

A S L I



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT

**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2019**

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Jl. H. A. Abd. Malik Pattana Endeng-Rangas Baru
Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat, Gedung Sayap Kanan 3 Lt. I
Telp / Fax (0426) 2325213

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019 dapat selesai dengan baik.

Penyusunan LKjIP merupakan konsekuensi logis dari amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Permenpan 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja. Dalam regulasi tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan.

LKjIP ini pada dasarnya merupakan laporan penyelenggaraan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah selama tahun 2019 terutama dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan didalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017-2022.

Berbagai keberhasilan yang dicapai merupakan hasil kerja keras semua pihak yang terlibat yaitu Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, swasta dan masyarakat hendaknya menjadi motivasi yang lebih inovatif dan kreatif untuk perbaikan kinerja kedepan begitu juga dengan kekurangan yang dialami hendaknya menjadi intropeksi terhadap kebijakan yang akan timbul, sehingga dapat menjadi masukan yang berharga bagi penyelenggara Badan Kepegawaian Daerah dimasa datang.

Kami menyadari bahwa dalam penyampaian LKjIP ini masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan keterbatasan kami. Untuk



itu pada kesempatan ini kami menyampaikan permohonan maaf yang tulus kepada semua pihak.

Dengan selesainya LKjIP ini, kami berharap dapat menjadi media untuk membangun kebersamaan dan sinergitas berdasarkan kesadaran dan komitmen bersama dilandasi sikap kekeluargaan, kejujuran dan ketulusan untuk berbuat yang terbaik bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada khususnya dan Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya.

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin.

Mamuju, Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

H. ZULKIFLI MANGGAZALI, S.E., M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19661231 199003 1 144

RINGKASAN EKSEKUTIF

Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan kewajiban Badan Kepegawaian Daerah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam Perencanaan Strategi Badan Kepegawaian Daerah, melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik dan melembaga.

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kerja yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya kesenjangan kerja antara rencana dan realisasi, serta tindakan koreksi yang diperlukan dimasa mendatang. Metode pengukuran ini dapat bermanfaat dalam memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijaksanaan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan misi organisasi instansi pemerintah.

LKjIP Badan Kepegawaian Daerah tahun 2019 menyajikan:

Pada Bab I memuat gambaran singkat mengenai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ditinjau dari kedudukan, tugas pokok dan fungsi, strukturisasi, maksud dan tujuan penyusunan.

Pada Bab II memuat pernyataan visi dan misi serta cara pencapaiannya, tujuan dan sasaran strategis dengan analisis lingkungan eksternal dan internal, cara mencapai tujuan dan sasaran serta penentuan kebijakan dan program kerja merujuk pada rencana kinerja tahun 2018 yang telah ditetapkan.

Pada Bab III memuat metodologi pengukuran pencapaian kinerja dengan metode pembandingan, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja. serta analisis keuangan berupa realisasi dari keuangan yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun 2019.



Pada Bab IV memuat kesimpulan mengenai gambaran umum keberhasilan dan kegagalan serta saran tindak lanjut dalam upaya mencapai sasaran strategis yang termuat dalam RENSTRA 2017-2022.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GRAFIK.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI	1
B. LATAR BELAKANG PENYUSUNAN LKJIP.....	6
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	8
A. PERENCANAAN KINERJA.....	8
B. PERJANJIAN KINERJA.....	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2019.....	17
A. PENGUKURUAN KINERJA.....	17
B. ANALISIS HASIL PENGUKURAN KINERJA.....	23
C. AKUNTABILITAS KEUANGAN.....	26
BAB IV PENUTUP.....	30

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Golongan.....	5
Tabel 1.2	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Diklat Penjurangan.....	5
Tabel 1.3	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselonisasi.....	6
Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran dan Arah Kebijakan Berdasarkan Rencana Strategis 2017-2022.....	9
Tabel 2.2	Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2019.....	10
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	12
Tabel 2.4	Sasaran Strategis, Program, Indikator Kinerja Tahun 2019.....	13
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja.....	17
Tabel 3.2	Indikator Kinerja Utama Tahun 2019.....	18
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019	19
Tabel 3.4	Kategori Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	22
Tabel 3.5	Tujuan dan Sasaran Periode Renstra 2017-2022	25
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dan Tahun 2019.....	28
Tabel 3.7	Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2019.....	30
Tabel 3.8	Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2019 Berdasarkan Sasaran Pada Perjanjian Kinerja	30
Tabel 3.9	Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2019.....	34



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	4
----------	--	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan, Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud pada Peraturan Daerah tersebut merupakan unsur pendukung tugas Gubernur, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sedangkan tugas dan fungsi tertuang pada Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dimana BKD Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian Daerah. BKD sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Gubernur tersebut mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Gubernur dibidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Aparatur, menyusun rumusan kebijakan, mengoordinasikan dan membina Kepegawaian Daerah serta menyusun rencana pengembangan sumber daya aparatur tingkat provinsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
- b. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
- c. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
- g. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;

- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- i. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan, 1 (satu) Sekretaris, 4 (empat) Kepala Bidang, 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, 12 (dua belas) Kepala Sub Bidang dan Staf Pelaksana/Kelompok Jabatan Fungsional merupakan unsur pembantu pimpinan dalam melaksanakan tugas teknis operasional urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang dan Pejabat Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi secara vertikal dan horisontal baik dalam lingkungan kerja masing-masing maupun dengan unit kerja lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai kewenangannya dan dengan sumber daya yang dimiliki, instansi pemerintah diwajibkan untuk menyiapkan, menyusun, dan menyampaikan informasi kinerja secara tertulis, periodik, dan melembaga sebagai perwujudan normatif pertanggungjawaban laporan kinerja dalam satu tahun anggaran (tahunan) yang telah ditetapkan untuk mengukur tingkat capaian kinerja instansi pemerintah yang tertuang dalam rumusan tujuan dan sasaran.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari:

1. Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dari:
 - a) Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 - b) Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris
 - c) Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional

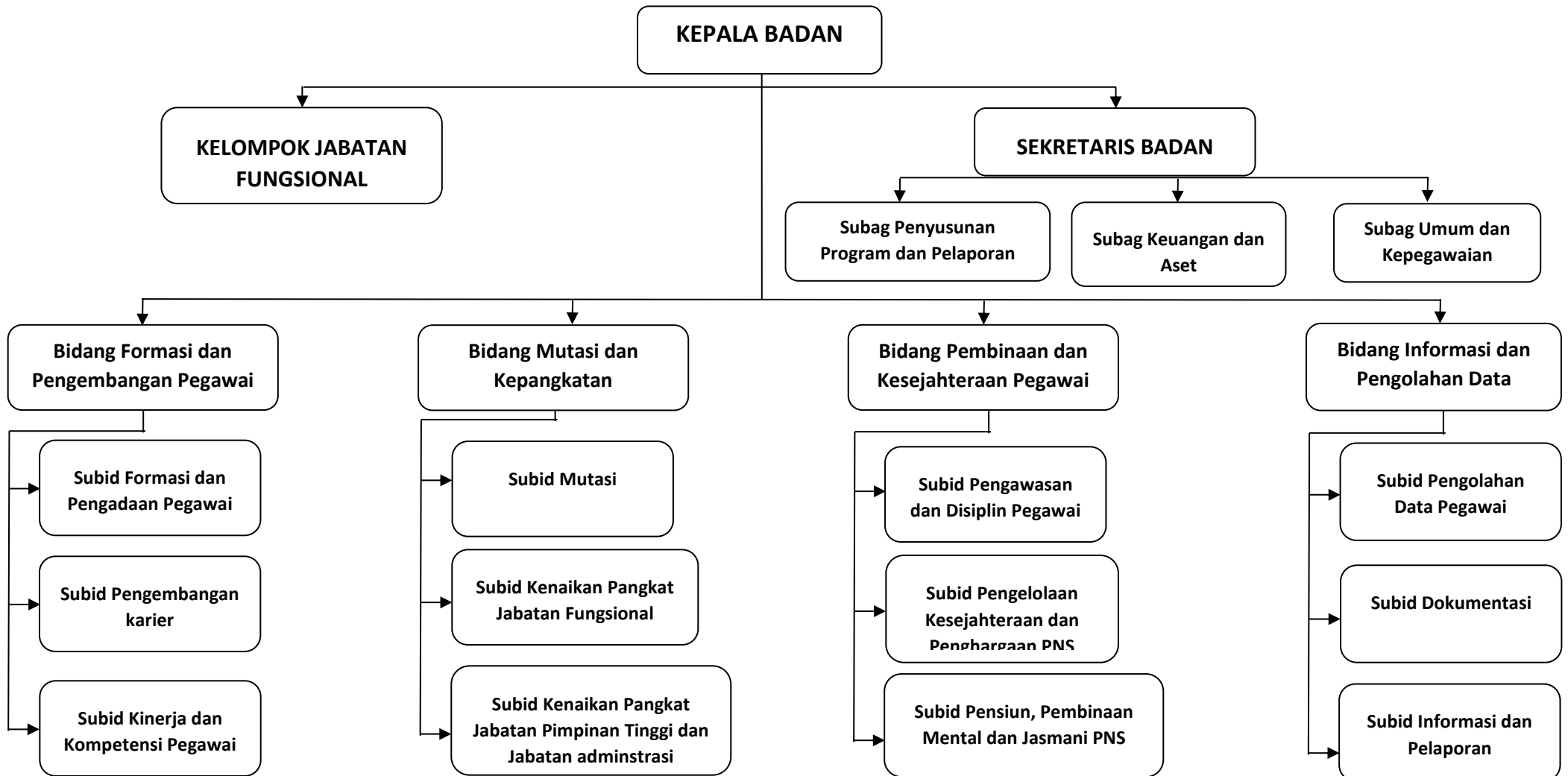
2. Adapun Susunan Kepegawaian dan kelengkapan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan;
- 2) Sekretariat Badan;
 - a. Sub Bagian Program dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3) Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
 - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
 - b. Sub Bidang Pengembangan Karier
 - c. Sub Bidang Kinerja dan Kompetensi Pegawai
- 4) Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
 - a. Sub Bidang Mutasi
 - b. Sub Bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional
 - c. Sub Bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
- 5) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - a. Sub Bidang Pengawasan dan Displin Pegawai
 - b. Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS
 - c. Sub Bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS
- 6) Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai;
 - a. Sub Bidang Pengolahan Data Pegawai
 - b. Sub Bidang Dokumentasi
 - c. Sub Informasi dan Pelaporan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional;



Struktur Organisasi

Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat



Adapun kondisi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

A. Berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 1.1
Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Golongan

No.	Golongan/Ruang	Jumlah
1	Ia	-
2	Ib	-
3	Ic	-
4	Id	-
5	IIa	1
6	IIb	1
7	IIc	3
8	IId	1
9	IIIa	11
10	IIIb	1
11	IIIc	19
12	IIId	5
13	IVa	1
14	IVb	2
15	IVc	1
16	IVd	-
17	IVe	-
Jumlah		46

B. Berdasarkan diklat penjenjangan

Tabel 1.2
Kondisi kepegawaian berdasarkan diklat penjenjangan

No.	Jenis Diklat	Jumlah
1	Pim Tk. I	-
2	Pim Tk. II	-
3	Pim Tk. III	2
4	Pim IV	13
Jumlah		15

C. Berdasarkan Eselonisasi

Tabel 1.3
Kondisi kepegawaian berdasarkan Eselonisasi

IV.B	IV.A	III.B	III.A	II.B	II.A
-	15	-	2	-	1

B. LATAR BELAKANG PENYUSUNAN LKjIP

Dengan diterbitkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai unsur penyelenggara negara memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP tersebut disusun berdasarkan dokumen perencanaan dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2019 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan rencana kinerja tahun 2019. LKjIP juga dimaksudkan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah dan pada umumnya Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat serta mendorong penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar (good governance).

Esensi dari sistem LKjIP bagi Badan Kepegawaian Daerah adalah perwujudan dari implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik, dibidang administrasi umum dan Sumber Daya Manusia. Sistem pengendalian ini merupakan

infrastruktur bagi manajemen pemerintahan untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan strategi instansi dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaian (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem LKjIP diawali dengan penyusunan rencana strategis yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah secara selaras tiap tahun yang ditetapkan melalui program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan/sasaran strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang diperoleh pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada stakeholder dalam wujud Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

LKjIP memiliki 2 fungsi utama yang mencakup 2 aspek sekaligus yaitu aspek akuntabilitas kinerja dan aspek manajemen kinerja. Dilihat dari aspek akuntabilitas kinerja, LKjIP berfungsi bagi keperluan eksternal organisasi, padahal LKjIP 2018 menjadi sasaran pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Daerah atas capaian kinerja yang diperoleh pada tahun 2019. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai. Dilihat dari aspek manajemen kinerja, LKjIP berfungsi bagi keperluan internal organisasi, dalam hal ini LKjIP 2019 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah bagi upaya-upaya perbaikan kinerja dimasa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Badan Kepegawaian Daerah dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja tahun 2019 disusun berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode Tahun 2017-2022 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017-2022 dan mengacu pula pada Undang-Undang nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Renstra SKPD merupakan penjabaran dari visi misi dan program Kepala SKPD yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat sebagai wakil Pemerintah Pusat di Daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017-2022 adalah:

” Sulawesi Barat Maju dan Malaqbiq”

Selanjutnya untuk mewujudkan visi tersebut telah ditetapkan misi yang merupakan penjabaran visi tersebut, dalam hal ini misi Gubernur Sulawesi Barat adalah :

- 1) Membangun sumber daya manusia berkualitas, berkepribadian dan berbudaya;
- 2) Mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern, dan terpercaya;
- 3) Membangun dan menguatkan konektivitas antar wilayah berbasis unggulan strategis;
- 4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inovatif dan berdaya saing tinggi;
- 5) Mengarusutamakan lingkungan hidup untuk pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan penjabaran Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Barat sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD 2017-2022, Badan Kepegawaian Daerah masuk kedalam misi kedua yaitu Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih, Modern dan Terpercaya. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut, maka dirumuskan dan dijabarkan lebih operasional kedalam tujuan dan sasaran yang akan

dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat melalui program dan kegiatan. Adapun tujuan, sasaran, dan arah kebijakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tujuan, sasaran, dan arah kebijakan berdasarkan Draft Revisi Renstra 2017-2022

Tujuan	Sasaran	Arah Kebijakan
1. Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT	1. Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	1.1 Melaksanakan Manajemen Asn Tepat Waktu, Tepat Kebutuhan, Tepat Aturan 1.2 Optimalisasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen ASN
2. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	2. Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Pemerintahan yang Akuntabel dan Efektif	2. Peningkatan peran dan fungsi kesekretariatan BKD melalui peningkatan sarana dan prasarana perkantoran dan pelayanan
3. Mewujudkan ASN yang mempunyai disiplin tinggi dan Berkualitas	3. Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	3. Penerapan sistem reward and punishment terhadap ASN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<i>Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT</i>	1 Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	66 orang
	2 Sinkronisasi dan Update Data antara Simpeg dan SAPK	41 OPD
	3 Jumlah Karis Karsu dan Bapertarum PNS	500 orang
	4 Jumlah Karpeg dan Taspen	300 orang
	5 Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS	250 orang
	6 Penyelesaian administrasi penetapan NIP CPNS	280 orang
	7 Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	250 orang
	8 Jumlah SK PNS dan Sumpah PNS	450 SK
	9 Pengelolaan dokumen kepegawaian	12 bulan
	10 Mutasi Jabatan dan Pengangkatan PNS Ke Dalam JPT, administrator & fungsional	500 orang
	11 Penempatan/Perpindahan PNS Daerah	500 orang
	12 SK Kenaikan Pangkat	1000 SK
	13 SK peninjauan masa kerja PNS	15 SK
	14 Peserta lelang jabatan pimpinan tinggi	50 orang
	15 SK kenaikan pangkat	500 SK
	16 Jumlah peserta rapat	75 orang



	17	Standar Baku Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Karier dan Pola Karier	2	Dokumen
	18	Jumlah SK pensiun PNS	80	SK
	19	Update Informasi Data Kepegawaian	12	Bulan
<i>Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif</i>	1	Pemenuhan kebutuhan layanan jaringan internet dan daya listrik	12	bulan
	2	Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional tahun berjalan	12	bulan
	3	Pemeliharaan peralatan kerja	12	bulan
	4	Penyediaan alat tulis kantor tahun berjalan	12	bulan
	5	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan tahun berjalan	12	bulan
	6	Tersedianya peralatan rumah tangga tahun berjalan	12	bulan
	7	Penyediaan makanan dan minuman tahun berjalan	12	bulan
	8	Konsultasi dan koordinasi ke luar Daerah	12	bulan
	9	Koordinasi ke dalam daerah	12	bulan
	10	Penyedia Jasa dan Pelayanan Administrasi Perkantoran	12	bulan
	11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	2	paket
	12	Pengadaan meubeler	1	paket
	13	Laporan realisasi kinerja opd	12	bulan
	14	Jumlah laporan	2	laporan
	15	laporan keuangan akhir tahun	1	kali
	16	Jenis laporan yang selesai	3	jenis laporan
	17	Jenis dokumen	2	jenis dokumen
	18	Jenis dokumen	2	jenis dokumen

Meningkatnya Kedisiplinan dan Kualitas ASN	1	Hasil Penilaian Kinerja PNS di Setiap OPD	41	OPD
	2	Pengelolaan administrasi disiplin ASN lingkup pemprov sulbar	41	OPD

B. Perjanjian Kinerja

Pada bulan Januari tahun 2019, setelah penetapan anggaran tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan perjanjian kinerja antara Kepala Perangkat Daerah (PD) dengan Gubernur Sulawesi Barat melalui penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dengan memperhatikan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah, baik sumber daya aparatur, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana.

Rincian Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2019 adalah dapat dilihat pada tabel Perjanjian Kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi	100 Persen
2	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan yang Akuntabel dan Efektif	Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel	100 Persen
3	Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur	100 Persen

Perjanjian kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana telah tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan, adapun Indikator Kinerja Utama tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	
1	Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi	Persentase rata-rata Capaian Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur ditambah Persentase rata-rata Capaian Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur tahun berjalan dibagi 2 (dua).	$\frac{\text{Rata-rata Capaian Program 1} + \text{Rata-rata Capaian Program 2}}{2} \times 100$
2	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan yang Akuntabel dan Efektif	Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel	Persentase rata-rata Capaian Program Pelayanan Administrasi Perkantoran ditambah Persentase rata-rata Capaian Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur ditambah Persentase rata-rata Capaian Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan tahun berjalan dibagi 3 (tiga).	$\frac{\text{Rata-rata Capaian Program 1} + \text{Rata-rata Capaian Program 2} + \text{Rata-rata Capaian Program 3}}{3} \times 100$
3	Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur	Persentase rata-rata Capaian Program Peningkatan Disiplin Aparatur	$\frac{\text{Persentase capaian seluruh kegiatan dalam Program Peningkatan Disiplin Aparatur}}{\text{Jumlah kegiatan dalam Program Peningkatan Disiplin Aparatur}} \times 100$



Perjanjian kinerja tahun 2019 yang telah tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja sebagaimana telah tergambar pada tabel 2.3 di atas, capaiannya indikatornya diukur berdasarkan rata-rata capaian program yang mendukung setiap sasaran strategis dan pengukurannya akan dijelaskan secara rinci pada Indikator Kinerja Utama pada Bab III dokumen ini. Adapun program yang mendukung setiap capaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5

Sasaran Strategis, Program, Indikator Kinerja Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET SEBELUM PERUBAHAN		TARGET SETELAH PERUBAHAN		PAGU SEBELUM PERUBAHAN	PAGU SETELAH PERUBAHAN
Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1 Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	66	orang	66	orang	1.711.880.670	1.314.916.886
		2 Sinkronisasi dan Update Data antara Simpeg dan SAPK	41	OPD	41	OPD	502.723.000	510.563.000
		3 Jumlah Karis Karsu dan Bapertarum PNS	500	orang	500	orang	44.279.970	44.279.970
		4 Jumlah Karpeg dan Taspen	300	orang	300	orang	48.744.270	47.678.774
		5 Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS	250	orang	250	orang	62.745.770	58.507.770
		6 Penyelesaian administrasi penetapan NIP CPNS	280	orang	280	orang	114.940.000	307.877.500
		7 Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	250	orang	250	orang	124.955.000	123.047.200
		8 Jumlah SK PNS dan Sumpah PNS	450	SK	450	SK	90.045.000	90.045.000
		9 Pengelolaan dokumen kepegawaian	12	bulan	12	bulan	159.308.000	151.468.000
				10 Mutasi Jabatan dan Pengangkatan PNS Ke	500	orang	500	orang



		Dalam JPT, administrator & fungsional						
		11 Penempatan/Perpindahan PNS Daerah	500	orang	500	orang	111.003.900	154.524.140
		12 SK Kenaikan Pangkat	1000	SK	1000	SK	186.630.000	233.437.000
		13 SK peninjauan masa kerja PNS	15	SK	15	SK	10.860.000	10.860.000
		14 Peserta lelang jabatan pimpinan tinggi	50	orang	50	orang	345.000.000	314.761.160
		15 SK kenaikan pangkat	500	SK	500	SK	153.155.100	211.492.500
		16 Jumlah peserta rapat	75	orang	75	orang	139.188.500	129.848.499,12
		17 Standar Baku Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Karier dan Pola Karier	2	Dokumen	2	Dokumen	133.010.000	135.560.000
		18 Jumlah SK pensiun PNS	80	SK	80	SK	114.569.990	112.135.486
		19 Update Informasi Data Kepegawaian	12	Bulan	12	Bulan	504.063.500	454.063.500
Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Pemenuhan kebutuhan layanan jaringan internet dan daya listrik	12	bulan	12	bulan	8.300.000	8.300.000
		2 Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional tahun berjalan	12	bulan	12	bulan	154.500.000	119.500.000
		3 Pemeliharaan peralatan kerja	12	bulan	12	bulan	15.500.000	15.500.000
		4 Penyediaan alat tulis kantor tahun berjalan	12	bulan	12	bulan	63.713.500	63.713.500



		5	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan tahun berjalan	12	bulan	12	bulan	23.325.000	23.325.000
		6	Tersedianya peralatan rumah tangga tahun berjalan	12	bulan	12	bulan	27.036.500	24.936.500
		7	Penyediaan makanan dan minuman tahun berjalan	12	bulan	12	bulan	46.658.000	46.658.000
		8	Konsultasi dan koordinasi ke luar Daerah	12	bulan	12	bulan	252.371.770	252.371.770
		9	Koordinasi ke dalam daerah	12	bulan	12	bulan	157.083.430	157.083.430
		10	Penyedia Jasa dan Pelayanan Administrasi Perkantoran	12	bulan	12	bulan	194.149.330	194.149.330
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	1	paket	2	paket	200.000.000	299.940.000
		12	Pengadaan meubeler	1	paket	1	paket	161.940.000	161.940.000
		13	Laporan realisasi kinerja opd	12	bulan	12	bulan	29.223.400	29.223.400
		14	Jumlah laporan	2	laporan	2	laporan	29.009.000	29.009.000
		15	laporan keuangan akhir tahun	1	kali	1	kali	16.760.900	16.760.900
		16	Jenis laporan yang selesai	3	jenis laporan	3	jenis laporan	33.735.000	33.735.000
			17	Jenis dokumen	2	jenis dokumen	2	jenis dokumen	17.098.000



		18 Jenis dokumen	2 jenis dokumen	2 jenis dokumen	21.530.000	21.530.000
Meningkatnya Kedisiplinan dan Kualitas ASN	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1 Hasil Penilaian Kinerja PNS di Setiap OPD	41 OPD	41 OPD	119.902.500	140.700.000
		2 Pengelolaan administrasi disiplin ASN lingkup pemprov sulbar	41 OPD	41 OPD	293.160.000	263.398.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan instansi pemerintah. Proses tersebut dilaksanakan dengan mengukur capaian setiap indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja atas sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana/target dengan realisasi setiap indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk lebih menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala pengukuran kinerja

Skala	Kategori
91 s/d 100	Sangat Berhasil
71 s/d 90	Cukup Berhasil
55 s/d 70	Kurang Berhasil
Kurang dari 55	Tidak Berhasil

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap

instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

B. Analisis Hasil Pengukuran Kinerja

Gambaran keberhasilan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam draft dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2017-2022 yang telah disusun secara paralel dengan draft dokumen Revisi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017-2022, direpresentasikan berdasarkan capaian Perjanjian kinerja, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	Target	Realisasi	Persentase Capaian
Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT	Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi	100%	118,04%	118,04%
Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif	Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel	100%	100%	100%
Mewujudkan ASN yang mempunyai disiplin tinggi dan berkualitas	Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur	100%	100%	100%

Analisis atas capaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam mewujudkan misi dan visi yang telah dituangkan dalam dokumen RENSTRA, sehingga dapat digunakan untuk perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang.

Analisis tersebut dilakukan dengan membandingkan antara realisasi capaian indikator kinerja dengan penetapan target tahun berjalan dan target akhir dalam Penetapan Kinerja, perbandingan dengan realisasi tahun lalu serta analisis atas perbedaan kinerja (performance gap) yang terjadi baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.

Uraian hasil analisis atas capaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk mengetahui kemajuan dan kendala pencapaian tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi dan misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017 - 2022, dengan mewujudkan capaian tujuan dan sasaran sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Tujuan dan Sasaran Periode Renstra 2017-2022

Tujuan	Sasaran
1. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	1. Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Pemerintahan yang Akuntabel dan Efektif
2. Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT	2. Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT
3. Mewujudkan ASN yang mempunyai disiplin tinggi dan berkualitas	3. Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN

Dari 3 (tiga) sasaran diwujudkan dengan 6 program, dengan masing-masing capaian kinerja sasaran sebagaimana telah dijelaskan pada tabel 3.4 adalah sebagai berikut :

1. *Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT (Sasaran Strategis 1)* diwujudkan melalui Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan rata-rata capaian **118%**, termasuk kedalam kategori **Sangat Berhasil**.
2. *Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Pemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif (Sasaran Strategis 2)* diwujudkan melalui Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dengan rata-rata capaian **100%**, termasuk kedalam kategori **Sangat Berhasil**.
3. *Meningkatnya Kedisiplinan dan Kualitas ASN (Sasaran Strategis 3)* diwujudkan melalui Program Peningkatan Disiplin Aparatur dengan rata-rata capaian **100%**, termasuk kedalam kategori **Sangat Berhasil**.

Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Tingkat **capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2019 sebesar 106,01% (SANGAT BERHASIL)**, yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran.

$$\begin{aligned} & \text{Capaian Kinerja Sasaran 1} + \text{Capaian Kinerja Sasaran 2} + \text{Capaian Kinerja} \\ & \text{Sasaran 3} / 3 \\ & = 118,04\% + 100\% + 100\% / 3 \\ & = \mathbf{106,01 (SANGAT BERHASIL)} \end{aligned}$$

Gambaran capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja pada penetapan kinerja / perjanjian kinerja yaitu dengan analisis hasil capaian yang ada pada tabel tersebut diatas maka pada tahun 2019 capaian kinerja sasaran dari 3 (tiga) sasaran kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian kinerja sasaran **Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT** dengan capaian 118% (**sangat berhasil**). Capaian tersebut diukur dari rata-rata capaian output kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut, dari 19 (Sembilan belas) target output yang ditetapkan. Terdapat beberapa capaian output yang melebihi target diantaranya adalah indikator Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan dari target 66 orang terealisasi 136 orang (206%), indikator Jumlah Karis Karsu dan Bapertarum PNS target 500 orang terealisasi 951 orang (190%), indikator Jumlah Karpeg dan Taspem dari target 300 orang terealisasi 314 orang (104%), indikator SK peninjauan masa kerja PNS dari target 15 orang terealisasi 49 orang (326%), indikator Peserta lelang jabatan pimpinan tinggi dari target 50 orang terealisasi 65 orang (130%). Namun terdapat pula beberapa indikator output yang tidak mencapai target diantaranya, indikator Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS dari target 250 orang terealisasi 160 orang (64%), hal ini disebabkan karena beberapa usulan penerima penghargaan satya lencana sedang dalam proses di pusat. Indikator Penyelesaian administrasi penetapan NIP CPNS dari target 280 orang terealisasi 274 orang (97%), hal ini disebabkan karena pengusulan formasi CPNS tahun 2018 sebanyak 650 orang namun formasi yang diberikan oleh pusat hanya 280 orang dan yang lulus hanya 274 orang. Indikator Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah dari target 250 orang terealisasi 211 orang (84,80%), hal ini disebabkan karena yang memenuhi syarat untuk mengikuti ujian dinas hanya 211 orang. Indikator Jumlah SK PNS dan Sumpah PNS dari target 450 orang terealisasi 267 orang (59,33%), hal ini disebabkan karena SK CPNS yang telah dinyatakan lulus belum dapat diberikan karena masih proses oleh pusat, adapun jumlah 267 orang tersebut merupakan realisasi sumpah PNS. Indikator Mutasi Jabatan dan Pengangkatan PNS Ke Dalam JPT, administrator & fungsional dari target 500 orang terealisasi 244 orang (48,40%), hal ini disebabkan karena mutasi pejabat hanya dilakukan untuk penyegaran sejumlah jabatan dan pengisian jabatan yang lowong.

2. Capaian kinerja sasaran **Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Pemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif** dengan capaian 100% (**sangat berhasil**). Capaian tersebut diukur dari rata-rata capaian output kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut, dari 18 (Delapan belas) target output yang direncanakan telah berhasil terealisasi sepenuhnya.
3. Capaian kinerja sasaran **Meningkatnya Kedisiplinan dan Kualitas ASN** dengan capaian 100% (**sangat berhasil**) capaian tersebut diukur dari rata-rata capaian output kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut, dari 2 (dua) target output yang ditetapkan telah berhasil terealisasi sepenuhnya.

C. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dan 2019

Berikut perbandingan capaian kinerja tahun 2018 dan tahun 2019 yang merupakan perhitungan dari hasil realisasi kinerja, tersaji pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dan Tahun 2019

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN KINERJA	
			2018	2019
Menciptakan pelayanan administrasi yang profesional dan akuntabel	Tercapainya pelayanan administrasi yang profesional dan akuntabel	Rata-rata capaian kinerja program yang mendukung sasaran strategis 1	100%	N/A
Mewujudkan sistem perencanaan dan pengembangan pegawai	Tercapainya sistem perencanaan dan pengembangan pegawai	Rata-rata capaian kinerja program yang mendukung sasaran strategis 2	104,78%	N/A

Mewujudkan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian secara terintegrasi	Tercapainya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	Rata-rata capaian kinerja program yang mendukung sasaran strategis 3	100%	N/A
Mewujudkan peningkatan kesejahteraan ASN	Meningkatnya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	Rata-rata capaian kinerja program yang mendukung sasaran strategis 4	131,39%	N/A
Mewujudkan ASN yang profesional dan berkompeten	Meningkatnya profesionalisme dan kompetensi ASN	Rata-rata capaian kinerja program yang mendukung sasaran strategis 5	121,60%	N/A
Mewujudkan ASN yang mempunyai disiplin tinggi dan berkualitas	Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur	100%	100%
Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT	Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi	N/A	118,04%
Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif	Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel	N/A	100,00%

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terjadi perubahan signifikan terhadap tujuan, sasaran strategis dan indikator sasaran. Hal ini berdasarkan hasil asistensi terhadap dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah yang dilakukan oleh Bappeda dalam rangka melakukan perbaikan secara paralel dengan Revisi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022.

Pada dokumen Rencana Strategis Sebelumnya terdapat 6 tujuan, 6 sasaran dan 6 indikator sasaran, dalam draft revisi Rencana Strategis menjadi 3 tujuan, 3 sasaran dan 3 indikator sasaran.

D. Akuntabilitas Keuangan

Dari Rencana Kerja Anggaran yang melalui proses pembahasan anggaran melalui KUPA-PPAS kemudian ditetapkan menjadi DPA SKPD dengan penjabaran APBD Tahun Anggaran 2019 *setelah Perubahan* sebesar **Rp 10.827.662.455,-** dapat direalisasikan **Rp 10.345.909.445,-** atau **95,55 %**, dapat dilihat tabel dibawah :

Tabel 3.7

Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2019

No	Uraian	Anggaran 2018	Realisasi	%	Sisa	%
1	BELANJA	10.827.662.455	10.345.909.445	95,55	481.753.010	4,45
1.1	Belanja tidak langsung (Non Program / Gaji)	4.085.249.040	4.078.675.221	99,84	6.573.819	0,16
	Belanja - Pegawai	4.085.249.040	4.078.675.221	99,84	6.573.819	0,16



1.2	Belanja langsung (Program- Kegiatan)	6.742.413.415,12	6.267.234.224	92,95	475.179.191	7,05
-----	--	------------------	---------------	-------	-------------	------

Sedangkan gambaran biaya/anggaran yang dibutuhkan dalam mewujudkan sasaran strategis yang terinci dalam anggaran dan realisasi per program dan kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2019
Berdasarkan Sasaran Pada Perjanjian Kinerja

SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN (%)
Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan dan Kualitas ASN Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	8.300.000	5.250.000	63,25%
		2 Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	119.500.000	109.758.082	91,85%
		3 Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	15.500.000	13.550.000	87,42%
		4 Penyediaan alat tulis kantor	63.713.500	56.835.500	89,20%
		5 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	23.325.000	14.124.600	60,56%
		6 Penyediaan peralatan rumah tangga	24.936.500	21.830.000	87,54%
		7 Penyediaan makanan dan minuman	46.658.000	39.001.700	83,59%
		8 Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	252.371.770	230.120.330	91,18%
		9 Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	157.083.430	143.910.520	91,61%
		10 Penyediaan Jasa Perkantoran	194.149.330	146.160.000	75,28%



	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	299.940.000	296.250.000	98,77%
		12	Pengadaan mebeleur	161.940.000	160.940.000	99,38%
	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	13	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	29.223.400	23.142.000	79,19%
		14	Penyusunan laporan keuangan semesteran	29.009.000	24.786.350	85,44%
		15	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	16.760.900	13.311.800	79,42%
		16	Penyusunan Renstra/Renja/LAKIP dan LPPD	33.735.000	30.870.000	91,51%
		17	Penyusunan RKA/DPA-SKPD	17.098.000	15.115.100	88,40%
		18	Penyusunan RKA-P/DPPA-SKPD	21.530.000	11.501.000	53,42%
Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	1.314.916.886	1.202.744.222	91,47%
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2	Pengolahan Data Kepegawaian	510.563.000	489.338.800	95,84%
		3	Penyelesaian Administrasi Karis Karsu dan Bapertarum PNS	44.279.970	41.238.550	93,13%
		4	Penyelesaian Administrasi KARPEG dan TASPEN PNS	47.678.774	47.364.508	99,34%
		5	Penyelesaian Administrasi Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS	58.507.770	56.836.750	97,14%
		6	Seleksi penerimaan cpns dan proses penyelesaian penetapan NIP	307.877.500	288.171.254	93,60%



		7	Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	123.047.200	120.728.720	98,12%
		8	Penyelesaian Administrasi	90.045.000	88.207.847	97,96%
		9	Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Sumpah PNS	151.468.000	135.034.068	89,15%
		10	Pengelolaan dan Penataan Tata Naskah	418.475.200	397.606.353	95,01%
		11	Kepegawaian Proses Pengangkatan, Perpindahan dan Pemberhentian PNS dalam JPT.	154.524.140	152.482.753	98,68%
		12	Administrator & Fungsional	233.437.000	204.991.088	87,81%
		13	Proses Perpindahan dan Penempatan PNS	10.860.000	8.728.000	80,37%
		14	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi	314.761.160	314.152.160	99,81%
		15	Pengelolaan Peninjauan Masa Kerja PNS	211.492.500	177.917.680	84,12%
		16	Proses Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	129.848.499,12	125.437.600	96,60%
		17	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	135.560.000	125.368.720	92,48%
		18	Rapat Koordinasi Kepegawaian	112.135.486	109.160.250	97,35%
		19	Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dan Pola Karier	454.063.500	444.580.319	97,91%
			Penyelesaian Administrasi Pensiun/Purna Tugas PNS			
			Pengolahan Informasi Kepegawaian			
Mewujudkan ASN Yang Mempunyai	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1	Penilaian Kinerja PNS	140.700.000	139.254.500	98,97%

Disiplin Tinggi dan Berkualitas	2	Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah	263.398.000	241.433.100	91,66%
--	---	--	-------------	-------------	--------

Pada APBD setelah Perubahan 2018, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat memperoleh Pagu Anggaran sebesar **Rp. 10.827.662.455,-** terealisasi sebesar **Rp. 10.345.909.445,-** yang terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung **dimana ada efisiensi** pada belanja langsung sehingga mempunyai sisa cukup besar Rp. 475.179.191,- hal tersebut disebabkan oleh adanya rasionalisasi, efisiensi dan terdapat anggaran beasiswa pendidikan lanjutan untuk PNS tugas belajar yang tidak digunakan karena tidak ada pendaftar, sedangkan untuk belanja tidak langsung hampir terealisasi sesuai dengan perencanaan dengan pagu Rp 4.085.249.040,- terealisasi sebesar Rp 4.078.675.221,- atau sebesar 99,84%.

Dari dua komponen belanja diatas maka untuk **belanja tidak langsung** dengan anggaran **Rp 4.085.249.040,- terealisasi** sebesar **Rp. 4.078.675.221,- (99,84%)**. Sedangkan untuk komponen **belanja langsung** dengan anggaran **Rp 6.742.413.415,12,- terealisasi** sebesar **Rp. 6.267.234.224,- (92,95%)**.

E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya untuk tahun 2019, pada tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN KINERJA	PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
1	2	3	4	5	6 (4-5)
1	Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi	118,04%	93,92%	24,12%

2	Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Kepemerintahan Yang Akuntabel dan Efektif	Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel	100%	89,55%	10,45%
3	Meningkatnya kedisiplinan dan kualitas ASN	Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur	100%	94,21%	5,79%

Keterangan:

- Capaian kinerja: Hasil oleh data pada tabel 3.4
- Penyerapan anggaran: Hasil oleh data pada tabel 3.8
- Tingkat efisiensi: Capaian kinerja – Penyerapan anggaran

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, BKD Provinsi Sulawesi Barat sepanjang Tahun Anggaran 2019 telah melaksanakan program dan kegiatan dengan capaian sangat berhasil yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata diatas 100%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, bahkan terdapat indikator yang menunjukkan efisiensi anggaran sangat tinggi, yaitu indikator Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi.

Hal ini terjadi karena terdapat beberapa kegiatan yang capaiannya sangat signifikan, diantaranya adalah jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan mengalami peningkatan yang sangat tinggi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, jumlah peserta pada lelang jabatan pimpinan tinggi juga meningkat signifikan dari target yang ditetapkan hal ini menunjukkan bahwa minat PNS untuk mengembangkan karier juga meningkat.

Dari sisi penggunaan anggaran, secara keseluruhan menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan program kegiatan yang berkaitan dengan ketiga indikator tersebut.

Indikator Persentase capaian program Pengelolaan Manajemen ASN secara Profesional yang ditopang dengan Teknologi Informasi dengan tingkat capaian kinerja 118,04% dan realisasi anggaran sebesar 4.530.089.642 atau 93,92%. Artinya pada pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan indikator

tersebut terjadi efisiensi sebesar 24,12%, namun dengan pencapaian kinerja yang maksimal.

Indikator Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel dengan tingkat capaian kinerja 100% dan realisasi anggaran sebesar 1.356.456.982 atau 89,55%. Artinya pada pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan indikator tersebut terjadi efisiensi sebesar 10,45%, namun dengan pencapaian kinerja yang maksimal.

Indikator Persentase capaian program dan tindak lanjut pembinaan kedisiplinan Aparatur dengan tingkat capaian kinerja 100% dan realisasi anggaran sebesar 380.687.600 atau 94,21%. Artinya pada pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan indikator tersebut terjadi efisiensi sebesar 5,79%, namun dengan pencapaian kinerja yang maksimal.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah disusun berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, BKD Provinsi Sulawesi Barat menyadari sekalipun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dalam penerapannya masih mengalami kendala karena pemahaman yang masih parsial, dan juga karena kesulitan mengubah paradigma untuk membangun manajemen pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented Government*).

Kesimpulan :

Kesimpulan atas hasil pengukuran kinerja tahun 2019 yang diperoleh dari pengukuran Penetapan Kinerja Tahun 2019 dapat dikategorikan **Sangat Berhasil (106,01%)** yang diukur dari rata-rata capaian kinerja sasaran yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja tahun 2019, dari 3 (tiga) target kinerja sasaran dapat dilihat bahwa semua sasaran telah mencapai target bahkan ada sasaran strategis yang melampaui target yaitu *Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT*.

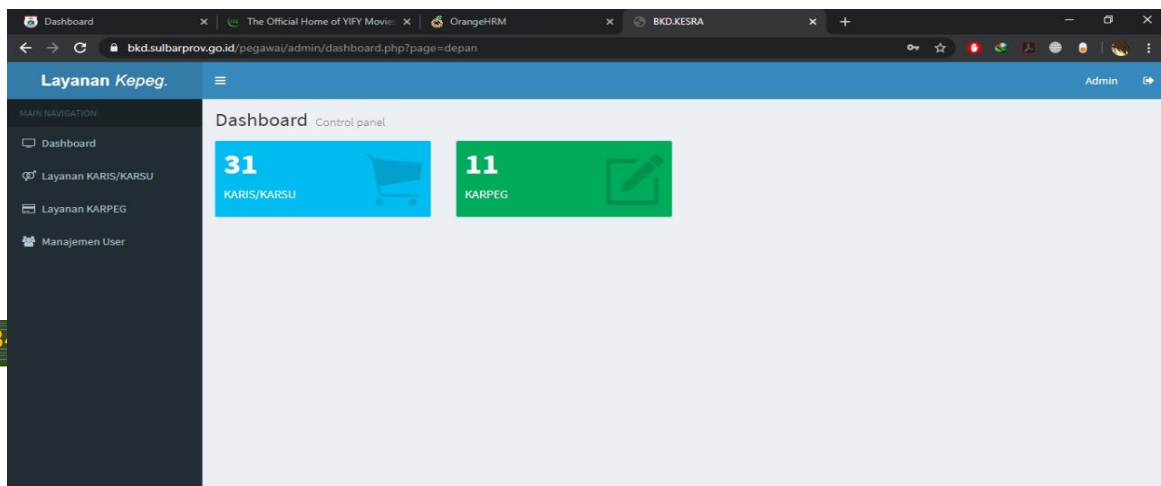
Saran :

1. Walaupun capaian kinerja secara keseluruhan tahun 2019 termasuk dalam kategori **Sangat Berhasil** namun mencermati hasil analisis masih terdapat kendala yang memerlukan upaya dan komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja agar penetapan kinerja yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik terlebih lagi manfaat dan dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.
2. Perlu dibangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang baik sehingga proses pengukuran kinerja dapat berjalan baik serta menjadi umpan balik dalam mengevaluasi capaian kinerja atas kebijakan dan program yang dilakukan. Salah satu kendala adalah belum optimalnya perumusan sasaran selaras dengan kegiatan dan program, dan belum tepatnya perumusan indikator kinerja sebagai tolok ukur untuk mengetahui capaian kinerja yang sebenarnya, beberapa indikator juga belum menyajikan penentuan target secara tepat. Dengan kata lain pengukuran kinerja tidak akan mampu menggambarkan capaian kinerja yang senyatanya apabila indikator kinerja tidak dirumuskan dengan tepat.

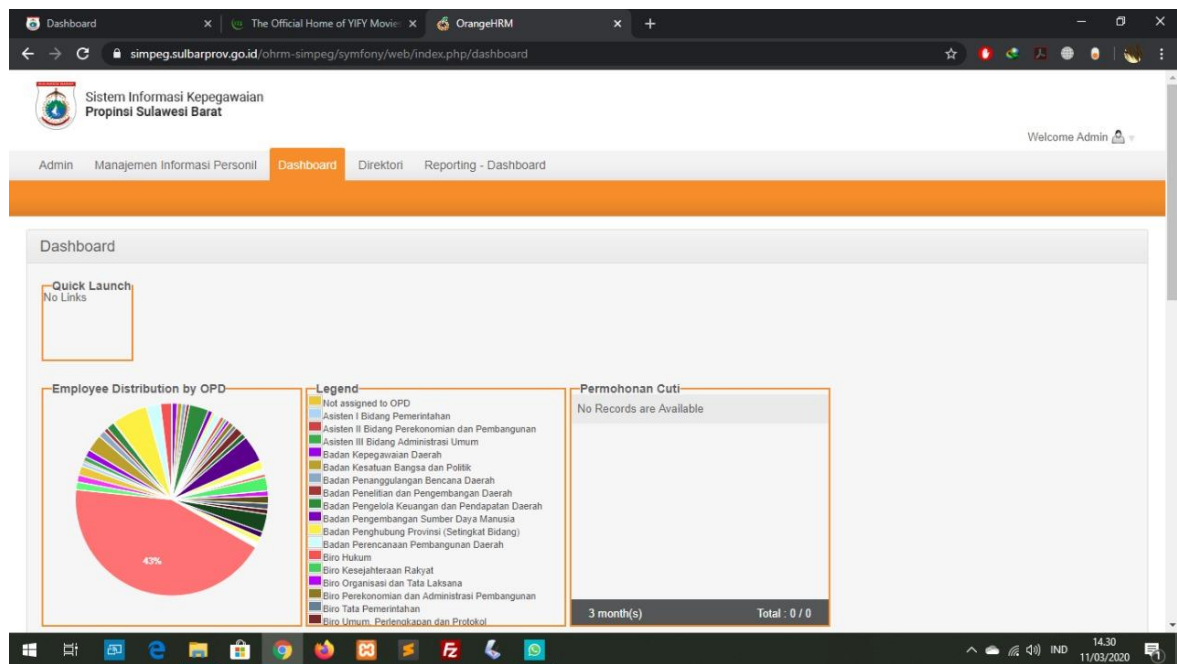


LAMPIRAN I (PELAYANAN KEPEGAWAIAN BERBASIS IT)

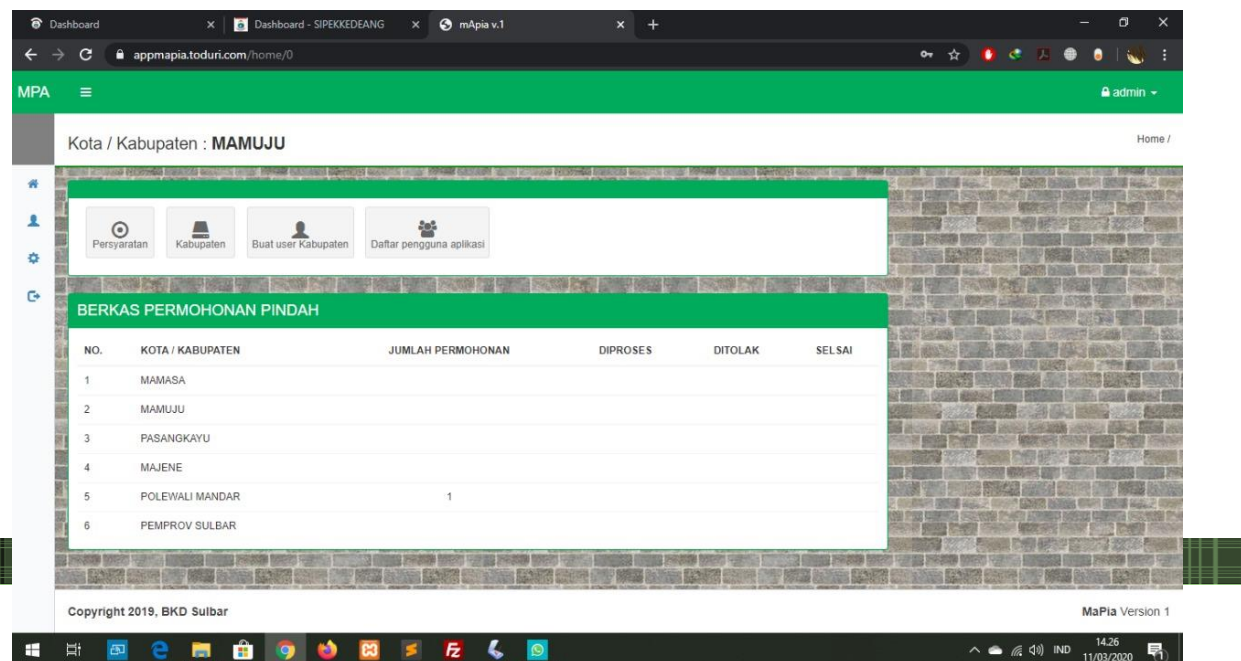
Gambar 1
Dashboard Aplikasi Karis/Karsu dan Karpeg



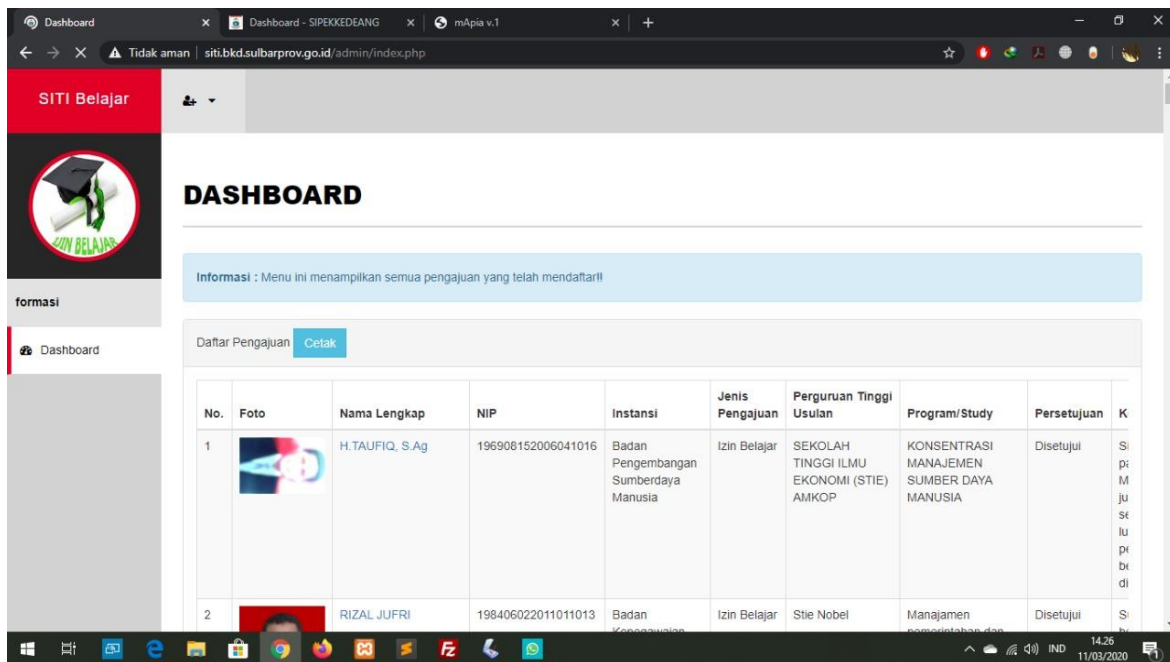
Gambar 2
Dashboard Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)



Gambar 3
Dashboard Aplikasi Manajemen Perpindahan Pegawai (MAPIA)



Gambar 4
Dashboard Aplikasi Sistem Informasi Tugas dan Izin Belajar (SITI Belajar)



Gambar 5
Dashboard Website Badan Kepegawaian Daerah





Gambar 6

Dashboard Aplikasi Sistem Informasi Kehadiran Pegawai (SIPEKKEDEANG)

