

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap program dan kegiatan instansi pemerintah harus mengacu pada sembilan agenda prioritas nasional yang dikenal dengan Nawa Cita yang dijabarkan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019. Salah satu sasaran dalam RPJMN adalah terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien.

Untuk mengimplementasikan RPJMN tersebut, Kabupaten Kotawaringin Barat merumuskan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017 – 2022. Salah satu misi pada RPJMD 2017 – 2022 Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu memperkuat tata pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan. Tujuan dari misi ini adalah meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Untuk mewujudkan hal tersebut, sangat diperlukan peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN secara berkesinambungan. Hal ini dikarenakan ASN merupakan unsur utama dalam organisasi yang memegang peranan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh ASN yang menjadi penggerak jalannya organisasi. Tanpa didukung oleh sumber daya aparatur yang profesional, suatu organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN dimaksudkan untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang handal dan berkompeten di bidang tugasnya. ASN dengan kompetensi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Profesionalisme ASN dibentuk sejak perekrutan pegawai, penempatan hingga tataran selanjutnya dalam jenjang karir. Perekrutan ASN diawali dengan penyusunan formasi sesuai persyaratan jabatan dan seleksi sesuai kriteria yang dipersyaratkan dan diusulkan ke Kementerian PAN dan RB melalui aplikasi e-formasi. Penyelenggaraan penerimaan pegawai didukung adanya formasi pegawai, kebutuhan pegawai serta adanya pedoman pengadaan pegawai yang menganut prinsip-prinsip transparan, obyektif, kompetitif, akuntabel, bebas KKN,

tidak diskriminatif serta tidak dipungut biaya dengan menggunakan seleksi CAT. Penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Penempatan yang tepat akan menempatkan seseorang pada jabatan yang tepat. Pola karir ASN akan memandu karir ASN sejak pertama diangkat hingga pensiun. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur dilaksanakan dengan mengirim ASN dalam tugas belajar, pendidikan formal secara mandiri serta pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional maupun kepemimpinan.

Dalam rangka meningkatkan disiplin ASN sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dikembangkan sistem *reward and punishment*. Kedisiplinan ASN digunakan sebagai salah satu indikator kinerja ASN. Pengawasan disiplin ASN menggunakan sarana teknologi informasi yang terintegrasi untuk menentukan *reward dan punishment*. *Reward* diberikan kepada ASN berupa tunjangan sesuai dengan kehadiran dan kinerjanya. Selain itu, *reward* juga diberikan dalam bentuk usulan untuk mendapatkan piagam Satya Lencana dan promosi jabatan yang diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai dan instansi. *Punishment* diterapkan kepada ASN berupa penjatuhan hukuman disiplin sesuai peraturan yang berlaku.

Untuk Kabupaten Kotawaringin Barat, pengelolaan manajemen sumber daya ASN dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat dan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat.

B. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat dan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat, BKPP mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu:

1. Tugas Pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan :

- a. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat adalah lembaga daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kotawaringin Barat.
- b. Membantu Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam seluruh tahapan proses manajemen ASN daerah yaitu upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme, penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban pegawai, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian ASN daerah.

2. Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan :

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang Kepegawaian.
2. Perencanaan dan pengembangan Kepegawaian daerah.
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan Kepegawaian daerah.
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara.
5. Pelayanan administrasi Kepegawaian dalam pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional.
6. Penyiapan dan penetapan pensiun Aparatur Sipil Negara.
7. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.
8. Penyelenggaraan Administrasi Aparatur Sipil Negara.
9. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
10. Penyampaian Informasi Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

C. Permasalahan Utama Organisasi

1. ASN sebagai pelayan masyarakat masih di anggap tidak optimal dalam melayani serta kinerja ASN yang rendah dan tidak profesional menimbulkan birokrasi yang berkepanjangan. Selain itu, penjenjangan karir ASN masih belum sesuai kompetensi dan penempatan yang masih belum merata.
2. Masih belum optimalnya penegakan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
3. Kewajiban setiap ASN untuk mengikuti Diklat minimal 20 jam per tahun

D. Profil Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan;
 - b. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pengendalian Program.
3. Kepala Bidang Diklat dan Data, membawahi :
 - a. Sub Bidang Diklat Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional;
 - b. Sub Bidang Pengembangan SDM;
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi.
4. Kepala Bidang Pengangkatan dan Mutasi, membawahi :
 - a. Sub Bidang Jabatan;
 - b. Sub Bidang Formasi dan Mutasi Pindah;
 - c. Sub Bidang Mutasi Kepangkatan.
5. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, membawahi :
 - a. Sub Bidang Disiplin;
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan dan Hak Pegawai
 - c. Sub Bidang KORPRI.

2. Kepegawaian

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 dan berdasarkan keadaan sampai dengan 31 Desember 2018 jumlah pegawai Organik Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat adalah seperti tertera dalam Tabel 1, 2, 3 dan 4 di bawah ini:

Tabel 1.1

Kedudukan Pegawai yang menduduki Jabatan Tahun 2018

No	Eselon	Formasi	Terisi	Ket
1	II.b	1	1	----
2	III.a	1	1	----
3	III.b	3	2	BUP per 1 Oktober 2018
4	IV.a	11	11	----
JUMLAH		16	15	----

Tabel 1.2

Keadaan Pegawai Organik

No	Golongan	Jumlah	Ket
I.	Gol. I/a	----	----
	Gol. I/b	----	----
	Gol. I/c	----	----
	Gol. I/d	----	----
Jumlah Gol. I		----	----
II.	Gol. II/a	----	----
	Gol. II/b	1	----
	Gol. II/c	2	----
	Gol. II/d	4	----
Jumlah Gol. II		7	----
III.	Gol. III/a	9	----
	Gol. III/b	4	----
	Gol. III/c	7	----
	Gol. III/d	9	----
Jumlah Gol. III		29	----
IV.	Gol. IV/a	2	----
	Gol. IV/b	1	----
	Gol. IV/c	1	----
	Gol. IV/d	----	----
	Gol. IV/e	----	----

Jumlah Gol. IV	4	----
Jumlah semua	40	----

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan/Ijazah Pegawai Organik

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SLTP	1
3	SLTA	5
4	DIII	10
5	Sarjana (S-1/DIV)	17
6	Sarjana (S-2)	7
		40

Tabel 1.4
Tingkat Diklat Penjurangan Pegawai Organik

No	Jenis Diklat	Jumlah
1	ADUM / DIKLATPIM TINGKAT IV	8
2	SPAMA / DIKLATPIM TINGKAT III	3
3	SPAMEN / DIKLATPIM TINGKAT II	1
		12

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menangani masalah kepegawaian di Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tanggung jawab mewujudkan misi pada RPJMD 2017 - 2022 Kotawaringin Barat yaitu memperkuat tata pemerintahan yang bersih, efektif demokratis dan transparan dengan tujuan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sasaran yang ingin dicapai pada misi ini yaitu meningkatnya sistem akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen ASN yang profesional. Matrik sasaran dan tujuan digambarkan sebagai berikut :



Tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut :

Tabel 2.1
Matrik Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET SASARAN PADA TAHUN					
					2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatkan manajemen ASN yang profesional	Persentase kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	1. Persentase peningkatan kompetensi ASN 2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN		80,00	82,00	85,00	88,00	90,00
			Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	1. Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik dan memuaskan		71,00	72,00	73,00	74,00	75,00

Untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan, ditetapkan target – target yang harus dicapai berdasarkan Indikator Kinerja Utama:

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang di kelola dari suatu organisasi pemerintah.

Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk: 1) Meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja suatu organisasi; 2) Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; 3) Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat telah membuat perjanjian kinerja tahun 2018 di awal tahun dan perjanjian kinerja perubahan di pertengahan tahun dengan mengacu pada Renstra BKPP.

Ikhtisar perjanjian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kotawaringin Barat dirincikan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Ikhtisar Perjanjian Kinerja

Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan
Persentase peningkatan kompetensi ASN	80	Jumlah pegawai yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional	(Jumlah ASN yang sesuai Kompetensi / Jumlah ASN) × 100%
		Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	
		Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi lelang terbuka	
		Jumlah kegiatan pengadaan CPNS tahun 2018	
		Jumlah kegiatan formasi PNS tahun 2018	
		Jumlah kegiatan pembekalan CPNS formasi tahun 2017	
		Jumlah keputusan PNS yang di mutasi	
		Keputusan Kenaikan Pangkat ASN	
		Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	
		Keputusan Pencantuman Gelar	
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	4	Penjatuhan hukuman disiplin ASN	(Pelanggaran tahun lalu – pelanggaran tahun berjalan) / pelanggaran tahun lalu
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	71	Jumlah CPNS Daerah yang mengikuti Diklat Prajabatan	(Jumlah ASN yg mengikuti Diklat dengan kategori memuaskan dan baik / jumlah ASN yg mengikuti Diklat) × 100%
		Jumlah peserta diklatpim tingkat III	
		Jumlah peserta diklatpim tingkat IV	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rentang dan Capaian Kinerja

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian
I	> 100%	Sangat Berhasil
II	91% - 100%	Berhasil
III	81% - 90%	Cukup Berhasil
IV	< 81%	Kurang Berhasil

Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2018 yang di susun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja, target, realisasi dan capaian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis “Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme”

Sasaran strategis ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja utama yaitu: persentase peningkatan kompetensi ASN dan persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator yang ditargetkan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis I

NO	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	80 %	33,26%
2	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	4 %	0%

a) Persentase peningkatan kompetensi ASN.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kotawaringin Barat selaku leading sector manajemen ASN di Kotawaringin Barat melakukan kegiatan - kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi ASN antara lain:

1. Kegiatan penyusunan rencana pembinaan karir PNS

Tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya pembinaan karir bagi PNS baik berupa pengangkatan/pelantikan, asesmen maupun lelang terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi. Sepanjang tahun 2018 ada 191 orang PNS yang di angkat, dipindahkan maupun diberhentikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional. Capaian ini terbilang kecil karena penyusunan data PNS yang akan di mutasi dan dipromosikan yang dilaksanakan oleh Tim penilai ASN belum selesai sehingga mengakibatkan rencana pelantikan dan pengangkatan/promosi jabatan eselon III dan IV tidak terlaksana.

Pada triwulan II 2018 dilaksanakan asesmen/seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama yang diikuti 27 orang pejabat eselon II dari target 31 orang.

Pada triwulan IV 2018 dilaksanakan seleksi dan lelang terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi sekretaris daerah yang diikuti 6 orang dari target 10 orang peserta.

Anggaran yang terserap untuk kegiatan ini sebesar Rp 499.251.434,00 dari pagu sebesar Rp 548.375.000,00

Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah

- Terlaksananya pelantikan 3 orang pejabat eselon II (hasil dari lelang terbuka tahun 2017)
- Terlaksananya pelantikan dan *rolling* pejabat eselon II pada bulan Agustus 2018
- Terlaksananya asesmen dan lelang terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi sekretaris daerah. Akan tetapi hasil pelaksanaan lelang ini belum ada karena masih berproses di Panitia Seleksi.

2. Kegiatan penerimaan calon PNS

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kekurangan pegawai di sejumlah instansi. Untuk tahun 2018, Pemkab Kotawaringin Barat mengusulkan 1777 formasi ke Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Akan tetapi, setelah diverifikasi oleh tim Pansel SSCN Pemkab Kotawaringin Barat hanya menerima 232 formasi dengan rincian 144 tenaga pendidikan dan 88 tenaga kesehatan. Tes seleksi CPNS melalui seleksi berkas/administrasi serta Seleksi Kemampuan Dasar dan Seleksi Kemampuan Bidang menggunakan Computer Asisted Test. Dari 1497 pelamar ditetapkan 215 orang yang lulus seleksi dengan rincian 144 formasi tenaga guru dan 71 formasi tenaga kesehatan.

Anggaran yang terserap sebesar Rp 268.474.165,00 dari pagu sebesar Rp 343.632.000,00. Banyaknya anggaran yang tidak terserap di kegiatan ini karena soal seleksi CPNS untuk SKD maupun SKB ditangani langsung oleh Panselnas SSCN sehingga belanja biaya pembuatan soal tidak terealisasi.

Hasil dari kegiatan ini adalah ditetapkannya 215 peserta yang lulus seleksi dan akan diusulkan menjadi CPNS daerah Kotawaringin Barat.

3. Kegiatan Penempatan PNS

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk meredistribusi pegawai agar tercapai kebutuhan pegawai yang ideal di SKPD. Pada tahun 2018 diberikan 18 persetujuan untuk pindah keluar daerah, 14 persetujuan formasi untuk pindah ke Kotawaringin Barat, 21 SK pindah ke dalam daerah Kotawaringin Barat dan 138 SK pindah antar SKPD di lingkungan Pemkab Kotawaringin Barat. Sementara itu rencana kegiatan pembekalan CPNS formasi tahun 2017 tidak terlaksana karena berasal dari formasi PTT yang telah lama mengabdikan dan berpengalaman sehingga dianggap cukup memahami tata administrasi kepegawaian dan pelayanan. Sedangkan distribusi CPNS hasil tes CPNS 2018 belum dilaksanakan karena hasil seleksi baru diumumkan di akhir tahun dan masih berlangsung tahap pemberkasan.

Anggaran yang terserap untuk kegiatan ini sebesar Rp 42.330.189,00 dari pagu sebesar Rp 46.729.994,00.

Hasil dari kegiatan ini antara lain terlaksananya distribusi dan penambahan jumlah pegawai agar kualitas dan kuantitas pelayanan di SKPD semakin baik.

4. Kegiatan Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS

Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya usul kenaikan pangkat serta pencantuman gelar dan peninjauan masa kerja PNS. Untuk tahun 2018

ini terdapat 972 PNS yang mengusulkan kenaikan pangkat untuk periode April dan Oktober 2018 dengan rincian sebagai berikut:

- Periode April 2018
 - Golongan I : 2 orang
 - Golongan II : 136 Orang
 - Golongan III: 148 orang (JFT), 321 orang (JFU),
128 orang (pejabat struktural)
 - Golongan IV : 31 orang
 - Tidak memenuhi syarat 1 orang golongan IV dan 33 orang golongan III
- Periode Oktober 2018
 - Golongan IV/a ke atas : 18 orang
 - Golongan III/d ke bawah : 147 orang
 - Tidak memenuhi syarat 5 orang Golongan III dan 1 orang Golongan IV
 - Masih tersisa 1 berkas lagi usul kenaikan pangkat Golongan IV yang berstatus tidak lengkap dan akan diperbaiki lagi sehingga berkas tersebut bisa di setujui untuk kenaikan pangkatnya.

Selain usul kenaikan pangkat, juga terdapat usul penghapusan CPNS menjadi PNS sebanyak 26 (dari target 25) orang, usul pencantuman gelar sebanyak 20 (dari target 15) orang dan peninjauan masa kerja sebanyak 2 (dari target 5) orang.

Anggaran yang terserap untuk kegiatan ini sebesar Rp 102.506.030,00 dari pagu sebesar Rp 110.500.000,00.

Hasil dari kegiatan ini adalah telah diterbitkannya pertimbangan teknis untuk usul dimaksud yang telah disetujui oleh BKN dan ditindak lanjuti dengan penerbitan SK nya oleh Pemkab Kotawaringin Barat.

Rincian dari indikator kinerja sasaran strategis ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama 1

Indikator Kinerja	Jumlah
Jumlah pegawai yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional	191
Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	27
Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi lelang terbuka	6
Jumlah keputusan PNS yang di mutasi	110
Keputusan Kenaikan Pangkat ASN	972
Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	26
Keputusan Pencantuman Gelar	20
Keputusan Peninjauan Masa Kerja	2
Jumlah	1.354

Dari data di atas terlihat jumlah ASN yang disesuaikan kompetensinya sebanyak 1.354 orang dari total 4.071 PNS Kotawaringin Barat dengan persentase sebesar:

$$\frac{1.354}{4.071} \times 100\% = 33,26\%$$

Capain ini masih sangat jauh dari target sebesar 80% maupun rata – rata penyesuaian kompetensi ASN secara nasional yang berkisar antara 60% - 64%. Meskipun demikian capaian ini masih bisa ditoleransi karena baru menginjak tahun pertama pada target tahunan Renstra. Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

- ❖ Tidak terlaksananya pelantikan dan pengangkatan/promosi jabatan untuk penyesuaian kompetensi pejabat eselon III dan IV dikarenakan penyusunan data oleh Tim Penilai ASN belum selesai.
- ❖ Asesmen dan seleksi jabatan baru terbatas hanya sampai pada pejabat eselon II.
- ❖ Tidak terpenuhinya seluruh usulan formasi CPNS untuk memenuhi kebutuhan formasi pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.

Tindak lanjut sebagai upaya untuk meningkatkan capaian tujuan ini antara lain:

- ❖ Perlunya mengupdate dan menyesuaikan perubahan data setiap ASN sehingga data ASN bisa dipergunakan setiap saat oleh Tim Penilai ASN untuk keperluan pelantikan dan promosi jabatan.
- ❖ Merencanakan asesmen dan uji kompetensi untuk seluruh ASN sampai ke level staf

- ❖ Merancang dengan cermat setiap usulan formasi CPNS agar semua usulan dapat diterima dan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.

Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 912.561.818,00 dari pagu sebesar Rp 1.049.236.994,00. Ada sisa penggunaan anggaran sebesar Rp 136.675.176,00.

b. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN

Salah satu ciri ASN Profesional adalah selalu mengutamakan kedisiplinan. BKPP Kotawaringin Barat selalu menekankan sikap disiplin kepada seluruh aparatur nya dan terus berusaha semaksimal mungkin untuk menekan pelanggaran disiplin ASN. Penanganan pelanggaran disiplin dilakukan secara berjenjang mulai dari level unit kerja, SOPD hingga laporan ke BKPP melalui proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS. Maksud dan tujuannya adalah untuk menangani dan memproses setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Setiap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan ini diharapkan bisa memberikan efek jera dan sebagai peringatan bagi PNS lain. Dari sejumlah dugaan kasus pelanggaran disiplin, ada 19 PNS yang telah menjalani Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan telah menjadi Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Setelah melalui berbagai pertimbangan, ada 16 PNS yang telah ditetapkan SK penjatuhan hukuman disiplinnya dan 3 PNS masih menunggu persetujuan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menandatangani SK penjatuhan hukuman disiplin. Rincian untuk 16 SK penjatuhan hukuman disiplin yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- 7 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- 5 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pembebasan dari jabatan PNS
- 1 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
- 1 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS
- 1 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- 1 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

Anggaran yang diserap untuk mendukung kegiatan ini sebesar 54.853.073,00 dari pagu sebesar Rp 54.900.000,00. Hasil dari kegiatan ini adalah telah terbitnya SK penjatuhan hukuman disiplin PNS. Akan tetapi masih belum bisa mengurangi angka pelanggaran disiplin PNS dari tahun sebelumnya yang juga berjumlah 16 kasus penjatuhan hukuman disiplin PNS.

Rincian dari indikator kinerja utama ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama II

Indikator	Tahun 2018	Tahun 2017
Penjatuhan hukuman disiplin ASN	16	16

Dari data di atas terlihat masih belum ada penurunan jumlah penjatuhan hukuman disiplin ASN di banding tahun sebelumnya dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{16 - 16}{16} \times 100\% = 0\%$$

Capaian ini masih di bawah target yang ditetapkan yaitu sebesar 4%. Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

- ❖ Kurangnya kesadaran pada diri masing – masing PNS terkait hak dan kewajibannya sebagai aparatur negara
- ❖ Kurang optimalnya pengawasan baik dari internal SKPD, BKPP maupun laporan dari masyarakat.

Tindak lanjut sebagai upaya perbaikan untuk mencapai target dari indikator ini yaitu:

- ❖ Meningkatkan sosialisasi, bimtek kepegawaian maupun kegiatan siraman rohani untuk memberikan dorongan dan semangat kepada ASN untuk mematuhi ketentuan – ketentuan yang berlaku sebagai ASN
- ❖ Membuat edaran kepada tiap – tiap SKPD agar melakukan pengawasan dan pembinaan kepada setiap pegawainya untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin.

2. Sasaran strategis “Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi”

Sasaran strategis ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu: persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik. Untuk mencapai sasaran strategis dan indikatornya ini dilakukan beberapa kegiatan yang dirincikan sebagai berikut:

- a. Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah.

Tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatnya kompetensi CPNS daerah melalui diklat prajabatan. BKPP mengikutkan 26 orang CPNS (100% dari target) untuk mengikuti diklat prajabatan yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya. Anggaran yang diserap sebesar Rp 87.471.800,00 dari pagu sebesar Rp 87.810.000,00. Hasil dari kegiatan ini adalah peserta memperoleh pemahaman untuk meningkatkan kompetensi dan modal dasar sebagai calon PNS dan dinyatakan lulus diklat serta akan diusulkan menjadi PNS Kotawaringin Barat.

- b. Kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah.

Tujuan dari kegiatan ini adalah tersedianya PNS yang memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural. BKPP mengikutkan 32 orang PNS (100% dari target) untuk mengikuti diklat struktural dengan rincian sebagai berikut:

- Diklat Kepemimpinan Tingkat III di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya sebanyak 5 orang
- Diklat Kepemimpinan Tingkat III di Bandiklat Provinsi Jawa Timur di Surabaya sebanyak 7 orang
- Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya sebanyak 10 orang
- Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Bandiklat Provinsi DIY Yogyakarta di Yogyakarta sebanyak 10 orang

Anggaran yang diserap sebesar Rp 1.104.285.766,00 dari pagu sebesar Rp 1.131.326.000,00. Hasil dari kegiatan ini peserta dinyatakan lulus diklat dan memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk menduduki jabatan struktural.

Rincian dari indikator kinerja sasaran strategis ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama III

Indikator	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Diklat Lulus Kategori Memuaskan dan Baik
Jumlah CPNS Daerah yang mengikuti Diklat Prajabatan	26	4
Pengiriman peserta diklatpim tingkat III	12	10
Pengiriman peserta diklatpim tingkat IV	20	16
Jumlah	58	30

Dari data di atas terlihat jumlah peserta diklat yang lulus dengan kategori memuaskan dan baik sebanyak dari 58 ASN yang mengikuti diklat dengan persentase sebesar:

$$\frac{30}{58} \times 100\% = 51,72\%$$

Capaian ini masih sangat jauh dari target sebesar 71%. Faktor penyebabnya antara lain:

- ❖ Peserta diklat prajabatan berasal dari CPNS PTT Kesehatan sebagian besar telah berusia lanjut dan tidak terlalu memahami program komputer sehingga kesulitan untuk melakukan kegiatan aktualisasi prajabatan

Tindak lanjut sebagai upaya untuk meningkatkan capaian tujuan ini antara lain:

- ❖ Perlunya memberi pembekalan kepada peserta yang akan mengikuti diklat agar bisa mengikuti diklat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara

Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 912.561.818,00 dari pagu sebesar Rp 1.049.236.994,00. Ada sisa penggunaan anggaran sebesar Rp 136.675.176,00.

Selain melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran strategis dan indikator kinerjanya di atas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan juga melaksanakan program dan kegiatan lain untuk menunjang pencapaian kinerja sasaran strategis yaitu:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- a. Penyediaan jasa surat-menyurat
- b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
- d. Penyediaan jasa administrasi keuangan
- e. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- f. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
- g. Penyediaan alat tulis kantor
- h. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- i. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
- j. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor

- k. Penyediaan peralatan rumah tangga
- l. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- m. Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah

2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- a. Pengadaan mebeleur
- b. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- c. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- d. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
- e. Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor

3. Program peningkatan disiplin aparatur

- a. Pengadaan mesin/kartu absensi
- b. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya

4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur

- a. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang – undangan

5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan

- a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja
- b. Penyusunan laporan keuangan semesteran
- c. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun

B. Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kotawaringin Barat tentang Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran – Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) APBD Perubahan Tahun Anggaran 2018, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memperoleh pagu anggaran sebesar Rp 10.898.629.000,00 dengan realisasi sebesar Rp 10.542.437.663,95 (96,73%) dengan alokasi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pagu dan Realisasi DPPA

No	Uraian	Pagu Anggaran	Realisasi	Persentase (%)
I	Belanja Tidak Langsung	4.439.460.000,00	4.417.514.368,00	99,50
1	Belanja Pegawai	4.439.460.000,00	4.417.514.368,00	99,50
II	Belanja Langsung	6.459.169.000,00	6.124.923.295,95	94,82
1	Belanja Pegawai	527.919.000,00	518.415.300,00	98,19
2	Belanja Barang dan Jasa	5.576.629.000,00	5.257.699.495,95	94,28
3	Belanja Modal	354.621.000,00	348.808.500,00	98,36

Sampai dengan akhir Desember 2018, anggaran yang telah dipertanggung jawabkan sebesar Rp 10.524.437.663,95 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Pengukuran Realisasi Anggaran

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.439.460.000,00	4.417.514.368,00	99,50
1	Belanja Pegawai	4.439.460.000,00	4.417.514.368,00	99,50
II	BELANJA LANGSUNG	6.459.169.000,00	6.124.923.295,95	94,82
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.083.167.606,00	1.050.609.701,00	96,99
1	Penyediaan jasa surat menyurat	240.000,00	240.000,00	100
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	223.582.366,00	206.131.826,00	92,20
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	5.550.000,00	3.779.000,00	68,09
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	371.236.240,00	366.195.855,00	98,64
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	86.352.000,00	86.344.500,00	99,99
6	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	8.700.000,00	8.670.000,00	99,66
7	Penyediaan alat tulis kantor	81.775.200,00	81.774.000,00	100,00
8	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	24.362.000,00	24.362.000,00	100,00
9	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	9.200.000,00	9.200.000,00	100,00
10	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	81.500.000,00	81.125.000,00	99,54
11	Penyediaan peralatan rumah tangga	9.545.000,00	9.335.000,00	97,80
12	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	0	0	0
13	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	181.124.800,00	173.452.520,00	95,76

II	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	305.771.000,00	304.043.000,00	99,43
1	Pengadaan mebeleur	7.500.000,00	7.480.000,00	99,73
2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	9.500.000,00	9.482.000,00	99,81
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	27.750.000,00	26.310.000,00	94,81
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	16.900.000,00	16.650.000,00	98,52
5	Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor	244.121.000,00	244.121.000,00	100,00
III	Program peningkatan disiplin aparatur	62.395.000,00	62.395.000,00	100,00
1	Pengadaan mesin/kartu absensi	6.000.000,00	6.000.000,00	100,00
2	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	56.395.000,00	56.395.000,00	100,00
IV	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	115.910.000,00	112.591.557,00	97,14
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	115.910.000,00	112.591.557,00	97,14
V	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	32.839.000,00	32.838.900,00	100,00
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja	7.000.000,00	6.999.900,00	100,00

2	Penyusunan laporan keuangan semesteran	4.680.000,00	4.680.000,00	100,00
3	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	21.159.000,00	21.159.000,00	100,00
VI	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	1.421.591.000,00	1.377.156.916,00	96,87
1	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	87.810.000,00	87.471.800,00	99,61
2	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	1.131.326.000,00	1.104.285.766,00	97,61
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	126.565.000,00	111.275.646,00	87,92
4	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	75.890.000,00	74.123.704,00	97,67

VII	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3.437.495.394,00	3.185.288.221,95	92,66
1	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	548.375.000,00	499.251.434,00	91,04
2	Seleksi penerimaan calon PNS	343.632.000,00	268.474.165,00	78,13
3	Penempatan PNS	46.729.994,00	42.330.189,00	90,58
4	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	110.500.000,00	102.506.030,00	92,77
5	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	68.520.000,00	68.379.075,00	99,79
6	Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	42.175.000,00	40.636.850,00	96,35
7	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	116.582.400,00	107.352.571,00	92,08
8	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	54.900.000,00	54.853.073,00	99,91
9	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	715.580.000,00	695.138.650,00	97,14
10	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	19.400.000,00	19.084.043,00	98,37
11	Pembinaan jiwa korsa bagi anggota KORPRI	1.371.101.000,00	1.287.282.141,95	93,89
		Persentase Realisasi Anggaran		96,73

BAB IV P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat ini disusun sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan SDM dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu juga berfungsi sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kerja dan alat pendukung terwujudnya *good governance* agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan efisien, efektif, terpadu dan berkesinambungan sesuai RPJMN 2014 – 2019 dan RPJMD 2017 – 2022 Kotawaringin Barat.

Secara keseluruhan hasil capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sudah cukup berhasil meskipun ada beberapa catatan yang perlu diperbaiki. Dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap 2 (dua) Sasaran Strategis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada sasaran strategis **peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme**, terdapat dua indikator kinerja utama yaitu:
 - a. Persentase peningkatan kompetensi ASN memperoleh capaian 33,26% dari target yang ditetapkan sebesar 80%. Capaian ini masih sangat rendah. Permasalahan yang dihadapi yaitu tertundanya pelaksanaan pelantikan dan pengangkatan / promosi jabatan untuk penyesuaian kompetensi pejabat eselon III dan IV serta asesmen dan seleksi jabatan baru terbatas hanya sampai pada pejabat eselon II. Ke depan akan dilakukan penyusunan data kompetensi pejabat oleh Tim Penilai ASN dilakukan lebih awal sehingga data pejabat yang akan disusun untuk keperluan promosi dan pelantikan bisa digunakan sesuai kebutuhan. Untuk asesmen dan uji kompetensi diwacanakan akan dilaksanakan sampai ke level staf.
 - b. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN dengan capaian 0%. Meskipun telah dilaksanakan berbagai kegiatan untuk melakukan pembinaan disiplin bagi ASN dan penegakan disiplin yang tegas ternyata masih belum mampu menurunkan angka pelanggaran disiplin ASN. Kendala yang dihadapi yaitu kurang optimalnya pengawasan dan pembinaan kepada ASN terutama di daerah yang jauh dari pusat kota. Solusi untuk permasalahan ini yaitu perlu lebih ditingkatkan dan diintensifkan

lagi pengawasan disiplin ASN sampai ke tingkat paling rendah di seluruh SOPD, sehingga fungsi kontrol kedisiplinan bisa berjalan dengan baik.

2. Pada sasaran strategis **peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi** dengan indikator kinerja sasaran persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik, diperoleh capaian sebesar 51,72%. Capaian ini masih dibawah target yang ditetapkan sebesar 71%. Penyebabnya adalah sebagian peserta diklat khususnya diklat prajabatan berasal dari CPNS PTT Kesehatan yang telah berumur lanjut dan tidak terlalu memahami program komputer sehingga kesulitan untuk melaksanakan kegiatan aktualisasi prajabatan. Tindak lanjut yang akan dilakukan yaitu perlunya memberi pembekalan kepada peserta yang akan mengikuti diklat agar bisa mengikuti diklat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Demikian LKJIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat ini disusun, semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dan meningkatkan kinerja di tahun mendatang.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Dra. AIDA LAILAWATI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19680303 198911 2 001