan



kepegawaian diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah.

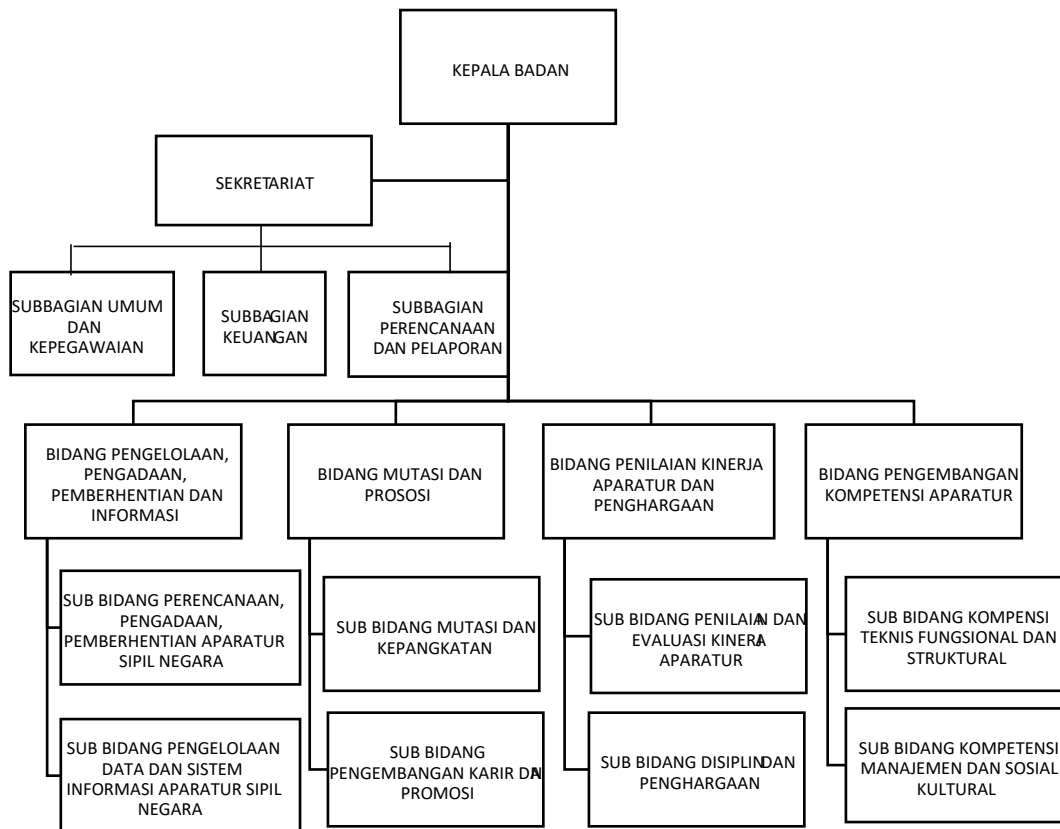
Untuk mengetahui pelaksanaan program pembangunan Bidang Kepegawaian yang berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggungjawab, maka pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan Instansi Pemerintah khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menuju terlaksananya Pemerintahan yang bersih dan berwibawa maka tetap dikembangkan dengan metode pertanggungjawaban yang sistematis dan melembaga. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2022 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban maka struktur organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Susunan Organisasi

SUSUNAN ORGANISASI

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TUBAN



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA

SEKRETARIS

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

PENGELOLA BARANG MILIK DAERAH

PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

PENGADMINISTRASI PERSURATAN

PENGADMINISTRASI UMUM

PENGEMUDI

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

BENDAHARA PENGELUARAN

PENGADMINISTRASI KEUANGAN

VERIFIKATOR KEUANGAN

PENGELOLA PROGRAM DAN PELAPORAN

PERENCANA AHLI MUDA

KEPALA BIDANG PERENCANAAN, PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI PEGAWAI

ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

ANALIS KEPEGAWAIAN PELAKSANA LANJUTAN

ANALIS PERENCANAAN SDM

PERANCANG SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN

ANALIS KEPEGAWAIAN PELAKSANA

PENGADMINISTRASI DATA

PRANATA SUMBER DAYA MANUSIA

PRANATA KOMPUTER

PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

PRANATA KOMPUTER PERTAMA

KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI PEGAWAI

ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

PENGELOLA DATA

PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

ANALIS JABATAN

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR

ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAN DIKLAT

PENGADMINISTRASI PELATIHAN

PENGELOLA PENYELENGGARAAN DIKLAT

KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN
PENGHARGAAN

ANALIS SDM APARATUR AHLI MUDA

PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

PENGADMINISTRASI DATA



1.2 Tugas, Fungsi dan Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

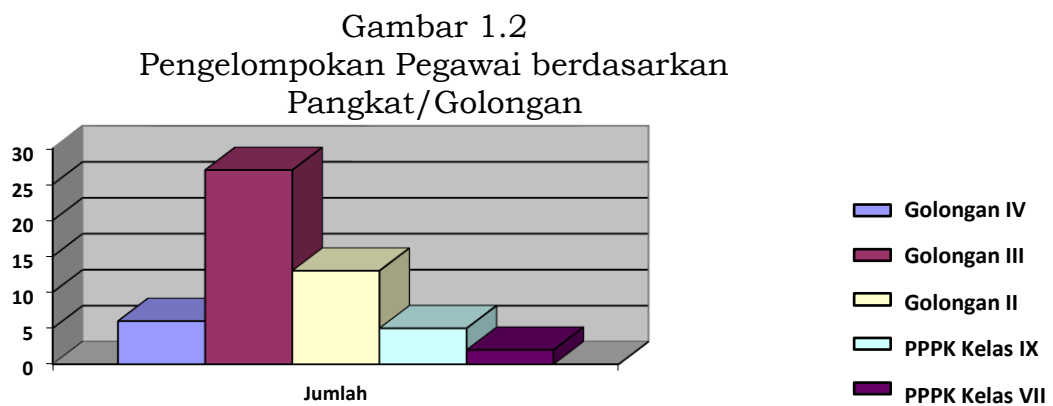
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan;
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
5. penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta program dan pelaporan;
6. perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Badan;
7. perumusan inovasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka peningkatan pelayanan publik;
8. Pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan personil yang menangani Bidang Kepegawaian pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2025 sebanyak 61 orang terdiri dari 35 orang laki-laki dan 26 orang perempuan.

Pengelompokan berdasarkan kepangkatan/golongan :

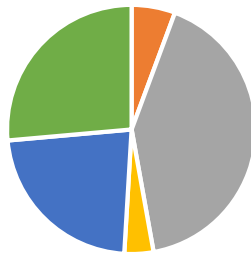
1. Golongan IV sebanyak 6 orang
2. Golongan III sebanyak 33 orang
3. Golongan II sebanyak 9 orang
4. PPPK Kelas Jabatan IX 7 orang
5. PPPK Kelas Jabatan VII 2 orang
6. PPPK Kelas Jabatan V 4 orang



Pengelompokan berdasarkan pendidikan:

1. Purna Sarjana(S3)sebanyak 0 orang
2. Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang
3. Sarjana (S1) sebanyak 40 orang
4. Diploma IV sebanyak 2 orang
5. Ahli Madya/Diploma III sebanyak 6 orang
6. SLTA sebanyak 10 orang

Gambar 1.3
Pengelompokan Pegawai berdasarkan Pendidikan



■ S3 ■ S2 ■ S1 ■ D IV ■ D III ■ SLTA

Sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban meliputi kegiatan:

a. Perlengkapan

1. melengkapi sarana kerja kantor
2. melengkapi administrasi inventaris barang
3. memelihara sarana dan prasarana kerja
4. pemeliharaan kantor/gedung, taman dan halaman

4. Administrasi Persuratan:

- Surat Masuk	3.537 surat
- Surat Keluar	1.973 surat
- Surat Keputusan	359 surat
- NPKND	578 surat

Jumlah	6.447 surat
--------	-------------

b. Inventaris

1. Barang tidak bergerak

- tanah seluas 3.353 m2 (ex. Departemen Perindustrian dan ex. Kantor SKB)
- Gedung BKPSDM
- Musholla
- Tempat Parkir
- Gedung *Assesment dan Development Center*

2. Barang bergerak - Mobil

- Sepeda motor

- Peralatan
- Meubelair
- Elektronik

1.3 Aspek Strategis serta Permasalahan Utama

Aspek strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen aparatur sipil daerah meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, mutasi, pembinaan, penggajian, peningkatan kesejahteraan, pemberhentian pegawai dan pendidikan, pelatihan; Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara; Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya aparatur, mutasi dan pembinaan, dokumentasi dan informasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian diharapkan bisa memberikan pelayanan kepegawaian yang tepat waktu, tertib, akurat, transparan dan sesuai tuntutan kepegawaian, untuk itu permasalahan utama yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Belum optimalnya pengembangan kompetensi pelatihan fungsional dan teknis;
2. Belum optimalnya Pelayanan *Assesment Center*;
3. Belum diterapkannya standar dan sistem pola karir pegawai secara jelas;
4. Belum optimalnya penerapan manajemen talenta dan sistem merit;
5. Penyelenggaraan diklat kompetensi belum diselaraskan dengan kebutuhan kompetensi jabatan fungsional serta isu strategis dan program prioritas pembangunan;

6. Belum optimalnya kesesuaian ijazah dengan jenjang fungsional;
7. Belum optimalnya pemberian *reward and punishment* atas kinerja ASN;
8. Belum adanya dasar hukum yang mengatur NON ASN di Kabupaten Tuban; dan
9. Masih terdapat rekrutmen Pegawai yang belum sesuai dengan penempatan atau kebutuhan OPD.

Untuk mengatasi hal-hal tersebut diatas yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut dilakukan beberapa upaya sebagai solusi dari permasalahan tersebut demi meningkatkan ASN yang professional. Upaya-upaya tersebut antara lain :

- a. Peningkatan pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian dan melalui berbagai macam sosialisasi, bimbingan teknis dan *workshop* untuk meningkatkan kinerja ASN;
- b. Peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan melalui pendidikan dan pelatihan;
- c. Penyelenggaraan pelayanan kepegawaian prima melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai salah satu upaya standarisasi komitmen dalam pelayanan kepegawaian;
- d. Peningkatan kultur budaya kerja publik;
- e. Peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai melalui penerapan *Reward and Punishment*;

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban melalui 2 Aspek Strategis yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek internal

Aspek Internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Tuban, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

1. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
2. Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja internal secara periodik;
4. Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM

b. Faktor Kelemahan Organisasi :

1. Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM
2. Kurang optimalnya pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian;

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut :

1. Faktor Peluang Organisasi:

- a. Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
- b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
- c. Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyelenggaraan manajemen ASN di daerah;
- d. Program pengembangan IT di Kabupaten Tuban yang dapat mendukung terwujudnya pengembangan sistem informasi kepegawaian yang lebih cepat, efektif, efisien dan akurat.

2. Faktor Tantangan Organisasi:

- a. Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;

- b. Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban;
- c. Masih rendahnya pemahaman perangkat daerah terhadap manajemen ASN;
- d. Kurangnya komitmen untuk menerapkan *merit system* dalam penyelenggaraan manajemen ASN;
- e. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

1.4 Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban ini berdasarkan pada amanat Peraturan perundangan sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mengisyaratkan pentingnya Akuntabilitas dalam Perencanaan anggaran dan pertanggungjawaban anggaran;
2. UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
4. Peraturan Presiden (Perpres) No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 18 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tuban Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 4 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran dan Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten



Tuban Tahun 2025-2029;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 11. Peraturan Bupati Nomor 20 tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban;
 12. Peraturan Bupati Kabupaten Tuban Nomor 36 Tahun 2022 Tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Lembaran Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2022 Seri D Nomor 8).
 13. Peraturan Bupati Tuban Nomor 15 Tahun 2024 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2025;
 14. Peraturan Bupati Tuban Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2025
- 

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (R P J M D) Kabupaten Tuban Tahun 2021-2026 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP) Daerah. Rencana Strategis merupakan perencanaan dasar dalam melangkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan meliputi kegiatan antara lain:

2.1.1 Renstra Tahun 2021-2026

Visi dan Misi

Visi : Membangun Serta Mewujudkan Tuban Sejahtera, Berkeadilan, Berbudaya, Berdaya Saing, dan Berbasis Lingkungan.

Misi : Memantapkan Tata Kelola Pemerintah Daerah Yang Baik, Profesional, Transparan, Akuntabel dan Sistem Pengawasan Yang Efektif.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan : Birokrasi yang Kapabel.

Indikator : Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran :

1. Meningkatnya ASN yang profesional
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah BKPSDM

Kabupaten Tuban

Indikator :

1. Prosentase ASN yang memenuhi kompetensi Jabatan (%)
2. Prosentase ASN dengan kinerja dan Disiplin yang baik (%)
3. Prosentase ASN yang memenuhi kualifikasi (%)
4. Nilai AKIP BKPSDM Kabupaten Tuban

2.1.2 Renstra Tahun 2025-2029

Visi dan Misi

Visi : Mbangun Deso Notho Kuto,Kolaborasi, Inovasi, Karya, Lanjutkan! Untuk Tuban Sejahtera, Berkeadilan, Berbudaya dan Berkelanjutan.

Misi : Memantapkan Tata Kelola Pemerintah Daerah Yang Baik, Profesional, Transparan, Akuntabel dan Sistem Pengawasan Yang Efektif.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan : Terwujudnya Profesionalitas ASN

Indikator :

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Indeks Sistem Merit

Sasaran :

1. Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN
2. Meningkatnya Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan.

Indikator :

1. Indeks Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN
2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban telah ditetapkan indikator kinerja utama sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Kabupaten Tuban, yaitu:

Tabel 2. 1 Renstra 2025 – 2029

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik berbasis digital			Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kabupaten	Angka Indeks	89,82	90,37	90,9	91,38	91,89	92,39
2		Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	Angka	89,89	90,39	90,89	91,39	91,89	92,39
3			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	Poin	84,45	84,95	85,45	85,95	86,45	86,95
			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi yang tersusun	Dokumen	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
			Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (dokumen)	Dokumen	3	3	3	3	3	3
			Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (dokumen)	Dokumen	7	7	7	7	7	7

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan dan Pemeriksaan yang tersusun	Laporan	9	9	9	9	9	9
			Sub Kegiatan Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (orang/bulan)	Orang/Bulan	53	53	53	53	53	53
			Sub Kegiatan Koordinasi Dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD (dokumen)	Dokumen	9	0	0	0	0	0
			Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (dokumen)	Dokumen	9	9	9	9	9	9
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Pengadaan Administrasi Umum	Layanan	4	4	4	4	4	4
			Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik /Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (paket)	Paket	5	0	5	7	9	9
			Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (paket)	Paket	10	10	10	10	12	12

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (paket)	Paket	11	11	11	13	13	15
			Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (paket)	Paket	12	12	12	12	14	14
			Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (dokumen)	Dokumen	280	0	280	280	280	280
			Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (laporan)	Laporan	60	60	60	60	60	60
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pengadaan Jasa Penunjang	Jasa	4	4	4	4	4	4
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (laporan)	Laporan	4	0	4	6	6	8
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (laporan)	Laporan	12	12	14	14	14	14
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa	Laporan	12	0	12	12	14	14

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (laporan)							
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (laporan)	Laporan	12	12	12	12	12	12
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pemeliharaan BMD	Unit	69	69	69	69	69	69
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (unit)	Unit	25	25	25	28	30	32
			Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (unit)	Unit	30	33	35	38	40	42
			Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (unit)	Unit	14	14	16	14	14	14

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Peningkatan Kedisiplinan dan Kompetensi Pegawai	Orang	0	0	64	64	64	64
			Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (paket)	Paket	1	0	64	64	64	64
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pengadaan BMD	Unit	3,00	0,00	3,00	3,00	3,00	3,00
			Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (unit)	Unit	0,00	0,00	5,00	10,00	10,00	10,00
			Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (unit)	Unit	15,00	0,00	15,00	16,00	3,00	3,00
			Sub Kegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (unit)	Unit	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
			Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (unit)	Unit	10,00	0,00	8,00	8,00	8,00	8,00
			Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	Unit	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Program Kepegawaian Daerah	Prosentase ASN yang memenuhi syarat pengembangan kompetensi 20JP	%	100	100	100	100	100	100
			Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase data formasi CPNS , ASN dan Purna tugas ASN yang sudah terinput pada sistem informasi kepegawaian	%	80,00	85,00	90,00	93,00	94,00	96,00
			Sub Kegiatan 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 (dokumen)	dokumen	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
			Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (dokumen)	dokumen	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
			Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (dokumen)	dokumen	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
			Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (lembaga)	Lembaga	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem	dokumen	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Informasi Kepegawaian	Informasi Kepegawaian (dokumen)							
			Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase dokumen pelayanan mutasi dan promosi sesuai dengan ketentuan yang berlaku	dokumen	80,00	85,00	90,00	93,00	93,00	94,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (dokumen)	dokumen	50,00	41,00	33,00	25,00	18,00	22,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (dokumen)	dokumen	400,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (dokumen)	dokumen	900,00	950,00	950,00	950,00	900,00	950,00
			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN dengan Predikat Kinerja minimal baik	Orang	9233,00	1020,00	9200,00	9500,00	9000,00	9235,00
			Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen	9233,00	10059,00	10309,00	10459,00	10809,00	10909,00
			Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan	orang	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				Pembinaan Kedisiplinan							
			Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	orang	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi ASN (%)	Orang	87,00	87,00	88,00	88,00	89,00	89,00
			Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	orang	500,00	500,00	525,00	550,00	575,00	580,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	dokumen	500,00	200,00	100,00	100,00	125,00	150,00
			Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	dokumen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	dokumen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar,	%	65,00	70,00	75,00	80,00	85,00	90,00

NO	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				manajerial dan fungsional							
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Dan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	Jumlah ASN yang telah mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan dan kompetensi manajerial dan fungsional	Orang	35,00	50,00	55,00	55,00	60,00	60,00
			Sub Kegiatan Penyelenggaran Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Dserah, 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 (laporan)	Laporan	35,00	32,00	45,00	50,00	55,00	60,00

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target 2025
Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	71,59 %
Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	89,89

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu 1 (satu) tahun. Perjanjian Kinerja (PK) berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan PK ini adalah untuk mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya. Melalui Perjanjian

Kinerja inilah, kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang, serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai sasaran strategis agar lebih optimal.

2.2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Perencanaan Awal/Lama)

Penetapan kinerja tahunan tahun 2025 meliputi satu (1) sasaran, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui empat (4) indikator kinerja beserta targetnya dan dituangkan dalam Dokumen Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dengan Bupati Tuban sebagai berikut :

Tabel 2. 3 Lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya ASN Yang Profesional Dan Implementasi Sistem Merit.	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi.	87 %
		Persentase ASN Yang Memenuhi Sayrat Kompetensi Jabatan.	95%
		Persentase ASN Dengan Kinerja Dan Disiplin Yang Baik.	86%
		Angka Indeks Sistem Merit	305

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Kabupaten/Kota	Rp. 16.027.201.222	PAPBD
2.	Program Kepegawaian Daerah.	Rp. 792.637.587	PAPBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Rp. 1.409.046.000	PAPBD
	JUMLAH	<u>Rp. 18.228.884.809</u>	

2.2.2 Review/Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan berdasarkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025-2029. Adapun di dalam Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menjadi dua (2) sasaran dua (2) indikator selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. 4 Lampiran Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tuban

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	71,59
2	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	89,89

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Kabupaten/Kota	Rp. 15.397.247.571	PAPBD
2.	Program Kepegawaian Daerah.	Rp. 3.464.684.868	PAPBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Rp. 1.141.224.500	PAPBD
	JUMLAH	Rp. 20.003.156.939	

2.2.3 Ringkasan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan berdasarkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025-2029. Adapun di dalam Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang awalnya satu (1) sasaran empat (4) indikator menjadi dua (2) sasaran dua (2) indikator. Adapun terkait analisis tren capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu tidak dapat di bandingkan dikarenakan substansi penilaian kinerja berbeda secara menyeluruh selengkapny dapat dilihat dalam tabel beriku::

Tabel 2. 5 Ringkasan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban

PK Awal Perencanaan (Berdasarkan Renstra Tahun 2021-2026)			Reviu/Perubahan PK (Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029)			Ket
No	Sasaran	Indikator	No	Sasaran	Indikator	
1.	Meningkatnya ASN Yang Profesional Dan Implementasi Sistem Merit.	Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kualifikasi.	1.	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Berubah
		Persentase ASN Yang Memenuhi Syarat Kompetensi Jabatan.				
		Persentase ASN Dengan Kinerja Dan Disiplin Yang Baik.				
		Angka Indeks Sistem Merit				
2.	-	-	2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	Berubah



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

A. Capaian Kinerja Tahun 2025

Secara umum pencapaian target indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban melaksanakan urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan tahun 2025 telah cukup memenuhi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2025. Secara rinci pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban tahun 2025 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Capaian Kinerja s/d TW 3 Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Capaian Kinerja (s.d TW-3)	Realisasi Anggaran (s.d TW-3)	Program/Kegiatan /Sub kegiatan	Bentuk Kegiatan yang Telah Dilaksanakan
	BKPSDM			20.003.156.939		17.314.993.483		
	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	71,59%	3.464.684.868	Belum Rilis	2.790.697.763	Program Kepegawaian Daerah	
			87%	1.981.061.125	24,8%	349.589.706	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
			500 Orang	1.381.086.125	0	222.844.250	Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Terlaksananya peningkatan kapasitas kinerja ASN
			500 Dokumen	599.975.000	404	126.745.456	Sub Kegiatan Pengelolaan Assesment Center	Tersusunnya Dokumen Pengelolaan Assesment Center

			93%	893.044.600	92,59%	363.441.000	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
			45 Dokumen	571.928.198	11 Dokumen	342.542.500	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksannaya Pengelolaan Promosi ASN
			400 Dokumen	401.162.000	18 Dokumen	2.593.000	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksannaya Pengelolaan Mutasi ASN
			900 Dokumen	126.027.360	1099 dokumen	18.305.500	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksannaya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			9233 Orang	269.106.412	6577 Orang	35.806.500	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			9233 Dokumen	122.165.860	8543 Dokumen	16.970.000	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			7081 Orang	101.247.384	500 Orang	18.836.500	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Terlaksanya Pembinaan Disiplin ASN

			50 Dokumen	45.693.168	0	0	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Terlaksananya Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
			93%	792.637.587	24,58%	193.913.600	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			1 Dokumen	59.163.700	0	23.893.000	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersusunnya Dokumen Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
			500 Dokumen	400.000.000	500 Dokumen	111.536.100	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Penyusunan Dokumen Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan
			50 Dokumen	99.693.562	318 Dokumen	27.785.000	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi pada Adminsitasi Pemberhentian

			1 Lembaga	97.739.325	0	0	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terlaksananya Fasiltisasi Lembaga Profesi ASN
			12 Dokumen	136.041.000	9 Dokumen	30.699.500	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersusunnya Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
			51 %	1.409.046.000	25%	650.797.000	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			125 Orang	1.409.046.000	31 Orang	650.797.000	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan dan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			50 Laporan	1.409.046.000	107 Laporan	650.797.000	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi , Jabatan Fungsional	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, JPT, Jabatan Fungsional kepemimpinan dan Prajabatan

							Kepemimpinan Dan Prajabatan	
	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat terhadap layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	89,89	15.397.247.571	89,89	13.428.763.720	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			10 Dokumen	198.982.488	8 Dokumen	11.877.500	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			3 Dokumen	110.995.808	3 Dokumen	6.053.000	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah
			7 Dokumen	87.956.680	7 Dokumen	5.824.500	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah

			48 Dokumen	9.699.165.244	36 Dokumen	5.295.387.796	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
			53 Orang/bulan	9.593.503.244	53 Orang/Bulan	5.268.750.796	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan
			9 Dokumen	105.662.000	11 dokumen	26.637.000	Sub Kegiatan Koordinasi Dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Terlaksananya koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD
			6 Layanan	256.210.599	4 Layanan	85.588.500	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
			5 Paket	4.397.646	3 Paket	0	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik /Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
			12 Laporan	57.267.434	9 Laporan	2.608.500	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor

			11 Paket	71.497.769	7 Paket	37.958.500	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya bahan logistik kantor
			12 Paket	16.578.250	8 Paket	7.905.000	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan
			4 Dokumen	8.221.500	3 Dokumen	5.220.000	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang - Undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
			25 Unit	98.248.000	10 Unit	31.896.500	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
			0	572.510.687	0	208.275.330	Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	

			30 Unit	3.850.000	19 Unit	0	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya jasa surat menyurat
			12 Laporan	336.413.517	10 Laporan	103.347.122	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi , Sumber Daya Air Dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
			4 Laporan	25.299.450	2 Laporan	2.450.000	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor
			62 Laporan	206.947.720	38 Laporan	102.478.208	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya jasa pelayanan umum kantor
			3 Unit	263.634.904	3 Unit	50.405.480	Kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	
			25 Unit	140.600.000	14 Unit	38.745.980	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan pajak kendaraan

							Pemeliharaan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
			30 Unit	68.409.146	12 Unit	11.659.500	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin kantor
			14 Unit	54.625.758	10 Unit	0	Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya pemeliharaan / rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
			0	31.740.000	0	0	Kegiatan Administrasi kepegawaian perangkat daerah	
			62 Paket	31.740.000	0	0	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Terlaksananya pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya
			10 Unit	5.187.239.361	1 Unit	1.001.067.300	Kegiatan Pengadaan barang milik	

							daerah penunjang urusan pemerintah daerah	
			15 Unit	214.446.306	9 Unit	0	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Terlaksananya pengadaan peralatan dan mesin lainnya
			1 Unit	3.499.999.800	1 Unit	1.001.067.300	Sub Kegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terlaksananya pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya
			10 Unit	959.737.255	1 Unit	0	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terlaksananya pengadaan sarana dan prasarana gedung atau bangunan lainnya
			1 Unit	513.056.000	1 Unit	0	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

B. Capaian Atas Review/Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

3.1.1 Perbandingan target dan realisasi kinerja tahun ini

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan perbandingan antara target indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai terhadap indikator kinerja tersebut. Secara rinci capaian masing-masing indikator kinerja sasaran tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. 1Realisasi Capaian Indikator Kinerja Daerah Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian Tahun 2025

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	$6 = 5/4 \times 100$
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	1 Nilai Indeks, Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	71,59	Belum Rilis	-

Dari tabel pencapaian indikator kinerja Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian pada Tabel 3.1 dapat dijelaskan pada setiap indikator kinerja utama perangkat daerah sebagai berikut :

Pada Indikator Sasaran Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN pada tahun 2025 belum rilis dikarenakan pada Sistem Indeks NSPK Penilaian masih status draft oleh Audiman BKN sedangkan pada Tahun 2025 tidak terdapat permintaan untuk pengisian NSPK pada Sistem Aplikasi Indeks NSPK BKN.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Pada tahun 2025 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban. Pada penetapan kepala daerah terpilih memiliki prioritas sasaran strategis yang berbeda maka dilakukan perubahan kinerja tahun 2025. Sehingga untuk membandingkan target dan realisasi kinerja tahun 2021-2026 sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.1. 2 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023-2025 Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)			Realisasi (%)			% Capaian		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks, Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	93	94	71,59	94	94	Belum Rilis	101	100	-

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Perbandingan Pencapaian Kinerja Tahun 2021-2026 antara lain pada pelaksanaan pencapaian di indikator nilai indeks norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN. Pada program kepegawaian daerah terdapat beberapa kegiatan diantara lain yaitu:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan sub kegiatan :
 - a. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN digunakan untuk sosialisasi, koordinasi dan konsultasi dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan kebutuhan ASN (*Bezzeting* dan E-Formasi) sejumlah satu dokumen;
 - b. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK digunakan untuk melaksanakan konsultasi, koordinasi, persiapan serta pelaksanaan seleksi PNS dan PPPK mulai dari sosialisasi, verifikasi berkas pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pemberkasan, pengangkatan PNS dan PPPK, pengambilan sumpah janji serta penyerahan SK PNS dan PPPK. Untuk tahun 2025 target sebanyak 500 dokumen tercapai sebanyak 1457 dokumen terdiri dari 52 Formasi CPNS, Formasi PPPK Tahap 1 sebanyak 517 orang, Formasi PPPK Tahap 2 sebanyak 195 orang, Formasi PPPK Paruh waktu 693 orang;
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian digunakan untuk pendampingan penyelesaian teknis penetapan SK pensiun dengan target

500 dokumen tercapai sebanyak 429 dokumen penyelesaian administrasi pemberhentian;

- d. Fasilitas Lembaga Profesi ASN digunakan untuk pelaksanaan Penguatan Peran Dewan Pengurus Korpri beserta Ketua Unit kerja Korpri sebanyak 54 orang dan undangan sebanyak 1.010 peserta;
- e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian digunakan untuk koordinasi data kepegawaian dan pemeliharaan jaringan atau server yang berkaitan dengan aplikasi kepegawaian dengan target 12 dokumen tercapai sebanyak 12 dokumen yang sudah *terupdate* pada aplikasi sistem informasi kepegawaian.

2. Mutasi dan Promosi ASN, dengan sub kegiatan :

- a. Pengelolaan Mutasi ASN digunakan untuk koordinasi dan penyelesaian pengajuan dokumen Mutasi Kepegawaian baik itu struktural, fungsional maupun pelaksana. Untuk tahun 2025 sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan target 400 dokumen tercapai 176 dokumen (terdiri dari Guru SD sebanyak 30 orang, perpindahan jenjang 46 orang, Pengangkatan JF 5 orang, Pemberhentian 8 orang, Penugasan Kepala Sekolah sebanyak 1 orang, nota dinas pertimbangan mutasi antar daerah sebanyak 10 orang, SK Mutasi antar daerah 1 orang, Pemberhentian JF Penyetaraan sebanyak 2 orang dan Mutasi JF tenaga kesehatan 64 orang) hal tersebut dikarenakan adanya tambahan persyaratan terkait kekurangan jam kerja (KJK) dan tanpa keterangan sah (TKS) sehingga dalam pengusulan banyak yang tidak memenuhi persyaratan selain itu terkait persyaratan kelulusan Ujikom masih menunggu jadwal pelaksanaan Test dari Instansi Pembina.
- b. Pengelolaan Promosi ASN digunakan untuk seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama, evaluasi jabatan struktural / pengembangan karier dan pelantikan jabatan pimpinan tinggi pratama. Untuk tahun 2025 sub kegiatan pengelolaan promosi ASN dengan target 50 dokumen tercapai 128 dokumen (terdiri dari pengangkatan SK-SPP-SPMT sebanyak 50 orang, SPP (Surat Perintah Pindah) sebanyak 1388 dokumen, SK Plt dan Plh sebanyak 9 orang, Pemberhentian dari Jabatan sebanyak 3 orang dan

evaluasi JPTP sebanyak 2 orang, UKOM JPTP sebanyak 2 orang dan Selter sebanyak 1 orang).

- c. Pengelolaan Kenaikan Pangkat digunakan untuk administrasi usulan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 900 dokumen tercapai sebanyak 1656 lembar SK Kenaikan Pangkat dan 2.547 Lembar SK Kenaikan Gaji Berkala.

3. Pengembangan Kompetensi ASN, dengan sub kegiatan :

- a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN digunakan untuk pelaksanaan ujian dinas tingkat I yang direncanakan diikuti oleh 500 dengan realisasi 2.160 terdiri dari Diklat Kirim 38 peserta, Tuban Rapakat sesi 1 sebanyak 455 peserta, Tuban Rapakat Sesi 2 sebanyak 486 peserta dan Tuban Rapakat Sesi 3 sebanyak 1181 peserta;
- b. Pengelolaan Assessment Center digunakan untuk pelaksanaan asesment dengan target 500 orang tercapai 924 orang terdiri dari Uji kompetensi dan Uji Potensi bagi pelaksana melalui Situational Judgment test sejumlah 414 peserta, Assessment Center Pemetaan dan Seleksi JPT kabupaten sebanyak 24 peserta, profiling ASN BKN terdiri dari 394 peserta, dan Assessment Center bagi Jabatan Guru sejumlah 110 peserta;

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan sub kegiatan :

- a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur digunakan untuk sosialisasi dan desk penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan target 9233 dokumen SKP telah tercapai seluruhnya;
- b. Pembinaan Disiplin ASN digunakan untuk sosialisasi manajemen ASN melalui pembinaan dan sosialisasi Peraturan Bupati Tuban Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Peraturan Presiden Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang dihadiri oleh perwakilan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah sejumlah 100 orang dalam rangka meningkatkan kualitas ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Tuban dan pengisian LHKPN sebanyak 227 orang yang sudah terinput seluruhnya pada aplikasi pelaporan LHKPN.
- c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai digunakan untuk Penyusunan Draft Peraturan Bupati tentang Pemberian Reward and Punishment ASN.

Pada indikator sasaran Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN pada tahun 2025 belum dirilis dikarenakan pada Sistem

INDEKS NSPK penilaian masih berstatus draft oleh Audiman BKN sedangkan pada tahun 2025 tidak ada permintaan untuk pengisian NSPK pada Sistem Aplikasi INDEKS NSPK BKN.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah (Target Akhir Renstra)

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja yang dicapai pada tahun 2025 terhadap target Jangka Menengah Rencana Strategis (Renstra Tahun 2021-2026) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah Rencana Strategis Tahun 2021-2026

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Target Akhir Renstra	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	$6=4/5 \times 100$
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Belum Rilis	85,59 %	-

Realisasi capaian kinerja dengan target pada akhir tahun perencanaan Renstra 2025-2029 pada indikator sasaran Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN pada tahun 2025 belum dirilis dikarenakan pada Sistem Indeks NSPK penilaian masih berstatus draft oleh Audiman BKN sedangkan pada Tahun 2025 tidak ada permintaan untuk pengisian NSPK pada sistem aplikasi indeks NSPK BKN.

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Organisasi Lain yang setipe/Provinsi/Nasional.

Salah satu komponen analisis capaian kinerja yang disajikan dalam laporan Kinerja instansi adalah membandingkan realisasi kinerja tahun berjalan dengan standar nasional (jika ada). Dikarenakan sampai dengan saat ini tidak ada

penetapan standar nasional kepegawaian, sehingga dalam laporan ini belum dapat disajikan

Adapun data perbandingan yang disajikan adalah perbandingan capaian kinerja dengan instansi lain yang sejenis. Dalam hal ini disajikan data BKPSDM Kabupaten Lumajang Tahun 2025 yang dibandingkan dengan kinerja BKPSDM Kabupaten Tuban Tahun 2025. Perbandingan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tuban dan Kabupaten Lumajang Tahun 2025 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.1. 4 Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi Lain yang setipe

Instansi	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
BKPSDM Kabupaten Lumajang Tahun 2025	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	84,6 %	-	-
BKPSDM Kabupaten Tuban Tahun 2025	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria	71,59 %	Belum Rilis	-

3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

Berdasarkan analisis terhadap pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban tataran pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan yang menghambat terhadap pencapaian indikator tersebut. Namun demikian dengan berbagai upaya telah dilaksanakan alternatif pemecahan sehingga hambatan tersebut menjadi tereliminir dan seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Tabel 3.1. 5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penyebab Keberhasilan/Kegagalan	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)	Rekomendasi Perbaikan / Rencana Tindak Lanjut
1.	Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	Belum optimalnya pengembangan kompetensi pelatihan	Peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan jabatan	Peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan jabatan
			fungsional dan teknis		
			Belum optimalnya kesesuaian ijazah dengan jenjang fungsional	Sosialisasi dan rekonsiliasi data secara berkala	Sosialisasi dan rekonsiliasi data secara berkala

2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	1. Belum optimalnya pelayanan <i>Assesment Center</i>	Penyusunan Standart Operasional (SOP) layanan Kepagawaian dan aplikasi pelayanan Kepegawaian.	Penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP) layanan Kepagawaian dan aplikasi pelayanan Kepegawaian.
----	---	---	---	---	--

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja dengan melakukan evaluasi capaian kinerja meningkatnya penyelenggaraan manajemen ASN dengan indikator kinerja Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Pada program kepegawaian daerah indikator ini didukung oleh kegiatan pengembangan kompetensi aparatur yang didalamnya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman SDM sehingga tersedia SDM yang memadai untuk mendukung kemajuan instansi. Sedangkan program pengembangan sumber daya manusia indikator ini didukung kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi SDM. Selain itu juga didukung oleh program kepegawaian daerah dengan kegiatan mutasi dan promosi ASN yang berkontribusi dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat dengan baik memanfaatkan kemampuan kerjanya untuk kemajuan instansi dan masyarakat. Untuk kedepannya akan diupayakan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan, seminar dan lain sebagainya. Selain itu didukung pula dengan peran aktif pegawai secara mandiri untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara *virtual learning* ataupun *luring*. Selain itu program kepegawaian daerah dengan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur beserta sub kegiatan yang ada di dalamnya. Pada dimensi kinerja yang diukur adalah penilaian prestasi kerja pegawai yang meliputi sasaran kerja pegawai, dan perilaku kerja. Begitu juga perilaku kerja yang paramaternya meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasil tersebut dapat tercapai karena semakin

tingginya kesadaran ASN untuk meningkatkan kinerja dan disiplin berkaitan dengan penentuan *reward and punishment*. Pengukuran kinerja menggunakan aplikasi E-Kinerja dan E-SKP diharapkan pelaksanaan tugas ASN dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan transparan dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk mengukur kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Agar lebih baik kedepannya akan dilakukan sosialisasi terkait penilaian kinerja dan peraturan tentang kedisiplinan agar lebih dapat meningkatkan kesadaran, serta agar pegawai lebih memahami dan dapat mengimplementasikan aturan tersebut. Selain itu perangkat daerah juga diharapkan berperan aktif untuk meningkatkan pengawasan di instansi masing-masing, dan segera melaporkan apabila tindakan indisipliner yang ditemukan di instansi masing-masing. Setiap tindakan indisipliner yang tercatat akan mendapatkan pembinaan dan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian diharapkan dapat menekan angka pelanggaran disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai. Program kepegawaian daerah pada kegiatan perencanaan, pengadaan, pemberhentian dan sistem informasi beserta sub kegiatan yang ada di dalamnya. Hasil tersebut dapat tercapai karena dalam penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan serta penataan ASN telah dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selanjutnya penyusunan jumlah dan jenis jabatan disusun berdasarkan prioritas kebutuhan. Pelaksanaan pengadaan ASN didasarkan pada prinsip kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta bebas dari intervensi politik didukung dengan sejumlah inovasi yakni pendaftaran secara online, penggunaan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi, transparansi publik dalam mengakses hasil seleksi secara real time, dll. Selain itu, terdapat beberapa kebijakan formasi khusus bagi putra/putri berperingkat terbaik/*cum laude* serta formasi khusus bagi penyandang disabilitas sehingga akan didapat ASN yang berintegritas, berkinerja dan kompeten dibidangnya. Setelah proses perencanaan dan pengadaan ASN terpenuhi dilanjutkan melakukan analisis pegawai atau penilaian pegawai secara ketat, selektif dengan menyediakan ruang yang lebih terbuka untuk berkompetensi, agar dihasilkan pegawai yang profesional, dalam hal ini yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Untuk kedepannya akan

dilakukan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dengan tetap berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja serta di verifikasi kembali di masing-masing instansi untuk memastikan kesesuaiannya. Selain itu juga tetap mengedepankan asas adil, transparan dan objektif serta bebas dari intervensi politik dalam pengadaan ASN melalui penguatan pengawasan pada saat proses pengadaan ASN berlangsung dengan melibatkan instansi terkait lainnya. Selain itu terdapat pula faktor yang menjadi penyebab utama profesionalitas ASN belum terwujud yaitu adanya kesenjangan kompetensi yang merupakan salah satu dimensi yang diukur dalam indeks profesionalitas ASN yang terjadi karena kurangnya alokasi anggaran untuk peningkatan kapasitas SDM aparatur, yang berimplikasi pada belum terwujudnya output yang ditargetkan. Indeks profesionalitas ASN sendiri adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berdasarkan analisis efisiensi penggunaan sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.1. 6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun Anggaran 2025

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
1	Tujuan : Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)							
		Indeks Sistem Merit	310	Belum Rilis	-	-	-	-	-
	Sasaran : Meningkatnya ASN yang profesional	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan	95	90,2	94,95%	4.605.909.368	3.886.229.763	84,37%	99,94%
		Prosentase ASN dengan Kinerja dan Disiplin yang baik (%)	86	98,94	115,05%	-	-	-	-
		Angka Indeks Sistem Merit	310	305	98,39%	-	-	-	-
		Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi (%)	87	87	100,00%	-	-	-	-
		Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	71,59	Belum Rilis	0%	-	-	-	-
1.1.1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Kesehatan)	51	50	98,04%	1.141.224.500	1.095.532.000	96,00%	1,92%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional.	65	64,46	99,17%				1,53%
	Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Dan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	Jumlah ASN yang telah mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan dan kompetensi manajerial dan fungsional (orang)	125	131	104,80%	1.141.224.500	1.095.532.000	96,00%	0,84%
	Sub kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Dserah, 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 (laporan)	50	50	100,00%	1.141.224.500	1.095.532.000	96,00%	2,00%
1.1.2	Program Kepegawaian Daerah	Presentase ASN yang memenuhi syarat	87	85,39	98,15%	3.464.684.868	2.790.697.763	80,55%	1,13%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
		pengembangan kompetensi							
		Persentase ASN yang telah menduduki jabatan sesuai dengan pemetaan manajemen talenta	80	79,88	99,85%				1,25%
		Persentase kinerja ASN minimal baik	83	82,19	99,02%				1,19%
		Nilai Komponen Pengukuran kinerja dalam SAKIP Daerah	24,01	23,32	97,13%				4,05%
		Persentase Data Base kepegawaian yang lengkap dan update	39,55	38,23	96,66%				2,44%
		Rasio pegawai fungsional(PNS tidak termasuk Guru dan kesehatan)	18	17	94,44%				5,25%
		Rasio Pegawai Pendidikan tinggi dan menengah (PNS tidak termasuk guru dan kesehatan)	97	96	98,97%				1,02%
		Persentase ASN Dengan Evaluasi Kinerja Optimal	88,5	98,94	111,80%				1,26%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
		Persentase ASN yang Memenuhi Syarat pengembangan Kompetensi 20 JP	100	100	100,00%				1,00%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi ASN (%)	87	160,2	184,14%	1.835.717.787	1.542.888.806	84,05%	2,12%
	Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (orang)	500	500	100,00%	1.271.633.287	992.549.350	78,05%	0,20%
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (dokumen)	500	500	100,00%	564.084.500	550.339.456	97,56%	0,20%
	Kegiatan : . Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu (%)	93	97,81	105,17%	963.068.960	722.816.523	75,05%	1,13%
		Persentase dokumen pelayanan mutasi dan promosi sesuai dengan ketentuan yang berlaku (%)	80	63,8	79,75%				1,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (dokumen)	50	72	144,00%	865.542.416	640.454.123	73,99%	2,88%
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	400	390	97,50%	33.662.000	23.632.000	70,20%	0,24%
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (dokumen)	900	1656	184,00%	63.864.544	58.730.400	91,96%	0,20%
	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN dengan Nilai Prestasi Kerja minimal 90 (orang)	9233	9233	100,00%	128.471.290	84.065.835	65,44%	0,01%
		Jumlah ASN dengan Predikat Kinerja minimal baik. (orang)	9233	9233	100,00%				0,01%
	Sub Kegiatan : Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9233	9233	100,00%	53.791.727	46.986.000	87,35%	0,01%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (orang)	6	6	100,00%	52.888.084	33.569.335	63,47%	16,67%
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (dokumen)	3	3	100,00%	21.791.479	3.510.500	16,11%	33,33%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase data formasi CPNS , ASN dan Purna tugas ASN yang sudah terinput pada sistem informasi kepegawaian	93	88,85	95,54%	537.426.831	440.926.599	82,04%	1,03%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	500	1908	381,60%	298.114.300	287.837.735	96,55%	0,76%
	Sub Kegiatan : 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	1	100,00%	41.289.149	34.735.000	84,13%	100,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	500	500	100,00%	63.293.722	62.299.864	98,43%	0,20%
	Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	100,00%	38.287.750	7.583.000	19,81%	100,00%
	Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	12	100,00%	96.441.910	48.471.000	50,26%	8,33%
1.2	Sasaran : Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah	89,89	89,89	100,00%	15.397.247.571	13.428.763.720	87,22%	1,11%
1.2.1	Program : Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Nilai AKIP Perangkat Daerah (poin)	84,45	84,7	100,30%	15.397.247.571	13.428.763.720	87,22%	1,19%
	Kegiatan : Kegiatan Perencanaan,	Jumlah Dokumen Perencanaan,	10	10	100,00%	117.197.256	103.635.040	88,43%	10,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penganggaran, dan Evaluasi yang tersusun							
	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (dokumen)	3	3	100,00%	83.503.952	78.660.540	94,20%	33,33%
	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (dokumen)	7	7	100,00%	33.693.304	24.974.500	74,12%	14,29%
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan dan Pemeriksaan yang tersusun (Dokumen)	48	48	100,00%	8.149.054.145	7.191.889.171	88,25%	2,08%
		Jumlah Jenis Laporan Keuangan dan Pemeriksaan yang tersusun	9	9	100,00%	8.149.054.145	7.191.889.171	88,25%	11,11%
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji danTunjangan ASN (orang/bulan)	53	53	100,00%	8.069.042.145	7.123.822.171	88,29%	1,89%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan Koordinasi Dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD (dokumen)	9	9	100,00%	80.012.000	68.067.000	85,07%	11,11%
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Pengadaan Administrasi Umum (Layanan)	4	4	100,00%	191.921.318	158.928.475	82,81%	25,00%
		Jumlah Jenis Layanan Pengadaan Administrasi Umum	1	1	100,00%				100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik /Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (paket)	5	5	100,00%	4.397.646	4.394.095	99,92%	20,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (paket)	12	12	100,00%	51.540.673	37.829.080	73,40%	8,33%
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (paket)	11	11	100,00%	68.610.269	65.691.500	95,75%	9,09%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (paket)	12	12	100,00%	11.604.750	11.287.300	97,26%	8,33%
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan yang Disediakan (dokumen)	4	4	100,00%	8.221.500	7.830.000	95,24%	25,00%
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (laporan)	60	60	100,00%	47.546.480	31.896.500	67,08%	1,67%
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pengadaan Jasa Penunjang (Jasa)	4	4	100,00%	532.249.687	284.087.613	53,37%	25,00%
		Jumlah Jenis Pengadaan Jasa Penunjang	1	1	100,00%				100,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4	4	100,00%	2.300.000	2.000.000	86,96%	25,00%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi , Sumber Daya Air Dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (laporan)	12	12	100,00%	336.413.517	145.729.969	43,32%	8,33%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (laporan)	4	4	100,00%	23.673.450	17.945.500	75,80%	25,00%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (laporan)	62	62	100,00%	169.862.720	118.412.144	69,71%	1,61%
	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pemeliharaan BMD (Unit)	69	69	100,00%	263.634.304	187.521.126	71,13%	1,45%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
		Jumlah Jenis Pemeliharaan Barang Milik Daerah	1	1	100,00%				100,00%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (unit)	25	25	100,00%	140.600.000	90.796.690	64,58%	4,00%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (unit)	30	30	100,00%	68.409.146	47.042.336	68,77%	3,33%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (unit)	14	14	100,00%	54.625.758	49.682.100	90,95%	7,14%
	Kegiatan ; Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan BMD (Unit)	10	9	90,00%	6.142.214.262	5.501.726.295	89,57%	9,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								
		Jumlah Jenis Pengadaan Barang Milik Daerah	2	2	100,00%				50,00%
	Sub Kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	1	0	0,00%	513.056.000	0	0,00%	0,00%
	Sub Kegiatan : Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (unit)	15	15	100,00%	214.446.306	210.669.000	98,24%	6,67%
	Sub Kegiatan ; Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (unit)	4	4	100,00%	4.454.974.700	4.354.154.795	97,74%	25,00%
	Sub Kegiatan : Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (unit)	10	10	100,00%	959.737.255	936.902.500	97,62%	10,00%
	Kegiatan : Administrasi	Jumlah Layanan Peningkatan Kedisiplinan	1	1	100,00%	976.000	976.000	100,00%	100,00%

No	Tujuan / Sasaran / Program /Kegiatan /Sub kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
	Kepegawaian Perangkat Daerah	dan Kompetensi Pegawai (Orang)							
		Jumlah Jenis Layanan Kepegawaian	1	1	100,00%				100,00%
	Sub Kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (paket)	1	1	100,00%	976.000	976.000	100,00%	100,00%

Efisiensi adalah perbandingan terbalik antara *input*/masukan dan *output*/hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan, seperti hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. BKPSDM Kabupaten Tuban telah melakukan efisiensi anggaran pada semua indikator sasaran perangkat daerah ditunjukkan dengan tingkat efisiensi kurang dari 100.

Dalam penilaian capaian kinerja terdapat beberapa indikator yang menjadi tolok ukur penilaian capaian kinerja. Antara lain indikator tujuan yaitu indeks profesionalitas ASN yang memiliki target 83,31 poin di tahun 2025, namun pada Indikator Sasaran Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN pada tahun 2025 belum dirilis dikarenakan pada Sistem Indeks NSPK Penilaian masih berstatus draft oleh Audiman BKN sedangkan pada tahun 2025 tidak ada permintaan untuk pengisian NSPK pada Sistem Aplikasi Indeks NSPK BKN. Untuk indikator program kepegawaian daerah terdapat lima indikator yang semuanya telah mencapai target dengan dukungan kegiatan dan sub kegiatan yang ada di dalamnya. Begitu juga dengan indikator program pengembangan sumber daya manusia juga telah terealisasi sesuai target.

3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja Terdapat kondisi positif terkait realisasi Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Perangkat Daerah dikarenakan :

- Terjalannya hubungan komunikasi yang baik antara pemangku kepentingan dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian terutama hubungan yang kondusif antara Organisasi Perangkat Daerah terkait;
- Kondisi yang terjalin baik antara Badan Kepegawaian Daerah dengan Organisasi Perangkat Daerah terkait sangat menentukan dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian;
- Dengan adanya SIMITA secara teknis sangat membantu dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian;
- Pelaksanaan pengendalian terhadap Renja Organisasi Perangkat Daerah yang dilakukan melalui verifikasi setiap usulan program dan kegiatan pada saat penyusunan Renja Organisasi Perangkat Daerah menjadi kunci utama dalam pencapaian sasaran ini.

➤ Kerangka Pengukuran Kinerja

Indikator Kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Cara pengukuran atau penghitungan realisasi kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. 7 Kerangka Pengukuran Kinerja

Sasaran		Indikator Kinerja	Formulasi	Cara Pengukuran
Uraian				
1		2	3	4
1	Meningkatnya penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Kesesuaian / ketepatan waktu dalam penyusunan komponen penilaian nilai indeks norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN

➤ **Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya**

Dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Tuban yang telah ditetapkan salah satunya dapat menjadi dasar penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban selama tahun 2025. Penilaian ini untuk mengevaluasi dan pengukuran dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja sebagaimana tercantum pada tabel berikut :

Tabel 3.1. 8 Skala Nilai Peringkat Linerja

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
2.	75 % sampai 100 %	Baik
3.	55 % sampai 75 %	Cukup
4.	Kurang dari 55 %	Kurang

Tabel 3.1. 9 Analisis Program Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Unggulan yang Mendukung	Alasan mengapa program/kegiatan tersebut menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian/Inovasi
1.	Meningkatnya penyelenggaraan Manajemen ASN	Nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan ASN mencakup kegiatan dan syb kegiatan yang termasuk dakam dokumen kelengkapan penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN dimana dokumen tersebut merupakan bukti dokumen atas implementasi Manajemen ASN dari pelaksanaan penilaian NSPK oleh BKN.

3.2 Realisasi Anggaran

Sesuai PAPBD tahun anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Kepegawaian Sumber Daya Manusia mengelola anggaran sebesar Rp. 20.003.156.939,00 digunakan untuk belanja Pegawai, belanja barang jasa, belanja modal digunakan untuk belanja Pegawai, belanja barang jasa, belanja modal, dan belanja Pegawai termasuk Gaji dan tunjangan, untuk mengetahui perkembangan realisasi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dalam tahun 2025 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.1. 10 Realisasi Anggaran APBD Kabupaten Tuban Tahun 2025

No .	Program / Kegiatan	Anggaran			Hasil Yang Dicapai
		Pagu	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA	20.003.156.939	17.314.993.483	85,5	
A	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	15.397.247.571	13.428.763.720	87,22	
1.	Kegiatan Perencanaan, Panganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	117.197.256	103.635.040	88,43	
	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	83.503.952	78.660.540	94,20	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang telah tersusun selama 1 tahun sebanyak 3

No .	Program / Kegiatan	Anggaran			Hasil Yang Dicapai
		Pagu	Realisasi	%	
					dokumen antara lain dokumen rencana kerja tahunan, dokumen perubahan rencana kerja tahun 2025 dan dokumen reviu rencana strategis 2021-2026.

	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	33.693.304	24.974.500	74,12	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah telah tersusun sebanyak 7 dokumen antara lain dokumen laporan pengendalian dan evaluasi perangkat daerah, dokumen laporan akuntabilitas kinerja perangkat
--	---	------------	------------	-------	--

					daerah, dokumen laporan keterangan pertanggung jawaban perangkat daerah tahun 2025 dan dokumen lain yang mendukung evaluasi kinerja perangkat daerah dalam 1 tahun.
2.	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.149.054.145	7.191.889.17 1	88,25	
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.069.042.145	7.123.822.17 1	88,29	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN telah menyediakan gaji dan tunjangan bagi 64 orang PNS setiap bulannya selama satu tahun.
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	80.012.000	68.067.000	85,07	Selama satu tahun telah tersusun dokumen koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD sejumlah 9 dokumen antara

					lain dokumen neraca SKPD, dokumen catatan atas laporan keuangan (CALK), laporan realisasi anggaran, laporan penjabaran anggaran, laporan fungsional, dokumen laporan operasional (LO) dan laporan – laporan terkait penyerapan anggaran SKPD selama 1 tahun.
3.	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	191.921.31 8	158.928.475	82,81	
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	4.397.646	4.394.095	99,92	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan sejumlah 4 berupa pembelian kabel, baterai, lampu LED serta perbaikan instalasi listrik selama 1 tahun.

	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	51.540.673	37.829.080	73,40	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan sejumlah 4 berupa kertas, bolpoin, map dan lainnya serta untuk mencukupi kebutuhan seperti tinta printer selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	11.604.750	11.287.300	97,26	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan sejumlah 4 paket untuk keperluan fotocopy, cetak banner, kertas NCR dan kebutuhan cetak lainnya selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang undangan	8.221.500	7.830.000	95,24	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan PerundangUndangan yang Disediakan sejumlah 4 dokumen berupa surat kabar selama 1 tahun.

	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	47.546.480	31.896.500	67,08	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD sejumlah 50 laporan
5.	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.142.214.261	5.501.726.295	89,57	
	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	214.446.306	210.669.000	98,24	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan sejumlah 105 unit berupa laptop 2 unit, kursi rapat 28 unit, meja 50 unit, lemari arsip 5 unit, serta kursi kuliah 50 unit selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	4.454.974.700	4.354.154.795	97,74	Jumlah Unit Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan sejumlah 1 unit Gedung Asessment Center

6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	532.249.687	284.087.613	53,37	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator jumlah pengadaan jasa penunjang dengan target sebanyak 4 jasa berupa penyediaan jasa surat menyurat, penyediaan jasa komonikasi, sumber daya air dan listrik, penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor dan jasa pelayanan umum kantor selama 1 tahun
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.300.000	2.000.000	86,96	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat berupa materai dan biaya beban pengiriman berkas dan lainnya yang mendukung kinerja sela 1 tahun.

	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	336.413.51 7	145.729.969	43,32	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik berupa pembayaran listrik dan, telepon, dan TV kabel selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	23.673.450	17.945.500	75,80	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan pembersih lantai, sabun cuci tangan, pengharum ruangan, tisu dan lainnya selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	169.862.72 0	118.412.144	69,71	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan sejumlah 12 laporan untuk

					honorarium non PNS, premi asuransi, dan iuran-iuran lainnya yang dibayarkan setiap bulan selama satu tahun.
7.	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	263.634.90 4	187.521.126	71,05	
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	140.600.00 0	90.796.690	64,58	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya sejumlah 25 unit kendaraan bermotor, pembelian bahan bakar, dan

					perlengkapan untuk operasional kendaraan serta jasa servis kendaraan bermotor selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	68.409.146	47.042.336	68,77	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara sejumlah 5 unit yang berfungsi untuk menunjang kelancaran peralatan dan mesin selama satu tahun
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	54.625.758	49.682.100,	90,95	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi sejumlah 4 unit gedung berupa pengecatan, pemeliharaan AC, umbul – umbul dan bendera serta dekorasi taman selama 1 tahun

B.	Program Kepagawaian Daerah	3.464.684.868	2.790.697.76 3	80,55	
1.	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Daerah.	537.426.83 1	440.926.599	82,04	
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	41.289.149	31.705.000	76,79	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN sejumlah 1 dokumen
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	298.114.300	287.837.735	96,55	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan target sebanyak 500 orang tercapai 1457 orang (terdiri dari 52 formasi CPNS,

					Formasi PPPK Tahap 1 sebanyak 517 orang, Formasi PPPK Tahap 2 sebanyak 195 orang dan Formasi PPPK Paruh Waktu sebanyak 693 orang selama 1 tahun.
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	63.293.722	62.299.864	98,43	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan target 500 penyelesaian administrasi pemberhentian tercapai sebanyak 429 orang.
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	38.287.750	7.583.000	19,81	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi dengan berupa pelaksanaan Penguatan Peran Dewan Pengurus Korpri beserta Unit kerja Korpri sebanyak 54 orang

					dan undangan sebanyak 1.010 peserta.
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	96.441.910	51.501.000	53,40	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 12 dokumen tercapai sebanyak 12 dokumen yang sudah terinput pada aplikasi sistem informasi kepegawaian.
2.	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	963.068.96 0	722.816.523	75,05	
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	33.662.000	23.632.000	70,20	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah Untuk

					tahun 2025 sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan target 400 dokumen tercapai 176 dokumen (terdiri dari Guru SD sebanyak 30 orang, perpundahan jenjang 46 orang, Pengangkatan JF 5 orang, Pemberhentian 8 orang, Penugasan Kepala Sekolah 1 orang, nota dinas pertimbangan mutasi antar daerah sebanyak 10 orang, SK Mutasi antar daerah 1 orang, Pemberhentian JF Penyetaraan sebanyak 2 orang dan Mutasi JF tenaga kesehatan sebanyak 64 orang).
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	63.864.544	58.730.400	91,96	Pengelolaan Kenaikan Pangkat digunakan untuk administrasi usulan

					Kenaikan Pangkat ASN dengan target 900 dokumen tercapai sebanyak 1656 lembar SK Kenaikan Pangkat dan 2.547 Lembar SK Kenaikan Gaji Berkala.
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	865.542.41 6	640.454.123	73,99	Pengelolaan Promosi ASN digunakan untuk seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama, evaluasi jabatan struktural / pengembangan karier dan pelantikan jabatan pimpinan tinggi pratama. Untuk tahun 2025 sub kegiatan pengelolaan promosi ASN dengan target 50 dokumen tercapai 128 dokumen (terdiri dari Pengangkatan

					SK-SPP-SPMT sebanyak 50 orang, SPP (Surat Perintah Pindah) sebanyak 1388 dokumen, SK Plt dan Plh sebanyak 9 orang, Pemberhentian dari Jabatan sebanyak 3 orang dan evaluasi JPTP sebanyak 2 orang, UKOM JPTP sebanyak 2 orang dan Selter sebanyak 1 orang)
3.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.835.717.787	1.542.888.806	84,05	
	Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1.271.633.287	992.549.350	78,05	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya digunakan untuk pelaksanaan ujian dinas tingkat I yang direncanakan diikuti oleh 500 orang dengan realisasi 2.160 terdiri dari Diklat Kirim 38 peserta, Tuban

					Rapakat sesi 1 sebanyak 455 peserta, Tuban Rapakat sesi 2 sebanyak 486 peserta dan Tuban Rapakat Sesi 3 sebanyak 1181 peserta.
	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	564.084.50 0	550.339.456	97,56	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center dengan target 500 orang tercapai 925 orang terdiri dari Uji Kompetensi dan Uji Potensi bagi pelaksana melalui Situational Jadgement test sejumlah 414 peserta, <i>Assesment Center</i> Pemetaan dari Seleksi JPT kabupaten sebanyak 24 peserta, profiling ASN BKN terdiri dari 394 peserta, dan <i>Assesment Center</i> bagi

					Jabatan Guru sebanyak 110 peserta.
4.	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	128.471.29 0	84.065.835	65,44	
	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	53.791.727	46.986.000	87,35	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan capaian berupa sosialisasi dan desk penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan target 9233 dokumen SKP telah tercapai seluruhnya.
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	52.888.084	33.569.335	63,47	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan berupa sosialisasi Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara dab

					Peraturan Presiden Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang dihadiri oleh perwakilan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah sejumlah 100 orang dalam rangka meningkatkan kualitas ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Tuban dan pengisian LHKPN sebanyak 227 orang yang sudah terinput seluruhnya pada aplikasi pelaporan LHKPN.
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	21.791.479	3.510.500	16,11	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan dengan target sejumlah 1 dokumen telah terealisasi melalui untuk Penyusunan

					Draft Peraturan Bupati tentang Pemberian Reward and Punishment ASN dihadiri oleh perwakilan masing- masing Organisasi Perangkat Daerah untuk meningkatkan kualitas ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Tuban
--	--	--	--	--	---

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025 dalam menjalankan tugas dan fungsinya, telah berusaha mentaati dan melaksanakan semua ketentuan peraturan yang berlaku. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu tahap manajemen strategis yang memang harus dilakukan. Oleh karena itu, laporan dibuat dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta evaluasi pelaksanaan kebijaksanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban.

Sesuai hasil evaluasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja indikator selama tahun 2025 termasuk kategori baik. Hal tersebut terbukti dengan tercapainya seluruh target indikator kinerja utama yaitu nilai Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan dengan target 71,59% namun realisasinya belum dirilis dikarenakan **permasalahan dan kendala** terdapat pada Sistem Indeks NSPK Penilaian masih status draft oleh Audiman BKN sedangkan pada Tahun 2025 tidak ada permintaan untuk pengisian NSPK pada Sistem Aplikasi Indeks NSPK BKN.

4.2 Rekomendasi Tindaklanjut

Dengan capaian kinerja tersebut, diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban dapat memberikan kontribusi sebagai alat kendali, alat penilaian kualitas kinerja serta sebagai pendorong terwujudnya Aparatur yang profesional. Untuk meningkatkan capaian kinerja pada tahun mendatang maka perlu dilakukan beberapa hal antara lain sosialisasi peraturan terkait kepegawaian, meningkatkan pengawasan dan pengendalian internal dalam upaya pencegahan tindakan indisipliner ASN dan mengembangkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, seminar dan kursus serta penyusunan rencana pengadaan ASN yang berdasarkan pada dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan tetap berkoordinasi dengan organisasi perangkat daerah masing-masing untuk memastikan kesesuaiannya.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Tahun 2025, semoga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta dapat bermanfaat dalam mendukung perkembangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban.

Tuban, 09 Maret 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TUBAN



FIEN ROEKMINI KOESNAWANGSIH, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19721220 199803 2 010

LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025
2. SK Tim Penyusunan LAKIP Tahun 2025
3. Berita Acara Pembahasan Capaian Kinerja dan Strategi dalam Pencapaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Perhitungan Capaian IKU Tahun 2025
5. Notulen Rapat Internal SAKIP Tahun 2025
6. SOP Penyusunan LAKIP
7. SOP Pengumpulan Data Kinerja