



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kami kepada Allah SWT, karena hanya atas Rahmat dan Karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2025. Laporan ini disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini berisikan kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta disusun dalam semangat untuk memberikan pelayanan prima (*service excellence*) kepada masyarakat (aparatur) lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

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

Materi Laporan antara lain menguraikan tentang capaian Indikator Kinerja Utama yang telah dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan, juga termuat isu strategis yang dihadapi berikut tindak lanjut yang dilakukan. Laporan kinerja ini memiliki dua fungsi utama sekaligus. Pertama, laporan kinerja merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada pihak yang berkepentingan. Kedua, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang.

Akhir kata, kami berharap agar Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Kepala Badan,

Drs. KAMIDI, M.I.P
Peninggal Utama Muda
NIP. 19731115 199302 1 002

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas dan Fungsi	1
B. Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3
C. Peran Strategis Organisasi	4
D. Sistematika Pelaporan	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
A. Rencana Strategis	8
B. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025.....	11
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	14
D. Pengukuran Kinerja	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
A. Capaian Kinerja Organisasi	19
B. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja	32
C. Program Kegiatan Yang Mendukung	32
D. Replikasi atas Keberhasilan Kinerja Organisasi	40
E. Efisiensi Anggaran	45
F. Realisasi Anggaran.....	46
G. Prestasi SKPD Tingkat Nasional	48
BAB IV PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Rencana Tindak Lanjut.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan.....	9
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan	10
Tabel 2.3	Strategi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran melalui Kebijakan	10
Tabel 2.4	Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.....	12
Tabel 2.5	Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025.....	12
Tabel 2.6	Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025.	15
Tabel 2.7	Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025.....	16
Tabel 3.1	Target Capaian Indeks Sistem Merit dan Nilai RB General.....	19
Tabel 3.2	Capaian Indeks Sistem Merit dan Nilai RB General Kabupaten Hulu Sungai Selatan	20
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Kabupaten/Kota Lain Tahun 2024.....	21
Tabel 3.4	Target Capaian Indeks NSPK dan Persentase Kepuasan Pegawai pada Layanan Internal Perangkat Daerah.....	24
Tabel 3.5	Capaian Nilai NSPK Tahun 2021 - 2024	25
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Indeks NSPK Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Kabupaten/Kota Lain Tahun 2025.....	28
Tabel 3.7	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025....	41
Tabel 3.8	Analisis atas Efisien Penggunaan Sumber Daya	43
Tabel 3.9	Efektifitas Kinerja	49
Tabel 3.10	Efisiensi.....	44
Tabel 3.11	Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	4
Gambar 3.1	Tangkapan Layar Aplikasi Indeks NSPK BKN	25
Gambar 3.2	Tangkap Layar Aplikasi Mandiri SKM BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan	29
Gambar 3.3	Dokumentasi Kegiatan Ujian Dinas Tk.I dan Tk.II Tahun 2025	32
Gambar 3.4	Dokumentasi Kegiatan Assesment Tahun 2025	33
Gambar 3.5	Dokumentasi Kegiatan Penyerahan SK PPPK Tahun 2025.....	35
Gambar 3.6	Dokumentasi Pembagian SK Kenaikan Pangkat PNS	36
Gambar 3.7	Dokumentasi Kegiatan Orientasi PPPK Tahun 2025	37
Gambar 3.8	Dokumentasi Pelatihan Kompetensi Teknis Tahun 2025	38
Gambar 3.9	Dokumentasi Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2025	32
Gambar 3.10	Dokumentasi Kunjungan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) VIII Banjarmasin	39
Gambar 3.11	Dokumentasi Kunjungan dari BKPSDM Pemerintah Kota Palangkaraya ke BKPSDM Kab. HSS.....	40
Gambar 3.12	Dokumentasi Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.....	45
Gambar 3.13	Dokumentasi Piagam Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional VII	46

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Perkembangan Indeks Sistem Merit (Meritokrasi) Kab. Hulu Sungai Selatan Tahun 2021 - 2024.....	21
Grafik 3.2	Grafik Perbandingan Target dan Capaian NSPK Tahun 2021-2024....	26
Grafik 3.3	Perbandingan Capaian NSPK Tahun 2024 dengan Target NSPK Tahun 2029	27
Grafik 3.4	Target Anggaran dan Realisasi Program Tahun 2025	45

BAB I PENDAHULUAN

A. Tugas dan Fungsi

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

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

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

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

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

Berpedoman Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai peraturan perundang-undangan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. perumusan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. evaluasi dan pelaporan kebijakan di bidang administrasi, data dan informasi kepegawaian ASN, pengembangan kompetensi, penilaian dan evaluasi kinerja ASN, dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Daerah;
- g. pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan

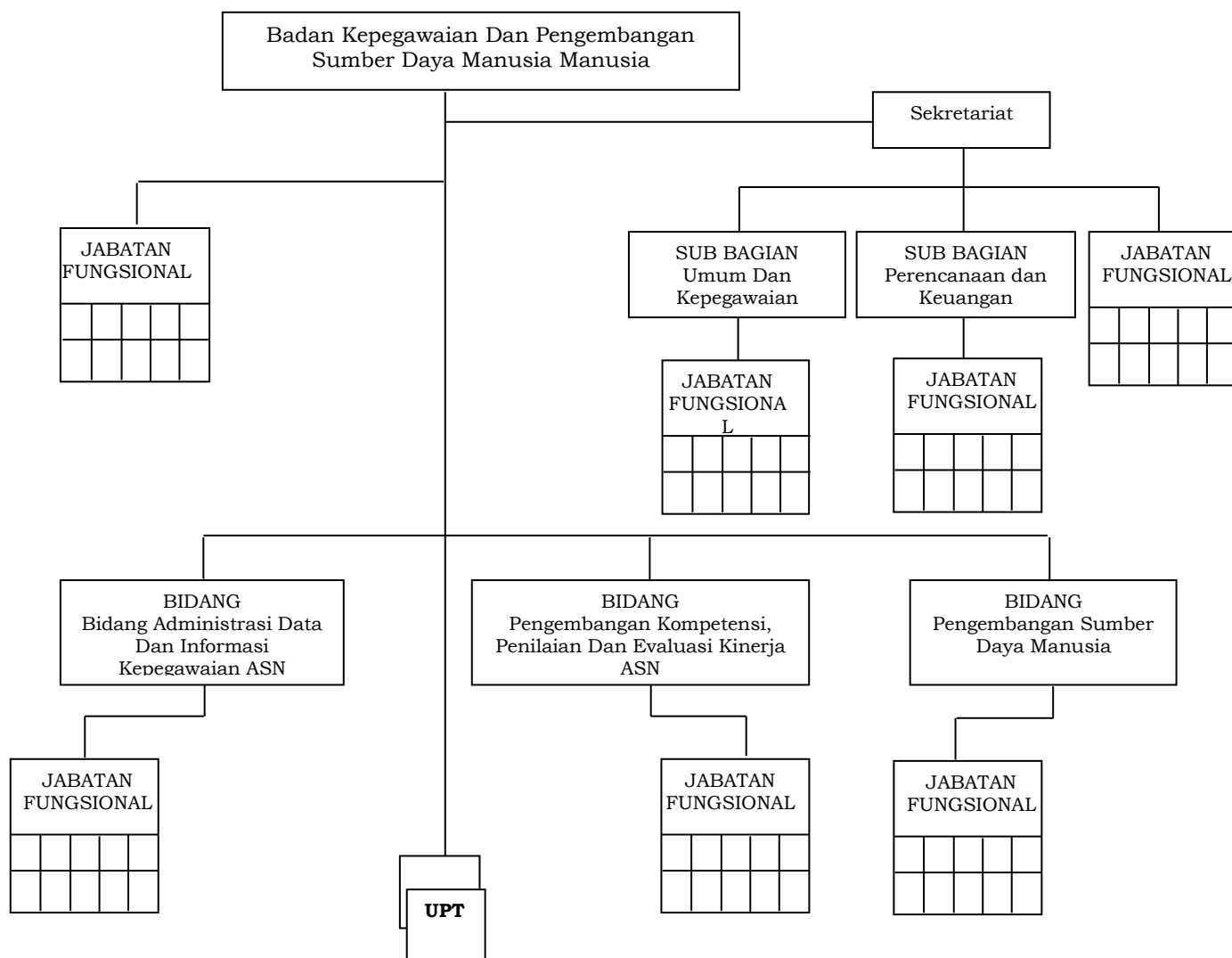
funksinya.

B. Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



C. Peran Strategis Organisasi

Berpedoman pada tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, khususnya Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang berorientasi pada Layanan sampai ke tingkat desa. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur pemerintah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya afirmasi dan atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Disamping itu, keberhasilan program kepala daerah dan pembangunan daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan pemerintah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan Tata Kelola Pemerintahan yang berorientasi pada Layanan sampai ke

tingkat desa sangat perlu ditingkatkan. Terkait peran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pembangunan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang tercantum pada Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yaitu dalam hal peningkatan kualitas ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan melalui penerapan Sistem Merit.

Berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada 3 (tiga) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
2. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
3. Belum optimalnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas.
4. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang mengakibatkan database kepegawaian tidak update.

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun Laporan Kinerja Pemerintahan (LAKIP) atau Laporan Kinerja Tahun 2025 sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2025 SKPD ini dibuat sebagai implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

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

D. Sistematika Pelaporan

Sistematika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2025 disusun sebagai berikut :

Kata Pengantar

Daftar Isi

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan Kinerja

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

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

B. Realisasi Anggaran

Bab IV Penutup

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan mencakup penilaian tingkat pencapaian target indikator kinerja sasaran dari masing – masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) yang telah ditindaklanjuti dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang terintegrasi dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 - 2029 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 - 2029. Oleh karena itu, target capaian sasaran, indikator, program dan kegiatan yang akan dicapai dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029 harus selaras/konsisten dengan target capaian yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 - 2029. Dengan demikian, maka antara Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029 dengan Dokumen RPJMD Tahun 2025 - 2029 merupakan satu kesatuan dokumen rencana pembangunan jangka menengah yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya..

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melalui tahapan-tahapan sebagai hasil rumusan bersama seluruh komponen/unit kerja yang ada. Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja yang merupakan dokumen kerja SKPD yang memuat program dan kegiatan serta target dan indikator yang hendak dicapai untuk periode 1 (satu) tahun.

Rencana Strategis merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang disusun untuk diimplementasikan dengan suatu strategi dan kebijakan yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan diharapkan dapat membangun strategi sebagai bagian penting organisasi yang berorientasi pada hasil yang diinginkan di masa mendatang.

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi, dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki.

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

Tabel. 2.1
Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No.	Tujuan	Indikator Tujuan
1	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance)	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit

Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

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

Adapun hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran
1.	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance).	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit

Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

Strategi merupakan keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan, sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

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

Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagaimana dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.3
Strategi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan dan
sasaran melalui Kebijakan

No.	Strategi	Kebijakan
1.	Perencanaan Kebutuhan ASN sesuai dengan prioritas kebutuhan daerah	Penyusunan formasi ASN sesuai dengan prioritas pembangunan daerah
	Penerimaan ASN secara terbuka dan transparan	Melaksanakan penerimaan ASN melalui sistem CAT
	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian ASN yang tepat waktu

No.	Strategi	Kebijakan
		Pembangunan sistem informasi kepegawaian berbasis online yang terintegrasi
		Melaksanakan verifikasi dan update data kepegawaian dalam sistem aplikasi yang terintegrasi
	Mengoptimalkan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai	Melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja ASN secara berkala
		Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
	Meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara	Meningkatkan kompetensi ASN melalui kegiatan Assesment, manajemen talenta dan uji kompetensi
		Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN melalui diklat kompetensi teknis dan fungsional

Sumber Data : BKPSDM

B. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

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

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan
1.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Terdapat 8 aspek penilaian yaitu : 1. Perencanaan Kebutuhan 2. Pengadaan 3. Pengembangan Karir 4. Promosi dan Mutasi 5. Manajemen Kinerja 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 7. Perlindungan dan Pelayanan 8. Sistem Informasi Kategori Penilaian : 100-174 = Buruk 175-249 = Kurang 250-324 = Baik 325-400 = Sangat Baik

Sumber Data : BKPSDM

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 yang telah disusun, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun target Rencana Kinerja Tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel. 2.5
Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran Perubahan
1	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	108.540.000,00
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	662.806.900,00

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran Perubahan
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	50.905.000,00
		Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	75.220.000,00
			Pengelolaan Promosi ASN	188.025.000,00
		Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	1.968.220.000,00
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	907.050.000,00
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75.772.000,00
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	189.976.758,00
			Pembinaan Disiplin ASN	136.909.730,00
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.141.631.875,00
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.820.826.322,00
Jumlah				7.325.883.585,00

Sumber Data : BKPSDM

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Menurut petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi instansi pemerintah yang termuat dalam PERMENPAN No. 53 Tahun 2014, Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Tujuan dibuatnya Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dan Kepala SKPD untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
- b. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*);
- d. Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja pimpinan SKPD;

Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. Perjanjian Kinerja yang dilakukan antara Bupati Hulu Sungai Selatan dan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Badan Kepegawaian dan Penembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Program	Anggaran Perubahan Tahun 2025 (Rp)
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Indeks	300	Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	7.325.883.585,00
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah	Persen	100	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	7.108.003.618,00

Sumber Data : BKPSDM

Program

Kepegawaian Daerah
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program Penunjang Urusan
Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Anggaran Perubahan

Rp. 4.363.425.388,00
Rp.2.962.458.197,00
Rp. 7.108.003.618,00

Rp 14.433.887.203,00

D. Pengukuran Kinerja

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

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

Tabel 2.7
Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Formulasi Perhitungan	Sumber Data
1.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 30 dan 111, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 134 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN Pasal 17	Indeks Sistem Merit dinilai dari 8 aspek yaitu : 1. Perencanaan Kebutuhan 2. Pengadaan 3. Pengembangan Karir 4. Promosi dan Mutasi 5. Manajemen Kinerja 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 7. Perlindungan dan Pelayanan 8. Sistem Informasi Kategori Penilaian : 100-174 = Buruk 175-249 = Kurang 250-324 = Baik 325-400 = Sangat Baik	BKPSDM

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Formulasi Perhitungan	Sumber Data
2.	Meningkatnya kualitas layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	Urusan Pelayanan Penunjang	Jumlah Pegawai yang puas (minimal indeks 3) terhadap layanan internal PD dibagi jumlah seluruh pegawai dikali 100	BKPSDM

Sumber Data : BKPSDM

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melaksanakan Pengukuran Kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Bupati Hulu Sungai Selatan. Pengukuran mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 88 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah.

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

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2025-2029 maupun Rencana Kerja Tahun 2025. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Tahun 2025 dengan realisasi pencapaiannya. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi. Apabila

semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

A. Capaian Kinerja Organisasi

Berikut disampaikan analisis terhadap tujuan dan sasaran strategis serta indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 sebagai berikut :

TUJUAN	MENINGKATNYA PENERAPAN SISTEM MERIT
---------------	--

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan berkontribusi dalam capaian RPJMD yaitu pada peningkatan Indeks Sistem Merit. Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Target Capaian Indeks Sistem Merit dan Nilai RB General

INDIKATOR TUJUAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	% CAPAIAN
Indeks Sistem Merit	300	267,5	89,17

Sumber Data : BKPSDM

Berdasarkan tabel capaian indikator kinerja sasaran diatas, belum diketahui capaian kinerja sasaran Indeks Sistem Merit ASN karena hasil penilaian Tahun 2025 belum disampaikan oleh Tim Penilai. Pada Tahun 2025 aspek-aspek Sistem Merit yang sudah terpenuhi yaitu meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan karir dan peningkatan kompetensi, mutasi, rotasi dan promosi, pengelolaan kinerja, penggajian, dan disiplin, tetapi penilaian dilakukan oleh BKN pada akhir tahun. Sebagai informasi disajikan perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit ASN dari Tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Capaian Indeks Sistem Merit dan Nilai RB General
Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No.	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Realisasi Tahun Ke-				
			2021	2022	2023	2024	2025
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	148,5	219	262,5	267,5	267,5

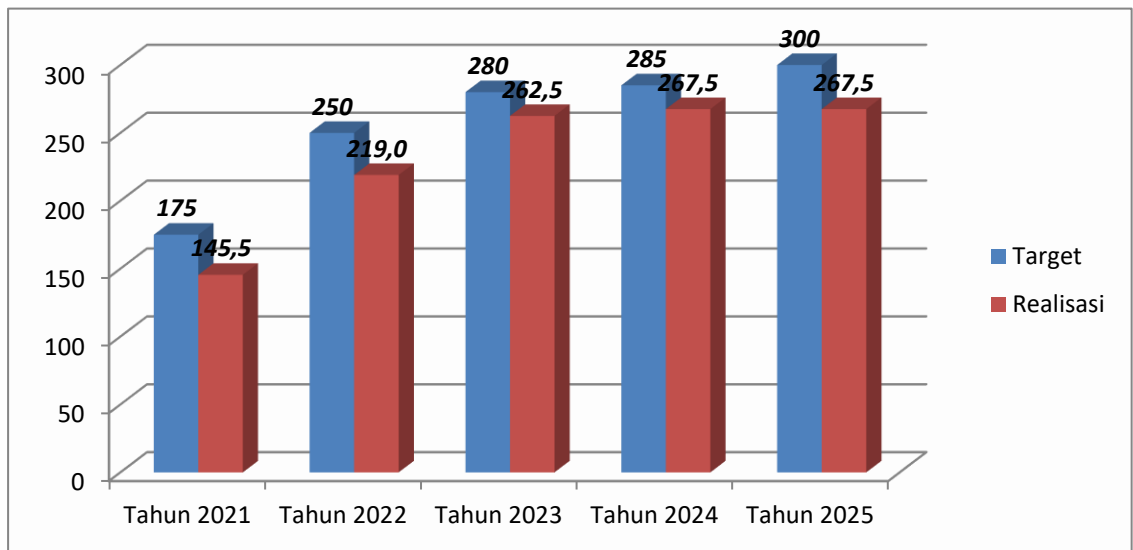
Sumber Data : BKN

Untuk realisasi indeks sistem merit tahun 2024 yaitu 267,5 dengan capaian 93,86% terus mengalami peningkatan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Adapun capaian Tahun 2025 menggunakan nilai Tahun 2024 karena hasil penilaian Tahun 2025 belum disampaikan oleh Tim Penilai. Peningkatan ini disebabkan karena telah terpenuhinya bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan antara lain :

- a. Pada aspek perencanaan kebutuhan (peta jabatan yang sudah ditetapkan PPK, rencana kebutuhan pegawai untuk 5 tahun, dan sampel Anjab ABK),
- b. Pada aspek pengadaan (dokumen rencana pengadaan ASN sudah disusun berdasarkan Anjab dan ABK dengan dirinci menurut nama jabatan, pangkat, kualifikasi, jumlah dan unit kerja baik melalui pengadaan CPNS ataupun PPPK),
- c. Pada aspek Pengembangan Karier (Profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi tersedia untuk JPT dan data analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, pada aspek Promosi dan Mutasi (Peraturan Bupati yang mengatur tentang Pola Karir),
- d. Pada aspek Manajemen Kinerja (Peraturan tentang kode etik dan kode perilaku yang sudah ditetapkan), pada aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (Peraturan Bupati tentang Pembayaran TPP berdasarkan beban kerja dan kondisi kerja) dan
- e. Pada aspek Perlindungan dan Pelayanan (dokumen terkait pelayanan kepegawaian satu pintu).

Capaian pada Renstra 2019-2023 dimana nilai kondisi akhir Renstra tahun 2023 sebesar 262,5, sedangkan untuk Renstra 2025-2029 nilai kondisi awal Renstra Tahun 2024 sebesar 267,5, target Akhir Renstra Tahun 2030 sebesar 360. Perkembangan Indeks Sistem Merit (Meritokrasi) Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat kita lihat pada grafik berikut,

Grafik 3.1
Perkembangan Indeks Sistem Merit (Meritokrasi) Kab. Hulu Sungai Selatan
Tahun 2021 - 2024



Sumber Data : BKSDM Kab. HSS

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa Indeks Sistem Merit Kabupaten Hulu Sungai Selatan setiap tahun selalu mengalami peningkatan.

Perbandingan Indeks Sistem Merit Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kabupaten lain pada tahun 2024, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit
Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Kabupaten/Kota Lain tahun 2024

No.	Provinsi/Kabupaten/Kota	Nilai Indeks Sistem Merit	Kriteria
1	Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan	279	Baik
2	Pemerintah Kota Banjarmasin	288,5	Baik
3	Pemerintah Kab. Balangan	271,5	Baik
4	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan	267,5	Baik
5	Pemerintah Kab. Barito Kuala	254	Baik
6	Pemerintah Kab. Banjar	175	Kurang

Sumber Data : BKN

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa capaian Indeks Sistem Merit Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebesar 267,5 atau pada kriteria baik. Terdapat 4 (empat) Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan yang telah memperoleh kriteria baik, yaitu Pemerintah Kabupaten Balangan, Hulu Sungai Selatan dan Barito Kuala serta Pemerintah Kota Banjarmasin. Sedangkan pemerintah Kabupaten/Kota lainnya masih dalam kriteria Kurang.

Dalam melakukan penilaian penerapan sistem merit terdapat 8 aspek yang harus dipenuhi oleh instansi pemerintah, diantara yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan Karier
4. Promosi Mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, penghargaan, dan disiplin
7. Perlindungan dan Pelayan
8. Sistem Informasi

Berdasarkan penilaian pada Tahun 2024 masih terdapat 3 (tiga) unsur yang harus lebih ditingkatkan oleh Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, yaitu unsur Pengembangan Karier, Promosi Mutasi dan aspek Manajemen Kinerja. Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk terus meningkatkan nilai Indeks Sistem Merit ASN adalah sebagai berikut :

a) Pada aspek Pengembangan karier Rencana Aksi kedepan :

- ❖ Melanjutkan assesment kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya;
- ❖ Melaksanakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- ❖ Melanjutkan penyusunan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan serta menyempurnakan rumusan substansinya dengan menyertakan analisis permasalahan/hambatan kinerja serta strategi/kebutuhan pengembangan kinerjanya;
- ❖ Melanjutkan penyusunan analisis kesenjangan kesenjangan kualifikasi dan kompetensi hingga ke seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
- ❖ Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi (manajerial, sosiokultural, dan teknis) pegawai termasuk metode klasikal dan

nonklasikal yang berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai;

- ❖ Menyusun dan melaksanakan kebijakan internal tentang pedoman coaching dan mentoring.

b) Pada aspek Promosi dan Mutasi Rencana Aksi kedepan :

- ❖ Menyusun dan menetapkan pola karier pegawai dengan menyesuaikan manajemen talenta dan rencana suksesi;
- ❖ Melakukan evaluasi dan memperbarui kebijakan internal tentang manajemen talenta secara detail dengan menyesuaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- ❖ Melanjutkan pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif, serta melaksanakan pengisian jabatan Administrator dan Pengawas dengan metode asesmen.

c) Pada aspek Manajemen Kinerja Rencana Aksi kedepan :

- ❖ Melanjutkan penilaian kinerja yang terukur dan obyektif kepada seluruh pegawai yang disertai penilaian 360 derajat;
- ❖ Melakukan analisis permasalahan kinerja, menyusun, dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut;
- ❖ Menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karier.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan “Meningkatnya Indeks Sistem Merit” dan “Meningkatnya Kualitas RB General ”, maka telah ditetapkan sasaran kinerja yang telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Target Capaian Indeks NSPK dan Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah

Sasaran	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	% CAPAIAN
Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)	Indeks NSPK	91	88,83	97,62
Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah	100%	100%	100
Rata – rata capaian				98,81

Sumber Data : BKPSDM

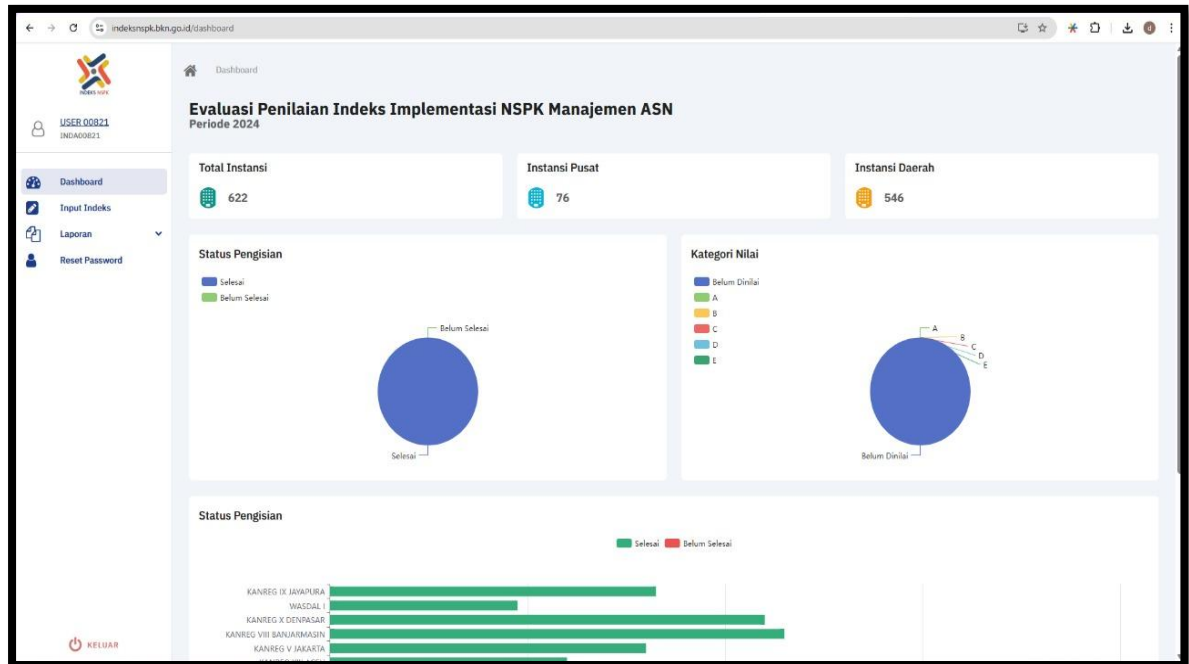
Berdasarkan tabel capaian indikator kinerja sasaran diatas, nilai capaian kinerja sasaran Indeks NSPK Tahun 2024 Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu 88,83 berdasarkan penilaian Tahun 2025 yang dilaksanakan oleh tim penilai.

1. Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur Dan Kriteria)

Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) adalah proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan. Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Presiden 116 tahun 2022 dan Peraturan BKN Nomor 12 tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.

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

Gambar 3.1
Tangkapan Layar Aplikasi Indeks NSPK BKN



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

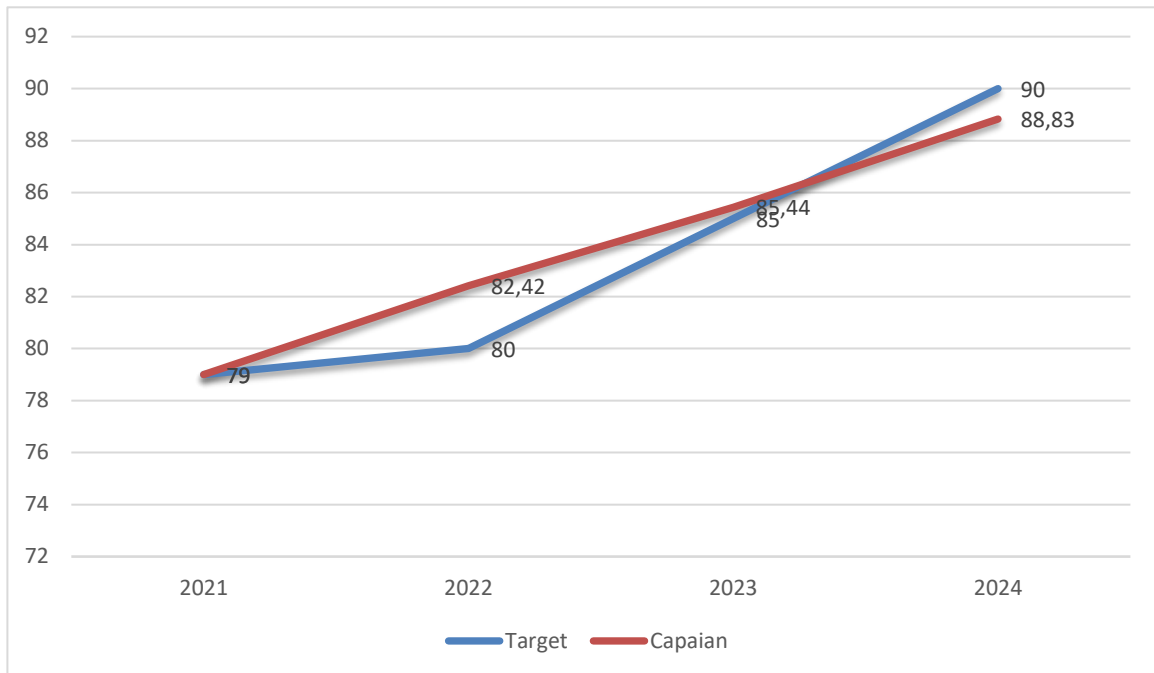
Penilaian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) dilakukan oleh BKN RI meliputi 18 elemen yaitu Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karir ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun dan Perlindungan. Adapun target Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen (NSPK) tahun 2024 adalah 90. Untuk hasil evaluasi yang dilakukan BKN dilaksanakan setelah pelaksanaan tahun anggaran berakhir. Adapun Tahun 2025 ini Perkembangan Capaian Nilai Norma Standar Prosedur dan Kriteria Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2021 – 2024 dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Capaian Nilai NSPK Tahun 2021 - 2024

Indikator Kinerja Sasaran	Realisasi Tahun					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indeks NSPK	-	-	79	82,42	85,44	88,83

Catatan : Nilai NSPK Tahun 2024 yang dikeluarkan tahun 2025

Grafik 3.2
Grafik Perbandingan Target dan Capaian NSPK Tahun 2021-2024



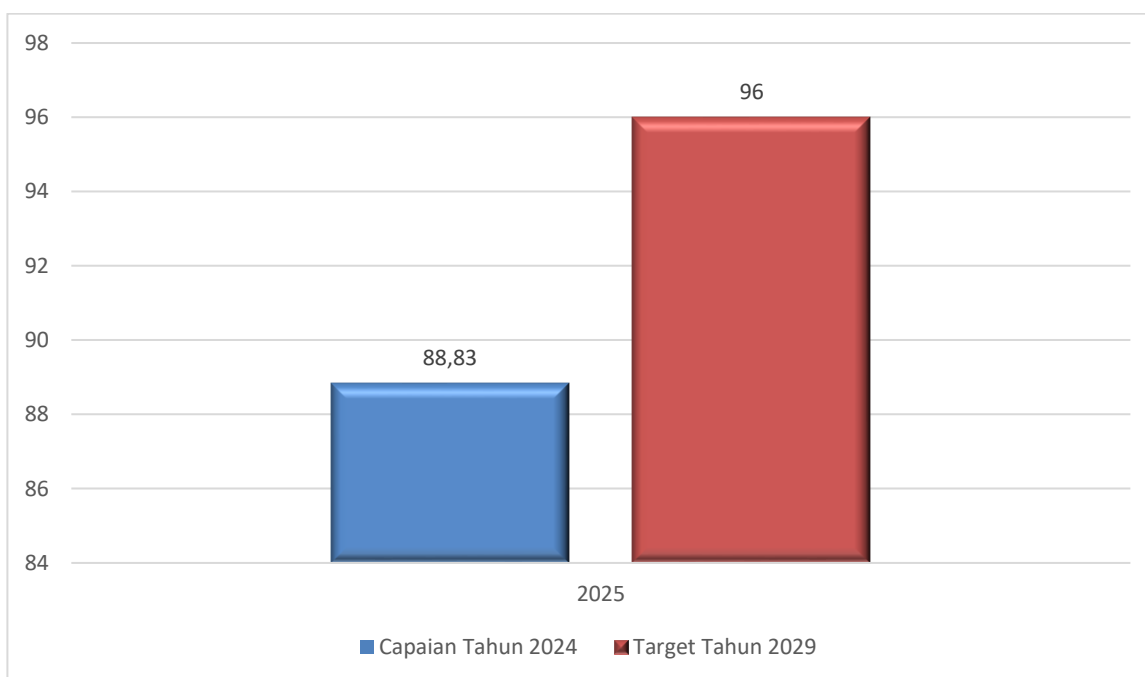
Sumber Data : BKPSDM

Pengukuran terhadap Norma Standar Prosedur dan Kriteria oleh BKN baru dilaksanakan pada tahun 2021. Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa Nilai Indeks NSPK Kabupaten Hulu Sungai Selatan selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun karena adanya komitmen dan upaya perbaikan berkelanjutan dari instansi pemerintah. Peningkatan Indeks NSPK tidak terjadi secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari proses pengawasan dan pengendalian yang dilakukan secara digital dan sistematis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Untuk capaian Indeks NSPK belum bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena belum rilis oleh BKN. Sebagai informasi, capaian Indeks NSPK tahun 2024 yang dikeluarkan tahun 2025 memperoleh nilai 88,83 dengan kategori **“A”** Predikat **“Unggul”**.

Grafik 3.3

Perbandingan Capaian NSPK Tahun 2024 dengan Target NSPK Tahun 2029



Sumber Data : BKPSDM

Capaian Indeks NSPK Tahun 2025 tercatat sebesar 88,83 dengan kategori “Unggul”. Meskipun nilai ini menunjukkan kinerja yang sangat baik, target Renstra Tahun 2029 ditetapkan sebesar 96. Artinya, terdapat gap sebesar 7,17 poin yang harus dikejar dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Selisih tersebut mengindikasikan bahwa meskipun kinerja saat ini sudah berada pada kategori unggul, masih diperlukan upaya peningkatan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk mencapai standar yang lebih tinggi sesuai target strategis organisasi. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui penguatan regulasi teknis, penyempurnaan standar dan prosedur, peningkatan kualitas implementasi, serta monitoring dan evaluasi yang lebih optimal.

Berdasarkan grafik di atas, capaian Indeks NSPK Manajemen ASN BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2024 sebesar 88,83. Sementara itu target yang ditetapkan pada akhir periode Renstra Tahun 2029 adalah sebesar 96. Dengan demikian terdapat kesenjangan atau gap sebesar 7,17 poin yang harus dipenuhi dalam kurun waktu 5 tahun yaitu Tahun 2025 sampai dengan 2029. Rata-rata kebutuhan peningkatan capaian Indeks NSPK adalah sebesar 1,43 poin per tahun. Tren positif peningkatan capaian 4 tahun terakhir dari 79 pada Tahun 2021 menjadi 88,83 pada Tahun 2024 menunjukkan komitmen BKPSDM

dalam penguatan manajemen ASN. Untuk memastikan target 96 pada Tahun 2029 dapat tercapai, BKPSDM akan melakukan strategi percepatan melalui digitalisasi sistem informasi kepegawaian, penguatan manajemen talenta, dan peningkatan kapasitas ASN berbasis kompetensi.

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Indeks NSPK
Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan Kabupaten/Kota Lain tahun 2025

No.	Provinsi/Kabupaten/Kota	Nilai Indeks Sistem Merit	Kriteria
1	Kota Banjarbaru	93,39	A
2	Kabupaten Hulu Sungai Selatan	88,83	A
3	Kabupaten Tanah Bumbu	86,50	A
4	Kabupaten Hulu Sungai Tengah	86,46	A
5	Kabupaten Tabalong	84,60	B
6	Kabupaten Tapin	80,95	B
7	Provinsi Kalimantan Selatan	80,31	B
8	Kabupaten Banjar	79,32	B
9	Kota Banjarmasin	78,56	B
10	Kabupaten Balangan	78,18	B
11	Kabupaten Kota Baru	77,50	B
12	Kabupaten Tanah Laut	77,49	B
13	Kabupaten Hulu Sungai Utara	73,87	B
14	Kabupaten Batola	59,21	C

Capaian Indeks Sistem Merit BKPSDM HSS Tahun 2025 berada pada kategori "Baik" dengan skor 285. Sementara Capaian Indeks NSPK berada pada 82,50%. Kedua indikator ini menjadi tolok ukur utama dalam pelaksanaan Manajemen ASN berbasis merit di lingkungan Pemkab HSS sesuai amanat UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN.

Berdasarkan hasil capaian tersebut, terdapat hubungan langsung antara pelaksanaan program/kegiatan dengan peningkatan capaian kedua indikator tersebut.

1. Aspek Perencanaan dan Pengadaan. Melalui kegiatan Penyusunan Kebutuhan ASN dan Seleksi CASN berbasis CAT BKN, BKPSDM telah meningkatkan skor pada aspek "Perencanaan Kebutuhan" dan "Pengadaan" dalam Sistem Merit. Hal ini berkontribusi langsung terhadap pemenuhan NSPK Perencanaan ASN dan NSPK Pengadaan ASN. Bukti: 100% formasi 2024 disusun berdasarkan ABK & Anjab, serta 0% temuan KKN dalam seleksi.

2. Aspek Pengembangan Kompetensi. Pelaksanaan Tugas Belajar ASN dan Pendidikan dan Pelatihan ASN melalui Perbup 47/2024 berdampak pada peningkatan skor aspek "Pengembangan Kompetensi". Ini secara langsung mendongkrak Indeks NSPK pada indikator Pengembangan Kompetensi ASN. Selain itu, integrasi materi HAM 12 JP dalam Latsar 3 angkatan CPNS juga memperkuat aspek "Perlindungan ASN".

3. Aspek Manajemen Kinerja dan Kode Etik. Penerapan e-Kinerja 100% dan penerbitan dokumen kepegawaian tepat waktu 100% mendukung aspek "Manajemen Kinerja". Penurunan pelanggaran disiplin sebesar 15% menunjukkan efektivitas aspek "Penegakan Kode Etik". Kedua hal ini menjadi unsur penilaian dalam NSPK Manajemen Kinerja dan NSPK Disiplin ASN. Dengan demikian, setiap program BKPSDM tidak berjalan parsial. Output dari kegiatan akan berdampak pada outcome berupa peningkatan skor Sistem Merit, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan Indeks NSPK Manajemen ASN.

Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM telah berkontribusi terhadap pencapaian kinerja strategis organisasi yaitu "Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik". Selanjutnya BKPSDM direncanakan akan Menyusun dokumen Matriks Keterkaitan setiap awal tahun sebagai acuan perencanaan dan evaluasi. Memperkuat analisis dampak dengan data before-after untuk setiap aspek Sistem Merit. Melakukan diseminasi hasil Sistem Merit dan NSPK ke seluruh OPD agar dipahami sebagai tanggung jawab bersama. Dengan penguatan tersebut, diharapkan pada akhir Tahun 2026 BKPSDM HSS dapat mencapai target Indeks Sistem Merit "Sangat Baik" dan Indeks NSPK "Sangat Tinggi".

2. Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah

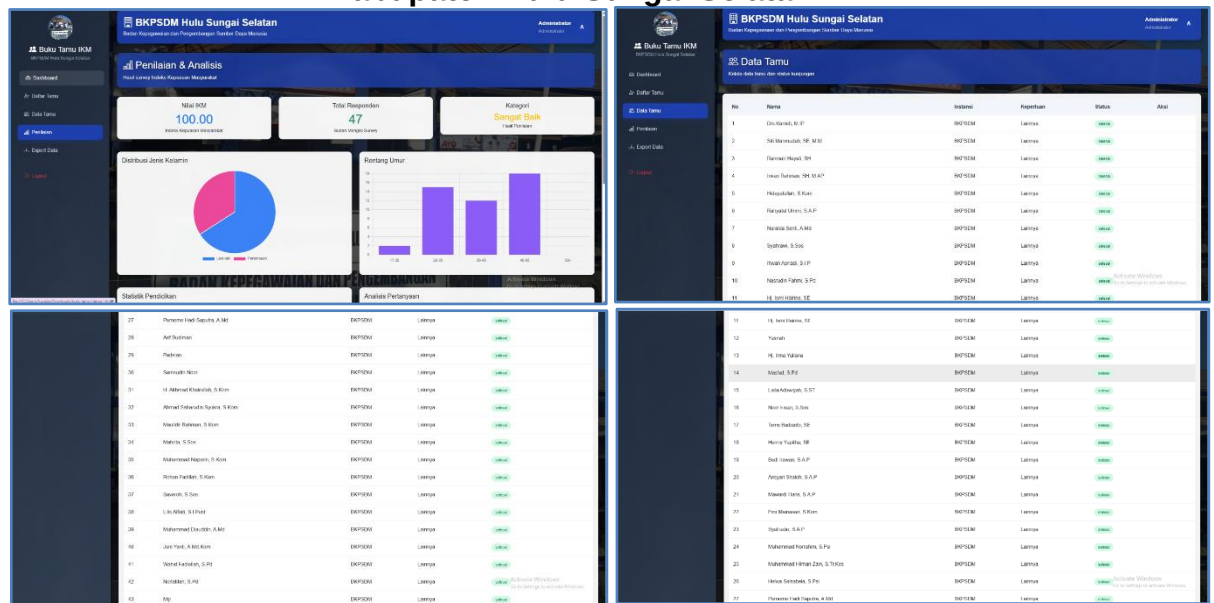
Peningkatan kualitas layanan internal Perangkat Daerah dilakukan sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan berorientasi pada kinerja aparatur. Kualitas layanan internal dinilai melalui Persentase Kepuasan Pegawai pada Layanan Internal Perangkat Daerah, yang menggambarkan tingkat kepuasan ASN terhadap dukungan administrasi, pelayanan kepegawaian, sarana kerja, serta sistem pendukung kinerja organisasi.

Pelaksanaan pengukuran kepuasan pegawai berpedoman pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menekankan pentingnya peningkatan mutu pelayanan secara berkelanjutan, termasuk layanan internal pemerintah. Selain itu, penguatan kualitas layanan internal juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengamanatkan pembinaan ASN untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berkinerja tinggi. Dari aspek tata kelola dan pengendalian organisasi, pengukuran ini didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang menempatkan kepuasan pegawai sebagai bagian dari penguatan lingkungan pengendalian dan peningkatan kinerja instansi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada akhir tahun, persentase kepuasan pegawai terhadap layanan internal Perangkat Daerah mencapai 100%, sehingga target kinerja tercapai sepenuhnya.

Capaian ini menunjukkan bahwa layanan internal yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah memenuhi harapan pegawai sebagai pengguna layanan. Keberhasilan tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan kebijakan layanan internal, peningkatan profesionalisme aparatur, serta perbaikan berkelanjutan terhadap prosedur dan mekanisme pelayanan.

Gambar 3.2
Tangkap Layar Aplikasi Mandiri SKM BKPSDM
Kabupaten Hulu Sungai Selatan



Sumber Foto : tangkap layar aplikasi mandiri (SKM BKPSDM)

Berdasarkan pelaksanaan Survei Kepuasan Layanan Internal di BKPSDM, seluruh pegawai telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, sehingga tingkat partisipasi mencapai 100%. Jumlah responden tercatat sebanyak 43 orang, yang terdiri dari 16 pegawai perempuan dan 27 pegawai laki-laki.

Skala Penilaian yang digunakan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, sedangkan responden adalah penerima layanan yang diselenggarakan BKPSDM.

Dari hasil pengolahan data survei tersebut, diperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 100. Capaian ini menunjukkan bahwa layanan internal yang diberikan telah memenuhi bahkan melampaui harapan pegawai sebagai pengguna layanan. Nilai maksimal tersebut merefleksikan kualitas pelayanan yang sangat baik, baik dari aspek kecepatan, ketepatan, keramahan, maupun kemudahan prosedur. Hasil ini menjadi indikator positif atas komitmen BKPSDM dalam memberikan pelayanan internal yang profesional dan responsif, sekaligus menjadi motivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan standar pelayanan secara berkelanjutan.

B. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor internal pendukung keberhasilan pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang kuat dan visioner yang mendukung program kepegawaian.
2. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung program kepegawaian, seperti budaya inovasi dan pengembangan kompetensi.
3. Sumber Daya: Sumber daya yang tersedia, seperti anggaran dan sumber daya manusia, yang mendukung program kepegawaian.
4. Kompetensi SDM: Kompetensi sumber daya manusia yang mendukung program kepegawaian. (kompetensinya apa)
5. Motivasi: Motivasi pegawai yang mendukung program kepegawaian, seperti motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. (penghargaan)

Faktor-faktor eksternal pendukung keberhasilan pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah: Peraturan pemerintah yang mendukung program kepegawaian, seperti Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah yang mendukung program kepegawaian, seperti kebijakan pengembangan kompetensi ASN.
3. Teknologi Informasi: Teknologi informasi yang mendukung program kepegawaian, seperti sistem informasi kepegawaian.
4. Globalisasi: Globalisasi yang mendorong organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kepegawaian.

C. Program Kegiatan Yang Mendukung

Untuk mendukung sasaran strategis “**Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)**” kegiatan yang sudah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

❖ **Meningkatnya ASN yang Berkinerja Baik**

Untuk mengetahui capaian kinerja ASN baik maka dilakukan Penilaian kinerja ASN. Dimana Peningkatan kinerja pegawai menggambarkan tentang pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan

manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Tujuannya yaitu mengidentifikasi dan mengukur data/informasi hasil pencapaian sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai sebagai manifestasi dari kinerja seorang pegawai.

Beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Pencapaian ASN berkinerja “BAIK” antara lain : (tambahkan anggaran)

a. Sosialisasi Pembinaan Disiplin

Tujuan dilaksanakan Sosialisasi Pembinaan Disiplin ASN adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada pada akhirnya dapat mendukung pembangunan daerah. Pada Tahun 2025 sudah dilaksanakan sosialisasi pembinaan disiplin ASN.

b. Peangugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA”.

Pemberian Penganugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA” bagi PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran kecakapan dan disiplin secara terus menerus paling singkat 10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun atau 30 (tiga puluh) tahun. Penerapan reward atau peangugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA”. Kegiatan Pemberian Penganugerahan tanda kehormatan “SATYALANCANA KARYA SATYA” bagi PNS dilaksanakan pada Tahun 2025.

c. Penghargaan ASN BerAKHLAK

Penghargaan ASN BerAKHLAK diberikan kepada ASN lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam menjalankan tugas dan membangun daerah melalui penilaian kinerja, perilaku kerja, capaian organisasi, Kerjasama, inovasi, pelayanan dan pengabdian pegawai. Metode pelaksanaan ASN BerAKHLAK yaitu :

- Perangkat Daerah mengusulkan Pegawai (ASN) yang telah dinilai berdasarkan ketentuan ASN BerAKHLAK oleh Tim Penilai pada Perangkat Daerah.
- Kandidat dari masing-masing perangkat daerah bersaing dalam meraih peringkat terbaik.
- Tim Juri ASN BerAKHLAK memutuskan pemenang dari masing-masing kategori.

- Penyerahan piala ASN BerAKHLAK oleh Bupati Hulu Sungai Selatan pada acara hari KORPRI.

Kegiatan penghargaan ASN BerAKHLAK dilaksanakan pada triwulan IV Tahun 2025.

d. Peningkatan Kapasitas ASN

Peningkatan Kapasitas dilaksanakan melalui :

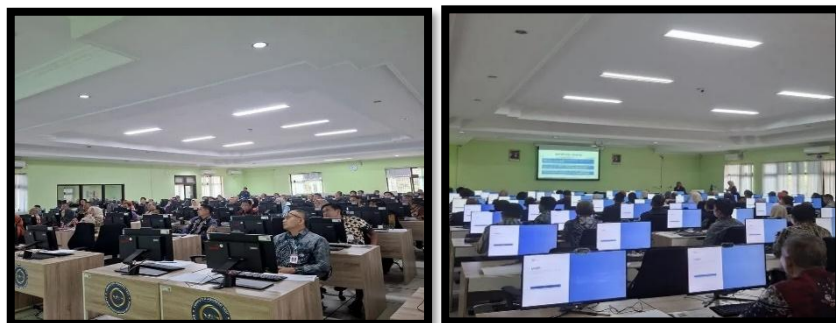
- Ujian Dinas Tk. I sebanyak 28 orang
- Ujian Dinas Tk. II sebanyak 7 orang
- Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) sebanyak 18 orang
- Asesment ASN sebanyak 326 orang

Gambar 3.3
Dokumentasi Kegiatan Ujian Dinas Tk. I dan Tk. II Tahun 2025



Sumber Foto : BKPSDM

Gambar 3.4
Dokumentasi Kegiatan Asesment Tahun 2025



Sumber Foto : BKPSDM

❖ **Meningkatnya Ketepatan Penempatan ASN**

Penempatan ASN yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. ASN yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ketepatan Penempatan ASN dimulai dari penyusunan perencanaan kebutuhan ASN.

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan dalam perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN antara lain Kegiatan yang sudah dilaksanakan antara lain sebagai berikut :

a. Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN



Berdasarkan hasil pemetaan Rencana Kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka telah disusun Peta Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada setiap jabatan. Berdasarkan kebijakan pemerintah pusat Tahun 2024 bahwa formasi CASN dialokasikan untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada tahun 2024 diperoleh data kebutuhan ASN sebanyak 1.220 formasi dengan perincian sebagai berikut :

- ❖ Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) :
 - 1) Tenaga Teknis sebanyak 142 formasi
 - 2) Tenaga Fungsional Kesehatan sebanyak 27 formasi
- ❖ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
 - 1) Tenaga Teknis sebanyak 696 formasi
 - 2) Tenaga Fungsional Guru sebanyak 168 formasi
 - 3) Tenaga Fungsional Kesehatan sebanyak 187 formasi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya dilakukan usulan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jumlah formasi yang disetujui berjumlah 1.220 formasi dengan perincian sebagai berikut :

- ❖ Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) :
 - 1) Tenaga Teknis sebanyak 142 formasi
 - 2) Tenaga Fungsional Kesehatan sebanyak 27 formasi
- ❖ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
 - 1) Tenaga Teknis sebanyak 696 formasi
 - 2) Tenaga Fungsional Guru sebanyak 168 formasi
 - 3) Tenaga Fungsional Kesehatan sebanyak 187 formasi

b. Pengadaan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan formasi yang telah ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selanjutnya dilakukan proses penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara untuk mengisi formasi yang ada. Pendaftaran CPNS dilaksanakan secara serentak melalui website <https://sscasn.bkn.go.id/>, tata cara dan panduan untuk mendaftar, membuat akun, dan memilih unit kerja pada website SSCASN dapat dilihat secara rinci di halaman: <https://daftar-sscasn.bkn.go.id/login>. Setelah dilaksanakan verifikasi terhadap berkas lamaran dan dokumen yang diunggah oleh para pelamar CPNS oleh Panitia Penyelenggara Pengadaan CASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Dari hasil verifikasi tersebut peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi yang selanjutnya dapat mengikuti tahapan tes Seleksi Kompetensi dengan sistem CAT (Computer Assisted Test). Pelaksanaan tes seleksi kompetensi dilaksanakan bekerjasama dengan BKN Regional VIII Banjarmasin dan diikuti sebanyak 2.864 orang (CPNS sebanyak 2.059 orang, PPPK sebanyak 805 orang). Berdasarkan hasil Seleksi Kompetensi dengan sistem CAT (Computer Assisted Test) peserta yang dinyatakan lulus untuk mengikuti ke tahap berikutnya yaitu Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sebanyak 395 orang CPNS dan untuk PPPK saat penyusunan laporan ini belum ada hasil pengolahan nilai, sehingga belum diketahui berapa orang yang akan masuk ke tahap pemberkasan

Setelah pengumuman kelulusan, maka peserta yang berhasil lulus akan melanjutkan tahapan pemberkasan untuk penerbitan Nomor Induk oleh Badan kepegawaian Negara.

c. Penyerahan SK CPNS/PPPK

Setelah proses pengadaan CPNS/PPPK selesai selanjutnya dilakukan penyerahan Surat Keputusan Pengangkatan CPNS/PPPK. Untuk Penyerahan SK CPNS dilaksanakan pada 21 Mei tahun 2025, sedangkan untuk PPPK Tahap I dilaksanakan bulan Agustus tahun 2025 dan PPPK Tahap II dilaksanakan bulan September tahun 2025.

Gambar 3.5
Dokumentasi Kegiatan Penyerahan SK PPPK Tahun 2025



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

❖ **Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian**

Meningkatnya penyelenggaraan pelayanan kepegawaian diukur melalui Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, dimana Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian adalah ukuran tingkat kepuasan pengguna layanan (seperti ASN atau masyarakat) terhadap pelayanan kepegawaian, yang dihitung berdasarkan perbandingan antara harapan dan kenyataan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pelayanan kepegawaian dan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan. Waktu pelaksanaan survei kepuasan masyarakat (SKM) dapat bervariasi, dengan penyelenggara pelayanan publik wajib melakukannya minimal setahun sekali. Di BKPSDM Survei ini dilakukan secara berkala yaitu setiap semester (6 bulan) sekali. Pada Tahun 2025 dilakukan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) secara mandiri dengan Skor 94. Dari hasil survey tersebut terdapat beberapa unsur pelayanan yang masih harus dilakukan perbaikan, yaitu :

- Unsur Penanganan Pengaduan dan
- Unsur Kesesuaian Pelayanan

Dalam rangka peningkatan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan Pada Tahun 2025 telah melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Pada Tahun 2025 PNS yang menerima SK Kenaikan sebanyak 802 (Delapan Ratus Dua Orang) orang.

Gambar 3.6
Dokumentasi Pembagian SK Kenaikan Pangkat PNS



Sumber Foto : BKPSDM

2. Pengelolaan Pensiun ASN

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan SK Pensiun pada Tahun 2025 sebanyak 232 (Dua Ratus Tiga Puluh Dua) orang.

3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Salah satu dokumen kepegawaian yang juga disajikan tepat waktu yaitu profil pegawai. dimana melalui aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian maka seluruh data kepegawaian pada pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada tahun 2025 telah valid dan dapat disajikan realtime. Data-data kepegawaian tersebut meliputi :

Nama, NIP, Tempat Tanggal Lahir, Jenis Kelamin, Pangkat, Golongan Ruang, TMT Pangkat, Jabatan, Eselon, TMT Jabatan, Masa Kerja, Pendidikan, Diklat Jabatan, No dan Tgl SK CPNS, TMT Pensiun, Unit Kerja. Berdasarkan data-data tersebut maka dapat disusun profil pegawai data terpilih gender yang meliputi :

1. Menurut Jenis Kepegawaian
2. Menurut Tingkat Pendidikan Formal
3. Menurut Tingkat Kepangkatan/Golongan
4. Menurut Jenis Jabatan
5. Menurut Jenjang Diklat Struktural

❖ **Meningkatnya ASN yang Mengembangkan Kompetensi**

Pengembangan Kompetensi adalah upaya peningkatan karakteristik dan

kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Tujuan dilaksanakannya pengembangan kompetensi juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karenanya, pengembangan kompetensi ASN haruslah direncanakan dan dirancang dengan baik sesuai dengan kebutuhan pengembangan organisasi.

Dalam rangka Pengembangan Kompetensi ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Hulu Sungai Selatan sampai dengan Tahun 2025 telah melaksanakan kegiatan Orientasi PPPK sebanyak 135 orang, Diklat pengembangan kompetensi teknis sebanyak 155 orang, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II sebanyak 3 orang.

Gambar 3.7
Dokumentasi Kegiatan Orientasi PPPK Tahun 2025



Sumber Foto : BKPSDM

Gambar 3.8
Dokumentasi Pelatihan Kompetensi Teknis Tahun 2025



Sumber Foto : BKPSDM

Gambar 3.9
Dokumentasi Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2025



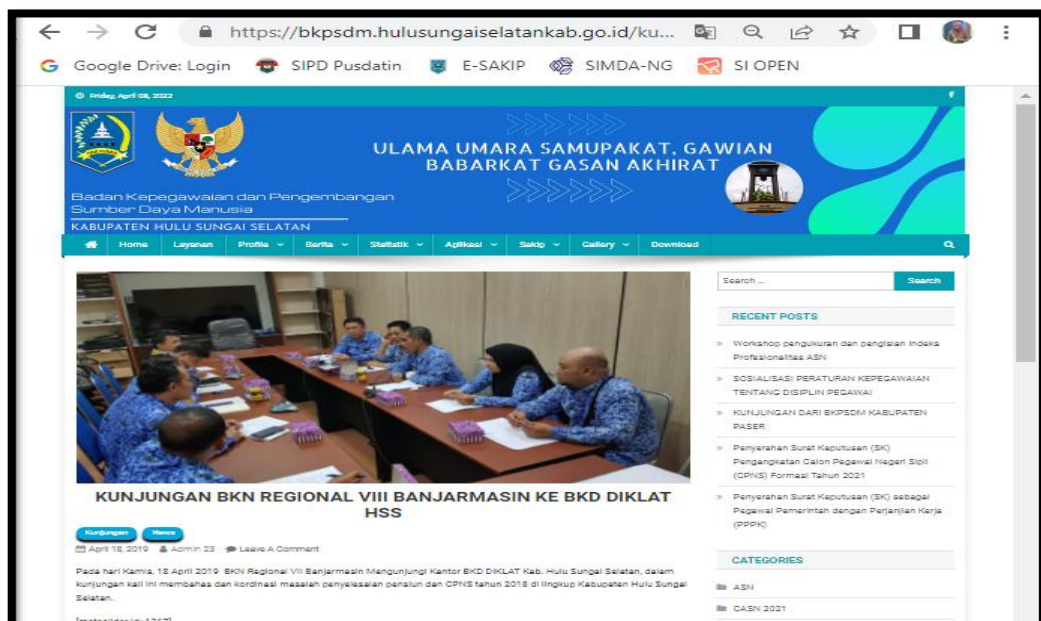
Sumber Foto : BKPSDM

D. Replikasi atas Keberhasilan Kinerja Organisasi

Dalam rangka proses replikasi terhadap keberhasilan pencapaian kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten lain telah melakukan benchmarking pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan, diantaranya sebagai berikut :

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

Gambar 3.10
Dokumentasi Kunjungan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) VIII Banjarmasin



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

2. Kunjungan dari BKPSDM Pemerintah Kota Palangkaraya ke BKPSDM Kab. HSS dalam rangka Konsultasi dan replikasi praktik pengelolaan akuntabilitas kinerja ASN seperti pada kutipan facebook BKPSDM <https://www.facebook.com/bkpsdm.kabhss> berikut ini :

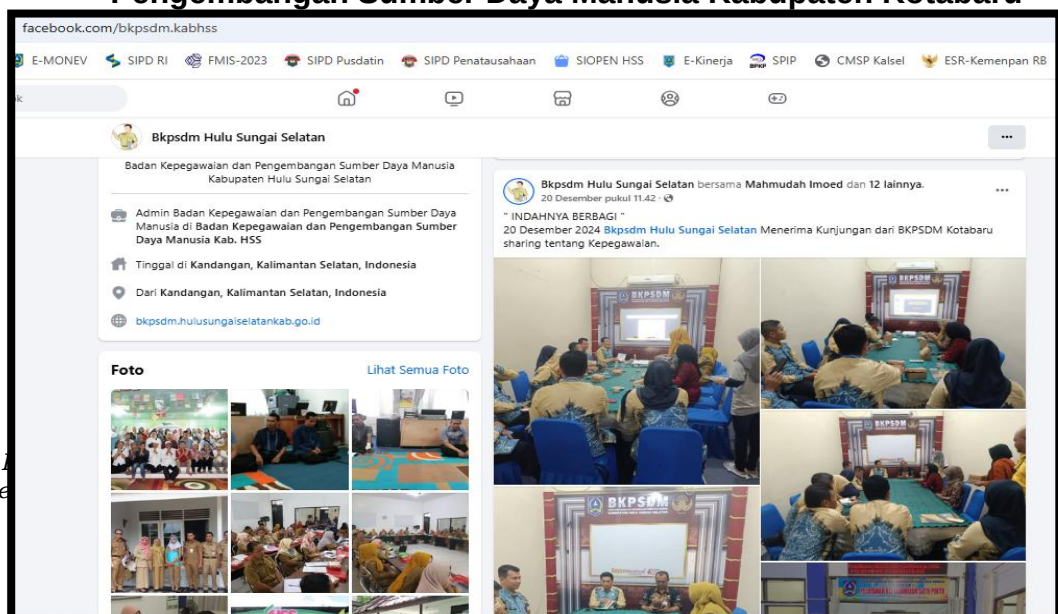
Gambar 3.11
Dokumentasi Kunjungan dari BKPSDM Pemerintah Kota Palangkaraya ke BKPSDM Kab. HSS



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

3. Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Sharing tentang Kepegawaian seperti pada kutipan facebook BKPSDM <https://www.facebook.com/bkpsdm.kabhss> berikut ini :

Gambar 3.12
Dokumentasi Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

4. Kunjungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarmasin dalam rangka mempelajari pengelolaan kepegawaian, penyusunan perencanaan kinerja, penilaian kinerja, penataan tenaga non ASN. Dalam kesempatan tersebut Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan informasi terkait kemajuan sistem manajemen kepegawaian yang telah dilaksanakan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Tabel 3.7
Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi dan Potensinya	90%	100%	111.11%
		Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	94	96,02	102,15%
		Persentase ASN yang Berkinerja Baik	100%	99,95	99,95%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Kebutuhan ASN	4,04	3,24%	617,82%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Jumlah CASN yang Diterima	193 orang	1193	618,13%
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Persentase Tindak Lanjut Pengaduan yang Telah Dijawab Tepat Waktu	100%	100%	100%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Penerbitan Dokumen Kepegawaian Tepat Waktu	100%	100%	100%
	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Layanan Kepegawaian yang Tepat Waktu	100%	100%	100%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase Penerbitan Dokumen Kepegawaian Tepat Waktu	100%	100%	100%
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Mutasi, Promosi dan Rotasi	58 orang	149 orang	8,6%
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Telah Mengikuti Assesment	400 orang	368 orang	81,5%
		Jumlah Dokumen Manajemen Talenta Pegawai	1 dokumen	1 dokumen	100%

	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Kinerja Pegawai Minimal Berpredikat Baik	100%	99,95%	99,95%
		Persentase Kedisiplinan Pegawai	100%	99,98%	99,98%
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP Pegawai dengan Rating Hasil Kerja Sesuai Ekspektasi	99,37%	99,95%	100,58%
		Persentase Perilaku Kerja Pegawai dengan Rating Hasil Kerja Sesuai Ekspektasi	98,95%	99,95	101,01%
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Persentase Pegawai yang Mendapatkan Reward dan Punishment	13,56%	3,37%	24,85%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pembinaan	300 orang	300 orang	100%
		Jumlah SK Hukuman Disiplin yang Dikeluarkan	5 SK	1 SK	20%
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase PNS yang Mengembangkan Kompetensi	43,82%	41,46%	88,29%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Meningkatkan Kompetensinya	21,80%	39,60%	108,25%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	91 orang	467 orang	173,62%

E. Efisiensi Anggaran

Tabel 3.8
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	% CAPAIAN
Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)	Indeks NSPK	91	88,83	97,62
Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah	100%	100%	100
Rata – rata capaian				98,81

Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

Dari pengukuran/penilaian Perubahan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 dapat di analisis **Tingkat Efektifitas** dan **Efisiensi Kinerja** sebagai berikut:

Tabel 3.9
Efektifitas Kinerja

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Kinerja	Realiasi Kinerja	Capaian Kinerja (Realisasi Kinerja / Target Kinerja)*100	Ket
1	Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)	Indeks NSPK	Indeks	91	88,83	97,62	Efektif
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah	%	100%	100%	100	Efektif
Tingkat Efektifitas Sasaran =		98,81%	(Efektif)				

Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

Tabel 3.10
Efisiensi

No	Sasaran	Target Kinerja (a)	Realiasi Kinerja (b)	Capaian Kinerja (c) = (b/a)x100	Pagu Anggaran(d)	Realisasi Anggaran(e)	Efisiensi (f) = $\frac{(dxc)-e}{(dxc)} \times 100\%$	Ket
1	Meningkatnya Kinerja Manajemen ASN Berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria)	91	88,83	97,62	7.108.003.618,00	5.927.055.051,00	16,61	Efisien
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	100%	100%	100	7.325.883.585,00	5.092.229.929,00	26,33	Efisien
Tingkat Efisiensi Sasaran 1 = 16,61 (Efisien) Tingkat Efisiensi Sasaran 2 = 26,33 (Efisien) Rata-rata Efisiensi Sasaran1 dan 2 sebesar = 22,47 (Efisien)								

Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

F. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran adalah laporan yang menyajikan informasi mengenai perbandingan antara anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasi atau pencapaian yang telah terjadi dalam satu periode tertentu. Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3.11
Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Tahun 2025

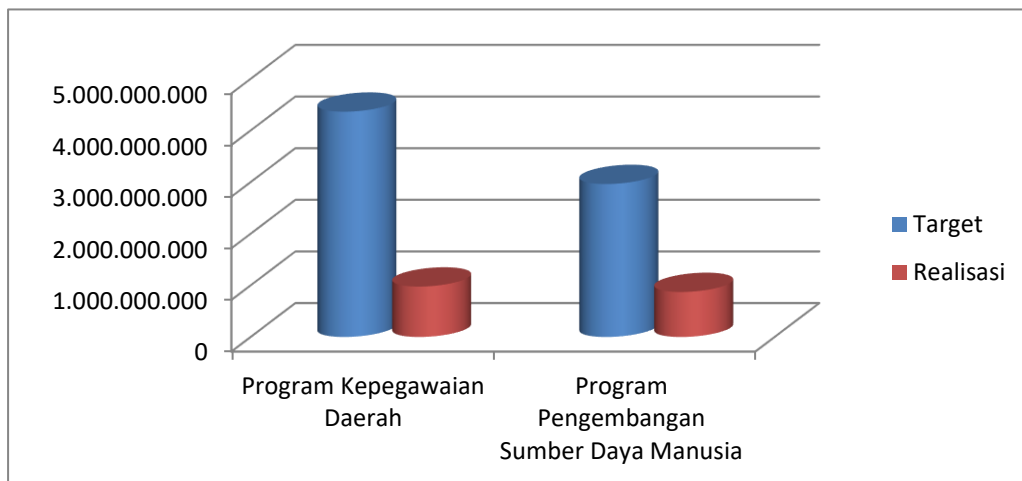
No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Sisa Pagu	% Realisasi
1	Program Kepegawaian Daerah	4.363.425.388,00	976.418.116,00	3.387.007.272,00	22,38
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	822.251.900,00	426.361.124,00	395.890.776,00	51,85
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	108.540.000,00	75.760.000,00	32.780.000,00	69,80
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	662.806.900,00	315.087.224,00	347.719.676,00	47,54
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	50.905.000,00	35.513.900,00	15.391.100,00	69,77
	Mutasi dan Promosi ASN	263.245.000,00	134.156.942,00	129.088.058,00	50,96
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	263.245.000,00	134.156.942,00	129.088.058,00	50,96
	Pengembangan Kompetensi ASN	2.875.270.000,00	341.640.050,00	2.533.629.950,00	11,88
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	2.875.270.000,00	341.640.050,00	2.533.629.950,00	11,88

	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	402.658.488,00	74.260.000,00	328.398.488,00	18,44
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75.772.000,00	24.150.000,00	51.622.000,00	31,87
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	189.976.758,00	610.000,00	189.366.758,00	0,32
	Pembinaan Disiplin ASN	136.909.730,00	49.500.000,00	87.409.730,00	36,16
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.962.458.197,00	871.619.008,00	2.090.839.189,00	29,42
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.962.458.197,00	871.619.008,00	2.090.839.189,00	29,42
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.962.458.197,00	871.619.008,00	2.090.839.189,00	29,42
		7.325.883.585,00	1.848.037.124,00	5.477.846.461,00	25,23

Sumber : BKPSDM Kab. HSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebesar Rp. 1.848.037.124,00,- dari total anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 7.325.883.585,00,- atau 25,23%. Untuk perbandingan target anggaran dan realisasi program tahun 2025 dapat dilihat dalam grafik berikut:

Grafik. 3.4
Target Anggaran dan Realisasi Program Tahun 2025



Sumber Data : BKPSDM Kab. HSS

G. Prestasi SKPD Tingkat Nasional

Sampai dengan Tahun 2025 prestasi dan penghargaan yang diperoleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- ❖ Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional VIII atas **“Komitmen dan Kualitas Usulan Pensiun PNS”**.

Gambar 3.13
Dokumentasi Piagam Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN)
Kantor Regional VII



Sumber Foto : BKPSDM Kab. HSS

TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Berdasarkan Hasil Evaluasi Tahun 2024, BKPSDM telah melaksanakan beberapa hal sebagai tindak lanjut sebagai berikut:

1. Pohon kinerja telah sesuai dengan isu strategis sebagai dasar perencanaan 2025-2029 serta penjenjangan kinerja telah diimplementasikan secara konsisten dalam SIPD pada seluruh Program, Kegiatan dan Sub kegiatan.
2. Mengupdate secara berkala capaian kinerja Perangkat Daerah pada aplikasi e-SAKP dengan data dukung yang lengkap dan valid.
3. Telah melakukan pelaporan hasil kinerja secara berkala yang dilengkapi dengan analisis, bukti dukung, faktor pendukung, faktor penghambat, dan rencana tindak lanjut pada aplikasi e-SAKP untuk mencapai pemenuhan target kinerja.
4. Telah melakukan pemantauan e-SAKP secara berkala untuk memastikan rekomendasi telah ditindaklanjuti dengan rencana tindak lanjut yang disertai reviu secara berjenjang oleh internal Perangkat Daerah terhadap efektivitas tindak lanjut yang telah dilakukan dan disesuaikan bila diperlukan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 secara umum telah berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan penerapan Sistem Merit. Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2025 masih mengacu pada hasil penilaian tahun sebelumnya yaitu sebesar 267,5 dengan kategori “Baik”, menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut didukung oleh terpenuhinya berbagai aspek manajemen ASN, antara lain perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian dan disiplin, serta perlindungan dan pelayanan.

Pada tingkat sasaran strategis, capaian Indeks NSPK mencapai nilai 88,83 dengan kategori “Unggul” serta persentase kepuasan pegawai terhadap layanan internal perangkat daerah mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN telah berjalan efektif serta kualitas layanan internal mampu memenuhi harapan pegawai. Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menunjukkan hasil yang positif, di antaranya terpenuhinya dokumen rencana kebutuhan ASN, terlaksananya pengadaan CASN sesuai formasi yang ditetapkan, pelaksanaan asesmen dan pengembangan kompetensi ASN, serta terselenggaranya pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan pegawai.

Realisasi kegiatan pada masing-masing program dan sub kegiatan sebagian besar mencapai target kinerja yang ditetapkan, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang perlu dioptimalkan, khususnya pada aspek pengembangan kompetensi dan manajemen talenta. Dari sisi keuangan, realisasi anggaran sampai akhir tahun mencapai 76,35% dari total pagu anggaran, yang mencerminkan adanya efisiensi dan penyesuaian pelaksanaan kegiatan. Secara keseluruhan, pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan Tahun 2025 telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas manajemen ASN serta penguatan akuntabilitas dan pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

B. Rencana Tindak Lanjut

Dengan capaian tersebut, BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Selatan tetap berkomitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan melalui penguatan pengembangan karier, promosi dan mutasi berbasis manajemen talenta, peningkatan kualitas manajemen kinerja, serta optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian guna mencapai target Renstra 2025–2029 secara bertahap dan berkelanjutan. Adapun rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Koordinasi dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan agar tahun 2025 menjadi prioritas, karena masih banyak pejabat di Kab. HSS yang belum mengikuti Pelatihan kepemimpinan
2. Melakukan koordinasi lebih intens dengan lembaga penyelenggara assessment yang terakreditasi terkait dengan penjadwalan waktu pelaksanaan dan kuota ASN yang di assessment.
3. Menginterpretasikan hasil asesmen, memetakan kompetensi dan potensi peserta, serta mengintegrasikan data dengan sistem informasi manajemen talenta untuk penyusunan rencana pengembangan karier
4. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (Siirwan) untuk memastikan sistem berjalan sesuai tujuan dan mengidentifikasi potensi masalah.
5. Memaksimalkan peran dan fungsi lembaga profesi ASN.

Dengan Laporan Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2025 ini diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Selatan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Kepala Badan,

Drs. KAMIDI, M.IP

Pembina Utama Muda

NIP. 19731115 199302 1 002

