

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



LKjIP BKPP
TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa bahwa kita telah melaksanakan seluruh amanat kinerja selama tahun 2019 serta dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019. LKJIP ini disusun berdasarkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran capaian kinerja dan evaluasi secara memadai atas hasil analisis terhadap pengukuran capaian kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat disusun dengan menyampaikan sasaran strategis dan indikator utama Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan melakukan pengukuran dan analisis capaian kinerja. Laporan ini juga merupakan wujud transparansi Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan kewajiban sesuai tugas pokok dan fungsinya yang berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Laporan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga evaluasi atas hasil pengukuran dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan untuk perencanaan dan pelaksanaan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Pangkalan Bun, April 2020
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BKPP
Dra. AIDA LAJAWATI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19680303 198911 2 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017-2022 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2019. Program dan kegiatan yang tertuang dalam perjanjian kinerja tahunan dilaksanakan untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis secara bertahap yang di usung oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

LKjIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019 ini menyajikan analisis pencapaian kinerja yang berpedoman pada perjanjian kinerja yang telah disepakati dengan mempertimbangkan pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja utama. Hasil penilaian atas pelaksanaan kinerja selama tahun 2019 ditetapkan berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis dan 3 (tiga) indikator kinerja utama. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi pada masing – masing indikator serta membandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Hasil pengukuran menunjukkan realisasi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagian besar telah mencapai target yang ditetapkan dengan realisasi anggaran sebesar 92,80%.

Pencapaian sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat yang masih di bawah target bukan berarti belum optimalnya kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan dalam mendukung pencapaian target sasaran. Ada beberapa kebijakan sebagai implementasi dari Undang – Undang maupun peraturan yang baru. Oleh karena itu pada capaian kinerja yang tidak tercapai, harus dievaluasi dan dianalisis secara lebih mendalam dan mendetail sehingga mendapatkan solusi pemecahannya.

Sementara itu untuk capaian kinerja yang telah tercapai perlu lebih ditingkatkan untuk penguatan peran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat serta untuk mempertegas tugas dan fungsi di bidang kepegawaian daerah agar dapat lebih efektif untuk mewujudkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Kotawaringin Barat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
IKHTISAR EKSEKUTIF	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Data Umum Perangkat Daerah.....	1
1.3. Aspek Strategis Perangkat Daerah	5
1.4. Permasalahan Utama Perangkat Daerah	11
1.5. Sistematika Penyajian.....	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	12
2.1 Rencana Strategis	12
2.2 Indikator Kinerja Utama	15
2.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT).....	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	20
3.1 Capaian Kinerja	20
3.2 Realisasi Anggaran	32
BAB IV PENUTUP.....	35
4.1 Kesimpulan.....	35
4.2 Solusi.....	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kedudukan Pegawai yang menduduki Jabatan tahun 2019	4
Tabel 1.2 Keadaan Pegawai Organik.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan/Ijazah Pegawai Organik.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Diklat Perjenjangan Pegawai Organik	5
Tabel 1.5 Analisa SWOT dalam pengambilan kebijakan BKPP	9
Tabel 2.1 Matrik Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja.....	14
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama BKPP	16
Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahunan BKPP	17
Tabel 2.4 Ikhtisar Perjanjian Kinerja BKPP	19
Tabel 3.1 Tabel Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	20
Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPP	20
Tabel 3.3 Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis I	21
Tabel 3.4 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama I	24
Tabel 3.5 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama II	26
Tabel 3.5 Realisasi dan Capaian Indiaktor Kinerja Utama III	16
Tabel 3.6 Realisasi dan capaian Keuangan Sasaran Strategis 1	26
Tabel 3.7 Realisasi dan Capaian Sasaran Startegis II	26
Tabel 3.8 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama III	28
Tabel 3.9 Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Startegis II	28
Tabel 3.10 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja IKU 1	30
Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja IKU 2	30
Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja IKU 3	31
Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap Target Renstra	32
Tabel 3.14 Pengukuran Realisasi Anggaran	32

Lampiran

1. SK Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat
2. Rencana Kinerja Tahunan
3. Perjanjian Kinerja
4. Pengukuran Kinerja
5. Laporan Realisasi Anggaran

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas LAKIP.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kotawaringin Barat diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP). Penyusunan LKjIP BKPP ini dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

1.2. Data Umum Perangkat Daerah

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:

1.2.1 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.

1.2.2 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.

1.2.3. 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.

1.2.4. Kepegawaian

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 dan berdasarkan keadaan sampai dengan 31 Desember 2019 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 2019**

No	Eselon	Formasi	Terisi	Ket
1	II.b	1	1	---
2	III.a	1	1	---
3	III.b	3	3	---
4	IV.a	11	11	---
JUMLAH		16	16	---

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	---	---
	Gol. II/c	1	---
	Gol. II/d	3	---
Jumlah Gol. II		4	---
III.	Gol. III/a	12	---
	Gol. III/b	1	---
	Gol. III/c	9	---
	Gol. III/d	7	---
Jumlah Gol. III		29	---
IV.	Gol. IV/a	4	---
	Gol. IV/b	---	---
	Gol. IV/c	1	---
	Gol. IV/d	---	---
	Gol. IV/e	---	---
Jumlah Gol. IV		5	---
Jumlah semua		38	---

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan/Ijazah Pegawai Organik

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SLTP	1
3	SLTA	3
4	DIII	7
5	Sarjana (S-1/DIV)	23
6	Sarjana (S-2)	4
		38

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

1.3 Aspek Strategis Perangkat Daerah

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

Dalam melaksanakan manajemen ASN diharapkan dapat meningkatkan pengembangan SDM kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kotawaringin Barat secara efisien, efektif dan tercapainya derajat profesionalisme aparatur dalam mendukung good governance melalui tahap perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian ASN daerah. Berkenaan dengan hal tersebut diatas diharapkan adanya sinkronisasi kebijakan umum terhadap anggaran sebagai daya dukung optimalisasi pelaksanaan tupoksi dalam pengalokasian anggaran belanja harus diorientasikan pada fungsi kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam melakukan analisa untuk menentukan strategi dan kebijakan dilakukan dengan menggunakan analisa SWOT dengan mengidentifikasi indikator atau ukuran untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan dan memperhitungkan potensi berupa kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang / kesempatan (*opportunity*) dan tantangan / ancaman (*threats*). Dalam melakukan analisa SWOT didasarkan pada telaahan dari isu – isu strategis yang selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan faktor eksternal dan faktor internal yang melekat pada masing – masing isu tersebut. Identifikasi faktor internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

a) Faktor eksternal

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi guna mencapai ASN yang profesional;
2. Pengawasan disiplin yang belum efektif dan efisien;
3. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan.

b) Faktor internal berupa komitmen dari Kepala Daerah, Kepala BKPP dan seluruh jajarannya untuk meningkatkan indeks profesionalitas ASN.

Berdasarkan kedua faktor di atas, terdapat sejumlah tantangan dan peluang yang harus dilakukan oleh BKPP ke depannya, yaitu:

a) Tantangan dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN yaitu :

1. Momentum peningkatan kompetensi ASN dengan kewajiban mengikuti Diklat Teknis 20 jam / tahun;
2. Momentum penegakkan disiplin ASN dengan pengimplementasian aplikasi e-kinerja;
3. Penempatan ASN berdasarkan kompetensi sesuai amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

b) Peluang dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu :

1. Peningkatan kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN;
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam pengawasan disiplin ASN;
3. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen ASN.

Tabel 1.5
Analisa SWOT dalam strategi pengambilan kebijakan BKPP

<h1 align="center">SWOT</h1>	<p align="center">KEKUATAN (S)</p> <p>Komitmen Kepala Daerah, Kepala BKPP dan seluruh jajarannya untuk meningkatkan indeks profesionalitas ASN</p>	<p align="center">KELEMAHAN (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi guna mencapai ASN yang profesional; 2. Pengawasan disiplin yang belum efektif dan efisien; 3. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan.
	<p align="center">TANTANGAN (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Momentum peningkatan kompetensi ASN dengan kewajiban mengikuti Diklat Teknis 20 jam / tahun; 2. Momentum penegakkan disiplin ASN dengan pengimplementasian aplikasi e-kinerja; 3. Penempatan ASN berdasarkan kompetensi sesuai amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik 2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN 3. Persentase peningkatan kompetensi ASN

dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.	
<p style="text-align: center;">PELUANG (O)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Peningkatan kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN;2. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam pengawasan disiplin ASN;3. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen ASN.	

1.4 Permasalahan Utama Perangkat Daerah

1. Kewajiban setiap ASN untuk mengikuti Diklat minimal 20 jam per tahun;
2. Masih belum optimalnya penegakan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
3. 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.

1.5 Sistematika Penyajian

Sistematika laporan ini adalah sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

IKHTISAR EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang

Data Umum Perangkat Daerah

Aspek Strategis Perangkat Daerah

Permasalahan Utama Perangkat Daerah

Sistematika Penyajian

BAB II Perencanaan Kinerja

Rencana Strategis Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama

Rencana Kinerja Tahunan

Perjanjian Kinerja

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Capaian Kinerja

Realisasi Anggaran

BAB IV Penutup

Kesimpulan

Solusi

LAMPIRAN – LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 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 pertama 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		80,00	82,00	85,00	88,00	90,00
				2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN		4,00	4,15	4,50	4,75	5,00
			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

2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi sesuai dengan tugas fungsi yang diberikan. IKU di pilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan visi dan misi Perangkat Daerah. IKU ditetapkan oleh pimpinan sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. IKU pada unit kerja (setingkat eselon II) sekurang – kurangnya adalah indikator keluaran (*output*). Indikator Kinerja Utama BKPP ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama BKPP

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target (%) Tahun						Indikator	Formula
		2017	2018	2019	2020	2021	2022		
Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	Persentase peningkatan kompetensi ASN	-	80,00	82,00	85,00	88,00	90,00	1. Jumlah pegawai yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional 2. Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama 3. Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi lelang terbuka 4. Jumlah keputusan PNS yang di mutasi 5. Keputusan Kenaikan Pangkat ASN 6. Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS 7. Keputusan Pencantuman Gelar 8. Keputusan Peninjauan Masa Kerja	$(\text{Jumlah ASN yang sesuai Kompetensi} / \text{Jumlah ASN}) \times 100\%$
	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	-	4,00	4,15	4,50	4,75	5,00	Jumlah penjatuhan hukuman disiplin ASN	$(\text{Pelanggaran tahun lalu} - \text{pelanggaran tahun berjalan}) / \text{pelanggaran tahun lalu}$
Peningkatan kualitas SDM Aparatur sesuai kompetensi	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori baik dan memuaskan	-	71,00	72,00	73,00	74,00	75,00	1. Jumlah CPNS Daerah yang mengikuti Diklat Prajabatan 2. Jumlah peserta diklatpim tingkat III 3. Jumlah peserta diklatpim tingkat IV	$(\text{Jumlah ASN yg mengikuti Diklat dengan kategori memuaskan dan baik} / \text{jumlah ASN yg mengikuti Diklat}) \times 100\%$

2.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Perencanaan Kinerja Tahunan diperlukan untuk memberikan fokus penyusunan kegiatan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki. Setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan dijabarkan lebih lanjut ke dalam sejumlah program yang terdiri dari beberapa kegiatan yang merupakan tindakan nyata untuk dilaksanakan pada tahun bersangkutan. Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan dijabarkan di dalam dokumen rencana kerja SKPD. Hasil dari proses ini berupa Rencana Kinerja Tahunan (RKT). RKT BKPP 2019 tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 2.3
Rencana Kinerja Tahunan BKPP

Sasaran Strategis	Target (%)	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan
Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	82	Persentase peningkatan kompetensi ASN	$(\text{Jumlah ASN yang sesuai Kompetensi} / \text{Jumlah ASN}) \times 100\%$
	4,15	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	$(\text{Pelanggaran tahun lalu} - \text{pelanggaran tahun berjalan}) / \text{pelanggaran tahun lalu}$
Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	72	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	$(\text{Jumlah ASN yg mengikuti Diklat dengan kategori memuaskan dan baik} / \text{jumlah ASN yg mengikuti Diklat}) \times 100\%$

2.4 Ikhtisar Perjanjian Kinerja Tahun 2019

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 2019 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 2.4
Ikhtisar Perjanjian Kinerja

Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan
Persentase peningkatan kompetensi ASN	82	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 keputusan PNS yang di mutasi	
		Keputusan Kenaikan Pangkat ASN	
		Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	
		Keputusan Pencantuman Gelar	
		Keputusan Peninjauan Masa Kerja	
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	4,15	Penjatuhan hukuman disiplin ASN	(Pelanggaran tahun lalu – pelanggaran tahun berjalan) / pelanggaran tahun lalu
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	72	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

3.1. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan membandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

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

Tabel 3.1
Tabel Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai	Kriteria Penilaian
1	91 % ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76 % ≤ 90%	Tinggi
3	66 % ≤ 75%	Sedang
4	51 % ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

Sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019, BKPP memiliki 2 (dua) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama yang harus dilaksanakan. Capaian kinerja setiap sasaran disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Kinerja BKPP

No	Sasaran Strategis	Capaian kinerja	Keterangan
1	Peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	120, 72%	Sangat tinggi
2	Peningkatan kualitas SDM aparatur sesuai kompetensi	125, 57%	Sangat tinggi

3.1.1 Perbandingan Realisasi dan Target IKU

Hasil pengukuran dan pencapaian kinerja sasaran strategis BKPP tahun 2019 hanya berdasarkan target yang tertuang pada perjanjian kinerja tahun 2019. Rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019 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 3.3
Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis I

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase peningkatan kompetensi ASN	%	82 %	74,48%	90,83%
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	%	4,15 %	6,25%	150,60%
Capaian kinerja sasaran				120,72%

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 Penjurusan Karir

Tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya pembinaan karir bagi PNS baik berupa pengangkatan/pelantikan dalam jabatan struktural & fungsional, uji kompetensi maupun lelang terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Sepanjang tahun 2019 ada 471 orang PNS yang di angkat, dipindahkan maupun diberhentikan dalam dan dari

jabatan struktural. Sementara untuk jabatan fungsional tertentu ada 151 orang PNS yang di angkat, dipindahkan maupun diberhentikan.

Pada triwulan IV 2019 dilaksanakan uji kompetensi untuk pejabat eselon III.a yang di ikuti sebanyak 36 orang peserta dan dilanjutkan dengan seleksi lelang terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama. Akan tetapi lelang terbuka ini baru sampai pada tahap pendaftaran dan penyerahan berkas peserta. Tahap selanjutnya akan dilakukan pada tahun anggaran 2020.

Anggaran yang terserap untuk kegiatan ini sebesar Rp 366.857.753,00 dari pagu sebesar Rp 382.250.000,00.

Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya pelantikan Sekretaris Daerah Definitif Kabupaten Kotawaringin Barat.
- Terlaksananya pelantikan pejabat administrator dan pengawas sebanyak tiga kali.

2. Kegiatan Seleksi Pengadaan Calon ASN dan Penempatan

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kekurangan pegawai di sejumlah instansi. Untuk tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat menerima kuota sebanyak 141 formasi dengan rincian 61 tenaga pendidikan, 57 tenaga kesehatan dan 23 tenaga teknis lainnya. Tes seleksi CPNS baru sampai pada tahap seleksi berkas/administrasi dan pengumuman hasil verifikasi berkas, sedangkan Seleksi Kemampuan Dasar dan Seleksi Kemampuan Bidang menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* akan dilanjutkan di tahun anggaran 2020. Dari 1954 pelamar, ditetapkan 1837 pelamar yang memenuhi syarat (MS) seleksi administrasi dan 117 tidak memenuhi syarat (TMS). Untuk CPNS formasi 2018 yang telah mendapatkan NIP, diberikan pembekalan sekaligus penyerahan SK pengangkatan sebagai CPNS. Kegiatan pembekalan di ikuti sebanyak 213 CPNS.

Sepanjang tahun 2019, terdapat 146 usul mutasi yang di terima terdiri dari 45 mutasi keluar daerah, 41 mutasi masuk ke dalam daerah dan 60 mutasi dalam daerah Kotawaringin Barat. Dari sejumlah usul mutasi

tersebut, 83 usulan selesai di proses dan diterima, 18 usulan di tolak serta 45 usulan masih berproses di Pejabat Pembina Kepegawaian.

Anggaran yang terserap sebesar Rp 217.204.800,00 dari pagu sebesar Rp 263.253.600,00. Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya formasi dan distribusi pegawai untuk mengisi kekurangan PNS di lingkungan Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat.

3. Kegiatan Penyelenggaraan Seleksi Ikatan Dinas

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah untuk menjaring putra – putri terbaik Kotawaringin Barat untuk mengikuti sekolah kedinasan. Sekolah yang di maksud yaitu Institut Pemerintah Dalam Negeri (IPDN) dan Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD). Untuk IPDN, terdapat 48 pelamar dan 6 orang di antaranya dinyatakan lulus. Sedangkan untuk STTD dari 11 peserta yang melamar, 4 peserta dinyatakan lulus.

Anggaran yang terserap sebesar Rp 24.253.324,00 dari pagu Rp 24.320.000,00. Hasil dari kegiatan ini adalah terselenggaranya penerimaan siswa melalui sekolah kedinasan

4. Kegiatan Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat

Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah terlaksananya usul kenaikan pangkat serta pencantuman gelar dan peninjauan masa kerja PNS serta ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas. Untuk tahun 2019 ini terdapat 668 PNS yang mengusulkan kenaikan pangkat untuk periode April dan Oktober 2019.

Selain usul kenaikan pangkat, juga terdapat usul pencantuman gelar sebanyak 15 PNS dan peninjauan masa kerja sebanyak 1 PNS. Seleksi ujian dinas di ikuti 32 PNS dan ujian penyesuaian ijazah di ikuti 4 PNS.

Anggaran yang terserap untuk kegiatan ini sebesar Rp 131.255.031,00 dari pagu sebesar Rp 137.500.000,00. Hasil dari kegiatan ini adalah telah diterbitkannya pertimbangan teknis untuk usul dimaksud yang telah disetujui oleh BKN dan ditindaklanjuti dengan penerbitan Surat Keputusan (SK) oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Rincian dari indikator kinerja sasaran strategis ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama 1

Indikator Kinerja	Jumlah		Total
	2018	2019	
Jumlah pegawai yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional	191	622	813
Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	27	36	63
Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi lelang terbuka	6	0	6
Jumlah keputusan PNS yang di mutasi	110	359	469
Keputusan Kenaikan Pangkat ASN	972	668	1640
Keputusan Pengangkatan CPNS menjadi PNS	26	0	26
Keputusan Pencantuman Gelar	20	51	71
Keputusan Peninjauan Masa Kerja	2	1	3
Jumlah	1.354	1.737	3091

Dari data di atas terlihat jumlah ASN yang disesuaikan kompetensinya sampai akhir tahun anggaran 2019 sebanyak 3.091 orang dari total 4.150 PNS Kotawaringin Barat dengan persentase sebesar:

$$\frac{3.091}{4.150} \times 100\% = 74,48\%$$

Capaian ini meningkat sangat signifikan dari capaian sebelumnya yang hanya sebesar 33,26%. Meskipun demikian masih dibawah dari target sebesar 82%. Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

- Kegiatan untuk lelang jabatan baru sampai pada tahap pendaftaran. Kegiatan akan dilanjutkan pada tahun anggaran 2020.
- Kegiatan seleksi CPNS baru sampai pada tahap pengumuman hasil seleksi administrasi. Sedangkan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi bidang akan dilaksanakan pada tahun anggaran 2020.
- Pada kegiatan penyelesaian administrasi kenaikan pangkat, penghapusan CPNS menjadi PNS tidak terlaksana karena CPNS belum selesai melaksanakan Pelatihan Dasar.

Tindak lanjut sebagai upaya untuk meningkatkan capaian tujuan ini antara lain perlunya koordinasi kegiatan yang intensif sehingga diupayakan semua kegiatan bisa diikuti dan selesai pada akhir tahun anggaran.

Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 739.570.908,00 dari pagu sebesar Rp 807.323.600,00 dengan realisasi keuangan sebesar 91,61%. Ada sisa penggunaan anggaran sebesar Rp 67.752.692,00.

b. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN

Salah satu ciri ASN Profesional adalah selalu mengutamakan kedisiplinan. BKPP Kotawaringin Barat selalu menekankan sikap disiplin kepada seluruh ASN 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 15 PNS yang telah menjalani Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan telah menjadi Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) serta dikeluarkan SK penjatuhan hukuman disiplinnya. Rincian untuk 16 SK penjatuhan hukuman disiplin yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- 1 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- 3 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat pembebasan dari jabatan PNS
- 5 PNS di jatuhkan hukuman disiplin berat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- 6 PNS di jatuhkan hukuman disiplin sedang penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

Anggaran yang diserap untuk mendukung kegiatan ini sebesar Rp 81.037.043,00 dari pagu sebesar Rp 88.250.000,00. Hasil dari kegiatan ini adalah telah terbitnya SK penjatuhan hukuman disiplin PNS yang berdampak pada menurunnya pelanggaran disiplin pada tahun 2019.

Rincian dari indikator kinerja utama ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama II

Indikator	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Penjatuhan hukuman disiplin ASN	16	16	15

Dari data di atas telah terlihat penurunan jumlah penjatuhan hukuman disiplin ASN di banding tahun sebelumnya. Meskipun hanya sedikit, tapi telah mencapai dari target yang ditentukan dengan capaian sebesar:

$$\frac{16 - 15}{16} \times 100\% = 6,25\%$$

Capaian ini melewati dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 4%.

Tabel 3.6
Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 1

Indikator Kinerja Utama	Pagu (Rp)	Realisasi	Capaian
Persentase peningkatan kompetensi ASN	807.323.600	739.570.908	91,61%
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	88.250.000	81.037.043	91,83%
Capaian kinerja keuangan			91,72%

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.

Tabel 3.7
Realisasi dan Capaian Sasaran Strategis II

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	%	72 %	90,41%	125,57%
Capaian kinerja sasaran				125,57%

Untuk mencapai sasaran strategis dan indikatornya ini dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan penjenjangan. Tujuan dari kegiatan ini

adalah meningkatnya kompetensi CPNS/PNS daerah melalui Pelatihan Dasar maupun Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.

- Pelatihan Dasar (Latsar CPNS)

BKPP bekerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah melaksanakan Latsar CPNS di Kotawaringin Barat. Latsar diikuti 213 CPNS golongan III dan golongan II yang terbagi menjadi 4 Angkatan dan 7 Kelas. Hasil dari kegiatan ini adalah CPNS memperoleh pemahaman untuk meningkatkan kompetensi dan modal dasar sebagai calon PNS dan dinyatakan lulus pelatihan serta akan diusulkan menjadi PNS Kotawaringin Barat.

- Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Tujuan dari kegiatan ini adalah tersedianya PNS yang memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural. BKPP mengikutkan 27 orang PNS untuk mengikuti diklat struktural dengan rincian sebagai berikut:

- a. Diklat Kepemimpinan Tingkat II di Bandiklat Provinsi Jawa Timur di Surabaya sebanyak 2 orang
- b. Diklat Kepemimpinan Tingkat III di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya sebanyak 10 orang
- c. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya sebanyak 15 orang

Hasil dari kegiatan ini peserta dinyatakan lulus diklat dan memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk menduduki jabatan struktural. Anggaran yang diserap pada kegiatan ini sebesar Rp 2.460.654.231,00 dari pagu sebesar Rp 2.941.228.250,00.

Rincian dari indikator kinerja sasaran strategis ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama III

Indikator	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta Diklat Lulus Kategori Memuaskan dan Baik
CPNS Daerah yang mengikuti Pelatihan Dasar	213	211
Pengiriman peserta diklatpim tingkat II	2	2
Pengiriman peserta diklatpim tingkat III	10	2
Pengiriman peserta diklatpim tingkat IV	15	2
Jumlah	240	217

Dari data di atas terlihat jumlah peserta diklat yang lulus dengan kategori memuaskan dan baik sebanyak 217 dari 240 PNS yang mengikuti diklat dengan persentase sebesar:

$$\frac{217}{240} \times 100\% = 90,41\%$$

Capaian ini melampaui dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 72%. Faktor utama pendukung tercapainya sasaran ini adalah keberhasilan Pemkab Kotawaringin Barat melaksanakan kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS secara mandiri bekerja sama dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Kedepannya diupayakan Pemkab Kotawaringin Barat mampu melaksanakan Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis secara mandiri. Total anggaran yang digunakan untuk indikator kinerja utama ini sebesar Rp 2.460.654.231,00 dari pagu sebesar Rp 2.941.228.250,00. Ada sisa penggunaan anggaran sebesar Rp 480.574.019,00.

Tabel 3.9
Realisasi dan Capaian Keuangan Sasaran Strategis 2

Indikator Kinerja Utama	Pagu (Rp)	Realisasi	Capaian
Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	2.460.654.231	2.941.228.250	83,67%
Capaian kinerja keuangan			83,67%

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

3.1.2 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Terhadap Tahun Sebelumnya

Data yang diperbandingkan adalah dimulai dari tahun 2017 karena tahun ini adalah tahun dimulainya perencanaan strategis (Renstra) BKPP 2017 – 2022. Pada tahun Renstra sebelumnya tidak tercantum target kinerja ini. Pada tahun 2017 masih belum ada target kinerja sehingga masih berupa N/A.

Indikator Kinerja Utama 1: Persentase Peningkatan Kompetensi ASN

Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja indikator ini pada tahun 2017, 2018 dan tahun 2019 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 1

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)			Capaian Kinerja (%)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	N/A	33,26	74,48	N/A	41,58	90,83

Dari tabel di atas terlihat peningkatan yang cukup signifikan baik dari segi realisasi kinerja maupun capaian kinerja. Faktor pendorong meningkatnya capaian kinerja ini adalah terlaksananya pelantikan pelantikan pejabat eselon sebanyak 3 kali sehingga terjadi banyak penyesuaian / pemindahan ASN yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, pencantuman gelar untuk pengakuan peningkatan pendidikan ASN juga berkontribusi pada IKU ini.

Ke depannya akan lebih ditingkatkan lagi program dan kegiatan yang mendorong peningkatan kompetensi ASN seperti uji kompetensi sampai ke level eselon IV, melakukan mutasi dan penyesuaian kompetensi ASN sesuai dengan jabatan yang akan diduduki serta pemberian tugas belajar maupun ijin belajar untuk peningkatan pendidikan ASN.

Indikator Kinerja Utama 2: Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN

Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja indikator ini pada tahun 2017, 2018 dan tahun 2019 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 2

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)			Capaian Kinerja (%)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	N/A	0	6,25	N/A	0	150,60

Dari tabel di atas terlihat peningkatan yang cukup signifikan baik dari segi realisasi kinerja maupun capaian kinerja. Faktor pendorong meningkatnya capaian kinerja ini adalah telah berjalannya sistem presensi elektronik melalui aplikasi e-kinerja. Dengan aplikasi ini mampu memantau kehadiran PNS.

Ke depannya akan lebih ditingkatkan lagi program dan kegiatan yang mendorong penurunan pelanggaran disiplin ASN seperti sosialisasi/bimtek kepegawaian terkait disiplin ASN ke setiap kecamatan, pemantauan hingga pemberian teguran awal kepada ASN yang sering terlambat / tidak masuk kerja tanpa alasan.

Indikator Kinerja Utama 3: Persentase Aparatur Yang Diklat Dengan Kategori Memuaskan dan Baik

Perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja indikator ini pada tahun 2017, 2018 dan tahun 2019 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja IKU 3

No	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)			Capaian Kinerja (%)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	N/A	51,72	90,41	N/A	72,85	125,75

Dari tabel di atas terlihat peningkatan yang cukup signifikan baik dari segi realisasi kinerja maupun capaian kinerja. Faktor pendorong meningkatnya capaian kinerja ini adalah kemampuan Pemkab Kotawaringin Barat dalam menyelenggarakan Latsar CPNS secara mandiri dengan bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah.

Ke depannya akan lebih ditingkatkan lagi program dan kegiatan yang mendorong penurunan pelanggaran disiplin ASN seperti pelaksanaan Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis dan Fungsional lainnya secara mandiri.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap Target Renstra

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target jangka menengah Renstra BKPP disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap Target Renstra

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja Renstra (%)			Capaian Kinerja (%)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	N/A	80	82	N/A	72,85	74,48
2	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	N/A	4	4,15	N/A	0	6,25
	Persentase aparatur yang lulus diklat dengan kategori memuaskan dan baik	N/A	71	72	N/A	51,72	90,41

3.2 Realisasi Anggaran

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Kotawaringin Barat tentang Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran – Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) APBD Perubahan Tahun Anggaran 2019, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memperoleh pagu anggaran sebesar Rp 11.273.027.000,00 dengan realisasi sebesar Rp 10.461.485.918,00 (92,80%) dengan alokasi sebagai berikut:

Tabel 3.14
Pengukuran Realisasi Anggaran

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.609.933.000,00	4.572.245.918,00	99,18
1	Belanja Pegawai	4.609.933.000,00	4.572.245.918,00	99,18
II	BELANJA LANGSUNG	6.663.094.000,00	5.886.240.000,00	88,34
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.107.740.000,00	1.074.651.750,00	97,01
1	Penyediaan jasa surat menyurat	0,00	0,00	100
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	159.108.000,00	146.245.614,00	91,92
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.400.000,00	4.002.100,00	90,96
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	449.601.000,00	434.291.297,00	96,59
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	79.827.000,00	79.423.900,00	99,50
6	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	7.500.000,00	7.500.000,00	100,00
7	Penyediaan alat tulis kantor	69.673.000,00	69.657.610,00	99,98

8	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	26.873.000,00	26.873.000,00	100,00
9	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12.730.000,00	12.130.000,00	95,29
10	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	110.800.000,00	110.220.000,00	99,48
11	Penyediaan peralatan rumah tangga	14.175.000,00	13.505.000,00	95,27
12	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	173.053.000,00	170.803.229,00	98,70

II	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	334.551.150,00	318.474.600,00	95,19
1	Pengadaan peralatan gedung kantor	12.000.000,00	11.990.000,00	99,92
2	Pengadaan mebeleur	35.000.000,00	34.870.000,00	99,63
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	40.000.000,00	24.280.000,00	60,70
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	22.560.000,00	22.485.000,00	99,67
5	Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor	224.991.150,00	224.849.600,00	99,94
III	Program peningkatan disiplin aparatur	59.874.000,00	59.405.000,00	99,22
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	59.874.000,00	59.405.000,00	99,22
IV	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	122.462.000,00	103.545.067,00	84,55
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	122.462.000,00	103.545.067,00	84,55
V	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	45.546.000,00	43.082.400,00	94,59
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja	10.125.000,00	10.125.000,00	100,00
2	Penyusunan laporan keuangan semesteran	4.821.000,00	4.821.000,00	100,00
3	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	30.600.000,00	28.136.400,00	91,95
VI	Program peningkatan kompetensi aparatur	3.848.247.250,00	3.230.466.316,00	83,95
1	Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	111.059.000,00	66.532.180,00	59,91
2	Pendidikan dan pelatihan penjenjangan	2.941.228.250,00	2.460.654.231,00	83,66
3	Seleksi penetapan tugas belajar / izin belajar dan kerjasama aparatur	740.100.000,00	662.195.033,00	89,47
4	Pengembangan teknologi informasi data kepegawaian	55.860.000,00	41.084.872,00	73,55

VII	Program pembinaan pengembangan karir	807.323.600,00	739.570.908,00	91,61
1	Penyusunan rencana penjenjangan karir	382.250.000,00	366.857.753,00	95,97
2	Seleksi pengadaan calon ASN dan penempatan	263.253.600,00	217.204.800,00	82,51
3	Penyelenggaraan seleksi ikatan dinas	24.320.000,00	24.253.324,00	99,73
4	Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat	137.500.000,00	131.255.031,00	95,46
VIII	Program pembinaan aparatur	337.350.000,00	317.043.959,00	93,98

1	Penyelesaian administrasi hak – hak kepegawaian	111.900.000,00	103.393.016,00	92,40
2	Pemberian penghargaan bagi ASN berprestasi	26.000.000,00	25.962.900,00	99,86
3	Proses penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin	88.250.000,00	81.037.043,00	91,83
4	Pembinaan jiwa korsa anggota Korpri	111.200.000,00	106.651.000,00	95,91
		Persentase Realisasi Anggaran		92,80

BAB IV P E N U T U P

4.1 KESIMPULAN

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 74,48% dari target yang ditetapkan sebesar 82%. Capaian ini masih di bawah target yang ditetapkan tetapi meningkat cukup signifikan di banding capaian tahun sebelumnya. Permasalahan yang dihadapi yaitu kegiatan lelang jabatan dan seleksi pengadaan calon ASN baru sampai pada tahap pendaftaran dan akan dilanjutkan pada tahun 2020.
 - b. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN dengan capaian 6,25%. Capaian ini melewati target yang telah ditetapkan 4%. Faktor pendukung tercapainya target ini adalah telah berjalannya fungsi kontrol kedisiplinan ASN melalui aplikasi presensi ekinerja.
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 90,41%, melewati target yang ditetapkan sebesar 72%. Faktor pendukung tercapainya target ini adalah keberhasilan menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS secara mandiri.

4.2 SOLUSI

Keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan akan dievaluasi guna perbaikan dimasa yang akan datang. Beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Perlu adanya koordinasi yang intensif dengan pihak terkait agar pelaksanaan kegiatan bisa dilaksanakan di awal tahun dan dapat selesai di akhir tahun anggaran.
2. Perlu peningkatan pengawasan disiplin agar pelanggaran disiplin bisa ditekan dengan maksimal
3. Mengusahakan agar bisa melaksanakan Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis lainnya secara mandiri di Kotawaringin Barat agar bisa lebih banyak ASN yang bisa mengikuti.

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.

