



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 telah selesai disusun.

LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan selama kurun tahun anggaran 2022. LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 berisi pengukuran kinerja sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dimulai dari proses penetapan tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam Rencana Strategis, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rencana Kinerja Tahunan dan ditetapkan dalam Penetapan Kinerja. Pengukuran kinerja yang diperoleh menunjukkan tingkat keberhasilan/kegagalan yang dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam pelaksanaan program dan kegiatannya.

Semoga LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 ini dapat bermanfaat, menjadi evaluasi untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada masa berikutnya, menjadi acuan agar Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menjadi lebih kreatif dan produktif dalam memberikan pelayanannya kepada publik, serta memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi Kabupaten Pulang Pisau yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Kabupaten Pulang Pisau Periode 2018-2023.

Pulang Pisau, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulang Pisau


ALFONSO ROYAS, S.P., M.A.P.
Pembina Tingkat I
NIP. 19681122 199803 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

LKIP Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022 merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja dari masing-masing Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Pulang Pisau. Adapun bentuk pertanggungjawaban berupa pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan selama kurun tahun anggaran 2022 sesuai dengan Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Melalui penyajian LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022 ini dapat memberikan penjelasan dan gambaran kepada semua pihak tentang pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam pelaksanaan kegiatan Tahun Anggaran 2022 mengacu pada 1 (satu) sasaran dan 1 (satu) indikator kinerja serta 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan, dan 44 (empat puluh empat) sub kegiatan yang telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja dengan hasil capaian sebagai berikut:

Sasaran: **Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin** dengan capaian kinerja sebesar 155,14% yang diperoleh melalui pencapaian 1 (satu) indikator kinerja yaitu: **Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara** dengan nilai realisasi sebesar 54,30 dari target 35,00 dengan demikian hasil capaian yang diperoleh dari Indeks Profesionalitas ASN sebesar 155,14%.

Demikian ikhtisar eksekutif tentang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022.

Pulang Pisau, Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulang Pisau


ALFONSO ROYAS, S.P., M.A.P.
Pembina Tingkat I
NIP. 19681122 199803 1 006



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	5
1.1 LATAR BELAKANG.....	5
1.2 TUGAS, FUNGSI DAN WEWENANG ORGANISASI.....	7
1.3 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI.....	13
1.4 KEGIATAN DAN LAYANAN PRODUK ORGANISASI.....	14
1.5 SISTEMATIKA PENYAJIAN.....	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	17
2.1 RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU TAHUN 2018 - 2023.....	17
2.1.1 Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau.....	18
2.1.2 Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau.....	199
2.2 PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU TAHUN 2022.....	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	22
3.2 REALISASI KEUANGAN.....	35
BAB IV PENUTUP.....	37



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Hal.
Tabel 1.1	Rekapitulasi Aparatur BKPP Kabupaten Pulang Pisau Berdasarkan Golongan	12
Tabel 1.2	Rekapitulasi Aparatur BKPP Kabupaten Pulang Pisau Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	12
Tabel 2.1	Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja	18
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Tahun 2022	19
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2022	20
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2022	23
Tabel 3.2	Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2018-2023	24
Tabel 3.3	Realisasi Kinerja Yang Mengacu Pada Target Jangka Menengah Renstra	25
Tabel 3.4	Realisasi Kinerja Yang Mengacu Pada Standar Nasional	25
Tabel 3.5	Ikhtisar Pencapaian Kinerja	26
Tabel 3.6	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran)	33
Tabel 3.7	Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja	34
Tabel 3.8	Dokumen Anggaran Satuan Kerja Tahun Anggaran 2022	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan efisien. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan LKIP dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun anggaran.

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dilakukan di setiap akhir tahun anggaran guna mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi yang dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam kurun waktu satu tahun anggaran. LKIP menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja dalam mencapai tujuan/sasaran strategis yang termuat dalam dokumen Rencana Strategis 2018-2023 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sebagai Pengelola Manajemen Kepegawaian dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah



Kabupaten Pulang Pisau dan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 tahun 2016 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas Bupati Pulang Pisau khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma dalam pengelolaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di bidang kepegawaian (*strategic human resource management*) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas aparatur yang di tunjang dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama Pertama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau adalah “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”. Penetapan Indikator Kinerja Utama tersebut dipergunakan sebagai alat ukur dalam mengukur pencapaian Sasaran Strategis Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023 yaitu “Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara”. Penetapan sasaran strategis ini untuk menunjang pencapaian Misi 6 RPJMD Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023 yaitu “Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)”, terutama dalam menunjang pencapaian Indikator Kinerja Sasaran “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Melihat capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang diperoleh oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau pada Tahun 2021 dimana Indikator Sasaran yaitu “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara” memperoleh nilai sebesar 53,48. Berdasarkan nilai capaian yang diperoleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2021 maka di tahun berikutnya haruslah memiliki peningkatan dari tahun sebelumnya, untuk itu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau menyusun dan menetapkan target yang dituangkan dalam dokumen Renstra. Adapun kinerja yang ditingkatkan pada tahun ini adalah sebagai berikut:

Indikator Sasaran yaitu “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara” pada tahun 2022 memperoleh capaian nilai sebesar 54,30 dari target nilai sebesar 35,00, sehingga bila di persentasekan nilai yang terealisasi dengan nilai target maka memperoleh capaian persentase sebesar 155,14%. Sementara target nilai yang harus dicapai pada Tahun 2023 adalah sebesar 40,00, maka tantangan yang harus dihadapi oleh Badan Kepegawaian,



Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau adalah mengoptimalkan capaian nilai sasaran melalui pencapaian kinerja kegiatan. Rencana kedepannya dalam meningkatkan capaian indikator sasaran “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara” adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan pemetaan kompetensi aparatur;
- Mengembangkan kompetensi Aparatur melalui *Capacity Building* ASN;
- Meningkatkan Kualifikasi Aparatur melalui Program Tugas Belajar;
- Melaksanakan pengukuran kinerja dan disiplin individu melalui sistem informasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk melakukan pembahasan lebih lanjut secara komprehensif mengenai kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022 sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah dibuat, akan dibahas pada BAB III (AKUNTABILITAS KINERJA) pada LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2022.

1.2 TUGAS, FUNGSI DAN WEWENANG ORGANISASI

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam pengembangan dan peningkatan kualitas aparatur menjadi tantangan bagi penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan dan peningkatan kualitas Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena peningkatan kualitas aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penyelenggara pemerintah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sebagai pengelola manajemen kepegawaian dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau dan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas Bupati Pulang Pisau di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di bidang kepegawaian (*strategic human resource management*) yang bertujuan untuk terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang handal, profesional, bertanggung jawab, disiplin dan berkinerja tinggi.

Terselenggaranya *good governance* merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, untuk mewujudkan pencapaian tujuan serta cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategik, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sebagai implementasi dari tugas pokok dan fungsi yang tersurat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau dan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 tahun 2016 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berkedudukan sebagai unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau memiliki fungsi:

- a. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di Bidang Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati Pulang Pisau dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. Penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian;
- c. Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di Bidang Kepegawaian, sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;

- d. Penyelenggaraan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian berupa Perencanaan, Pembinaan, Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Mutasi, Penyusunan Data, Pengelolaan Sistem Informasi dan Arsip Kepegawaian, serta Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
- e. Pemantauan, pembinaan, evaluasi serta pelaporan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
- f. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan;
- g. Pelaksanaan konsultasi, koordinasi vertikal dan horizontal dengan Kementerian/Lembaga/Provinsi/Instansi lain dalam lingkup Administrasi dan Manajemen Kepegawaian;
- h. Pengawasan dan pengelolaan urusan Kesekretariatan;
- i. Pengoordinasian kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Teknis Administrasi/Substantif Kementerian Dalam Negeri, Fungsional, Kemasyarakatan dan Teknis Sektoral; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok membina, mengoordinasikan, merencanakan serta menetapkan program kerja, tata kerja dan mengembangkan semua kegiatan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan serta bertanggung jawab atas terlaksananya Tugas dan Fungsi BKPP sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dibantu oleh Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yang mengelola tata usaha dan keuangan serta didukung oleh 3 (tiga) bidang yaitu: Bidang Data, Mutasi, dan Kepangkatan, Bidang Pembinaan, Karier, dan Status Kepegawaian, dan Bidang Pengembangan Kompetensi ASN.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok di atas, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mempunyai fungsi:

- a. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis Bidang Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati Pulang Pisau dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

- b. Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di Bidang Kepegawaian, sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- c. Penyiapan dan pelaksanaan seleksi, pengangkatan, pemindahan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- d. Penyiapan pelaksanaan pembinaan, penegakan disiplin dan peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
- e. Penyiapan pelaksanaan pengolahan serta penyajian data dan informasi kepegawaian daerah;
- f. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan;
- g. Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. Pelaksanaan pengawasan, pengarahan, dan pengendalian rencana dan program BKPP;
- i. Pembinaan penyelenggaraan tugas-tugas Sekretariat BKPP;
- j. Penandatanganan Surat Cuti Aparatur Sipil Negara dilingkungan BKPP;
- k. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Penerapan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Laporan kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas dibuat untuk memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tersebut mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sebagai instansi pemerintah dan unsur penyelenggara negara diwajibkan



menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Susunan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan Peraturan Wali Kabupaten Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum dan Perencanaan; dan
 2. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang, terdiri dari:
 1. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan, membawahi:
 - a) Sub Bidang Data Kepegawaian;
 - b) Sub Bidang Mutasi Pegawai; dan
 - c) Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.
 2. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian, membawahi:
 - a) Sub Bidang Seleksi dan Kinerja ASN;
 - b) Sub Bidang Penegakan Disiplin ASN; dan
 - c) Sub Bidang Pengembangan Karier.
 3. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, membawahi:
 - a) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan;
 - b) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional; dan
 - c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.



Tabel 1.1
Rekapitulasi Aparatur BKPP Kabupaten Pulang Pisau
Berdasarkan Golongan

No.	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Kepala Badan	-	-	-	1	1
2	Sekretariat	-	-	4	1	5
3	Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan	-	1	4	1	6
4	Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian	-	-	4	-	4
5	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	-	-	6	-	6
Jumlah		-	1	18	3	22

Sumber Data Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPP Kabupaten Pulang Pisau

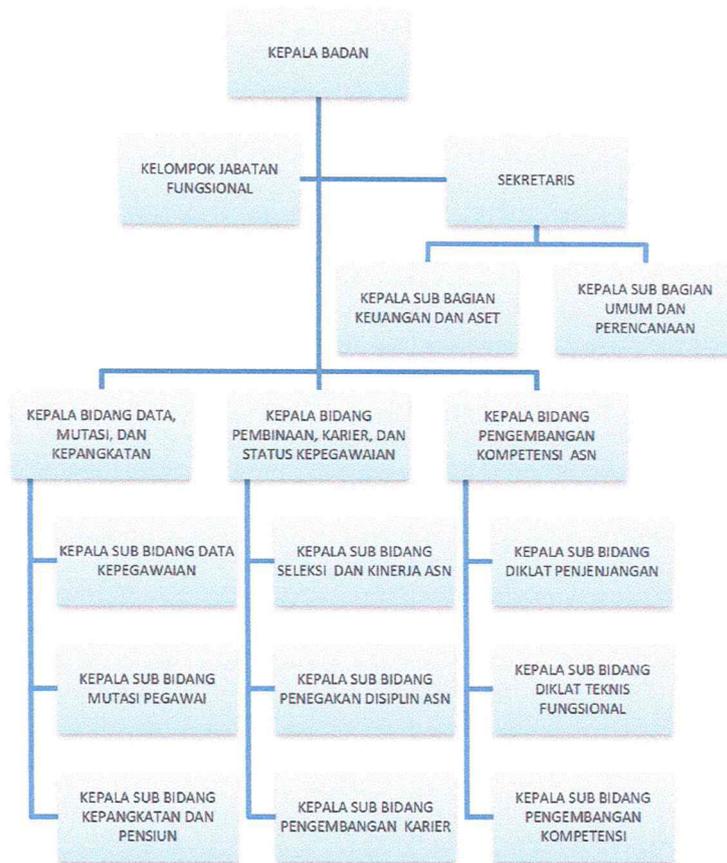
Tabel 1.2
Rekapitulasi Aparatur BKPP Kabupaten Pulang Pisau
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	S3	-	-	-
2	S2	3	4	7
3	S1	3	5	8
4	D4	4	1	5
5	D3	-	1	1
6	D2	-	-	-
7	D1	-	-	-
8	SMA	1	-	1
9	SMP	-	-	-
Jumlah		11	11	22

Sumber Data Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPP Kabupaten Pulang Pisau



Gambar. 1.1
STUKTUR ORGANISASI



Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

1.3. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Penyelenggaraan pemerintahan dapat lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab bila disertai dengan adanya suatu media pertanggung jawaban yang sistematis dan melembaga sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menuntut Pemerintah Daerah untuk memegang peranan yang lebih aktif dan mampu mengembangkan pemikiran dan wawasan agar mampu mengantisipasi perubahan setiap aktivitas, langkah strategis dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki unsur-unsur transparansi, akuntabilitas dan mendorong tumbuhnya partisipatif dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mengoptimalkan manajemen pengelolaan kepegawaian.

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama. Kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional serta



berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam mewujudkan visi dan misi Kabupaten Pulang Pisau.

1.4. KEGIATAN DAN LAYANAN PRODUK ORGANISASI

Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau pada tahun 2022 terdiri dari:

1. Belanja Langsung
 - a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari 7 kegiatan, diantaranya:
 - 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 5) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 6) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - b. Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari 4 kegiatan, diantaranya:
 - 1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 2) Mutasi dan Promosi ASN
 - 3) Pengembangan Kompetensi ASN
 - 4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Pengembangan Kompetensi Teknis



Secara umum layanan kepegawaian terbagi dalam 3 (tiga) bidang, yaitu diantaranya:

1. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan, yaitu merumuskan kebijakan mutasi pegawai, memproses kenaikan pangkat pegawai, pemberhentian pegawai, dan pengelolaan data kepegawaian;
2. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian, yaitu merumuskan kebijakan pengadaan, menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan, menyelenggarakan pengadaan PNS, merumuskan kebijakan mutasi dan promosi jabatan struktural, merumuskan dan merencanakan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan, memverifikasi usulan pemberian penghargaan, dan pembinaan disiplin ASN;
3. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, yaitu merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, merencanakan kebutuhan diklat dan pengembangan kompetensi.

1.5 SISTEMATIKA PENYAJIAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022. Capaian kinerja (*performance results*) tahun 2022 tersebut merupakan perbandingan antara Perjanjian Kinerja (*performance covenant*) dengan Realisasi Kinerja 2022 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan didukung oleh data-data yang rasional.

Sistematika penyajian LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022 mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang; tugas, fungsi dan wewenang organisasi; aspek strategis organisasi; kegiatan dan layanan produk organisasi; serta sistematika penyajian

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan ringkasan dokumen perencanaan strategis organisasi dan Perjanjian Kinerja tahun yang bersangkutan.



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi Sub bab ini menyajikan capaian kinerja organisasi secara umum
- B. Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama Sub bab ini menyajikan analisis terhadap pencapaian indikator kinerja utama yang diurai kedalam analisis capaian kinerja sasaran strategis sebagai berikut:
- 1) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 - 2) Membandingkan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir;
 - 3) Membandingkan realisasi kerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis;
 - 4) Membandingkan kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
 - 5) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
 - 6) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 - 7) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.
- C. Akuntabilitas Anggaran
- Akuntabilitas keuangan dengan menguraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU TAHUN 2018 - 2023

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, rencana strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan strategik lokal, nasional dan global.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023 merupakan dokumen perencanaan yang berisi tentang Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau periode Tahun 2018 sampai dengan 2023, berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai melalui Tujuan dan Sasaran Strategis.

Visi Kabupaten Pulang Pisau yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Pulang Pisau terpilih periode tahun 2018-2023 adalah **“Mewujudkan masyarakat Kabupaten Pulang Pisau yang inovatif, maju, berkeadilan dan sejahtera”**

Misi Bupati Pulang Pisau periode Tahun 2018-2023 adalah :

1. Percepatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Wilayah, Tata Ruang dan Permukiman;
2. Peningkatan Produktivitas Hasil Sumber Daya Alam dan Lingkungan Berkelanjutan;
3. Peningkatan kualitas Sumber Daya Alam dan Lingkungan;
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia;
5. Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Program Ekonomi Kerakyatan.
6. Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (*Good and Clean Governance*)
7. Pemberdayaan organisasi keagamaan, sosial budaya, pemuda, dan perempuan dalam pembangunan

Dalam mewujudkan perencanaan program dan kegiatan yang terencana dengan baik sehingga implementasi program dan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien serta mempunyai manfaat untuk pelaksanaan tata kelola administrasi manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang mempunyai daya ungkit dalam pencapaian **Visi Kabupaten Pulang Pisau Mewujudkan masyarakat Kabupaten Pulang Pisau yang inovatif, maju, berkeadilan dan sejahtera** serta Misi ke-6 (enam) yaitu

Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance) yang merupakan Visi, Misi dan Program Prioritas Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2018-2023, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang administrasi kepegawaian dan manajemen kepegawaian, penyelenggaraan, pembinaan, pengembangan dan pengevaluasian di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian, sehingga tergambar dalam motto Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yaitu melayani dengan tanggap, ramah dan tuntas, serta janji layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yaitu Inovatif (keahlian untuk menghasilkan karya baru), Komitmen (janji pada diri sendiri maupun terhadap orang lain yang tercermin dalam tindakan nyata), Humanis (pergaulan hidup berdasarkan perikemanusiaan), Loyalitas (kepatuhan atau kesetiaan), Aspiratif (sikap menghargai harapan, keinginan, dan cita-cita), dan Senyum (ekspresi untuk menunjukkan rasa senang, gembira, suka dan ramah tamah).

2.1.1 Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Bupati Pulang Pisau, perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional. Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, adalah sebagai berikut :

“Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara”

Adapun Sasaran Strategis yang ingin dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah :

“Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin”.

Tabel 2.1
Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran				
				2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	70	72	30	35	40



2.1.2 Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau

IKU (**Indikator Kerja Utama**) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Tujuan penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah adalah:

- Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
- Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau adalah sebagai berikut:

- Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Alasan	Penjelasan/Rumus	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Mengacu pada Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, dalam melaksanakan amanat yang tertuang dalam Permenpan RB tersebut ditetapkanlah Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 terkait tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.	Perhitungan melalui 4 Dimensi, antara lain : 1. Dimensi Kualifikasi; 2. Dimensi Kompetensi; 3. Dimensi Kinerja; dan 4. Dimensi Disiplin.	Nilai	35

2.2 PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU TAHUN 2022

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program dan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Adapun tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2022 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2022. Perjanjian kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2022. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun Anggaran 2022 terdiri dari 1 (satu) sasaran yaitu :

- 1) Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin, terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja, yaitu:
 - a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai	35	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	35



	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 4.630.067.039	Anggaran APBD Rp 6.768.945.739
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.118.099.500	Anggaran Dekonsentrasi -
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 20.779.200	/TP -



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau merupakan unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan terhadap Aparatur dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berkewajiban melaporkan dan mempertanggungjawabkan setiap capaian kinerja organisasi yang termuat dalam pernyataan perjanjian kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui sistem manajemen kepegawaian yang profesional dengan meningkatkan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi, untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tersebut, dilakukan pengukuran dalam berbagai aspek yang meliputi peningkatan kualitas manajemen ASN, peningkatan sistem manajemen ASN, dan peningkatan pelayanan manajemen ASN dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau.

Akuntabilitas kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan untuk

mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan Misi organisasi setelah mempertimbangkan faktor-faktor kunci keberhasilan, maka disusun sejumlah tujuan sebagai berikut:

“Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara”

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

“Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin”.

1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Tabel 3.1
Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Ket
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai	35	54,30	155,14	Target melampaui

Pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2022 dengan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2018-2023. Berdasarkan capaian indikator kinerja pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian sasaran strategis pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau di Tahun 2022 telah tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2018-2023 dan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2022.

2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2018-2023

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang berikutnya adalah melakukan pengukuran realisasi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau untuk Tahun Anggaran 2022 dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya.

Adapun Pengukuran Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2018 - 2023

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja					Capaian Kinerja				
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	0	47,02	53,48	54,30	0	0,00	65,31	178,27	155,14	0,00

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa ada peningkatan trend realisasi dan capaian kinerja pada indikator sasaran. Pengukuran kinerja dari tahun 2018-2023 untuk menunjukkan peningkatan/penurunan kinerja dapat dilihat dari tabel di atas. Adapun perbandingan untuk setiap sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis: **Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.**

a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara:

menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data realisasi tahun 2020 dan data awal, juga mengalami kenaikan trend capaian dibanding data capaian tahun 2020. Dapat dilihat dari tabel di atas, BKPP berkomitmen untuk memperbaiki kualitas profesionalitas ASN Kabupaten Pulang Pisau, dimana profesionalitas ASN benar-benar memperhatikan berbagai faktor. Salah satunya yaitu dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN itu sendiri.

b. Rata-rata capaian nilai kinerja ASN Kabupaten Pulang Pisau:

menunjukkan kenaikan trend realisasi kinerja apabila dibandingkan dengan data realisasi kinerja tahun 2020. Akan tetap secara capaian kinerja tahun 2022 mengalami trend penurunan dibandingkan dengan data capaian kinerja tahun 2021. Hal ini dikarenakan ada perubahan data evaluasi realisasi kinerja pada tahun 2021 yang melampaui target kinerja. Secara umum realisasi kinerja pada indikator ini mengalami kenaikan dan melampaui target kinerja yang diperjanjikan dan mengalami peningkatan.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun ini dengan target jangka menengah pada Rencana Strategis

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2022, dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi. Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah, sebagaimana dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja yang mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra

No.	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Jangka Menengah	Realisasi Kinerja				
				2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	40	0	47,02	53,48	54,30	0

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dijelaskan bahwa pada pelaksanaan tahun keempat Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, target kinerja telah melampaui target jangka menengah Renstra.

4. Realisasi Kinerja dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)/Standar Nasional Lainnya

Tabel 3.4
Realisasi Kinerja yang mengacu pada Standar Nasional

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Kinerja 2022	Standar Nasional 2022	
				Target	Realisasi
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	54,30	-	-



Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dijelaskan bahwa realisasi kinerja sasaran BKPP tidak dapat disandingkan dengan dengan standar pelayanan minimal atau standar nasional lainnya, karena BKPP merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang pemerintahan bukan melaksanakan urusan wajib sehingga tidak melaksanakan SPM ataupun standar nasional lainnya.

5. Analisa Penyebab keberhasilan/ kegagalan

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran kita lihat tabel ikhtisar pencapaian capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.5
Ikhtisar Pencapaian Kinerja

No.	Sasaran/Indikator Kinerja	Persentase Capaian	Rata-rata Capaian	Kriteria Penilaian			
				Tidak Berhasil (< 60)	Kurang Berhasil (60 s/d ≤90)	Berhasil (90 s/d <110)	Sangat Berhasil (> 110)
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin/ Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	155,14	155,14	-	-	-	√

Berdasarkan data pada tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum realisasi capaian indikator sasaran strategis BKPP tahun 2022 dalam kategori Sangat Berhasil.

Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis

Dari Tabel 3.5 di atas, terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja terhadap sasaran Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dengan indikator kinerja sasaran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara menunjukkan predikat Sangat Berhasil yaitu mempunyai nilai capaian rata-rata 155,14% dengan indikator dapat mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:



Indikator Kinerja

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam kategori sangat berhasil, yaitu tercapai 155,14% dengan realisasi sebesar 54,30 dari target 35, hal ini karena:

1. BKPP sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas ASN melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin:
 - Berupaya meningkatkan pengembangan SDM aparatur melalui diklat, bimtek maupun kegiatan pengembangan SDM yang lain guna mendukung peningkatan kapasitas ASN;
 - Rutin melaksanakan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
 - Memberikan kemudahan penyelesaian administrasi tugas belajar;
 - Melaksanakan sosialisasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan disiplin pegawai;
 - Melaksanakan asistensi/desk tentang pengisian SKP berdasarkan Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - Melaksanakan pengumpulan sertifikat pelatihan dan dokumen SKP, bahkan dilakukan dengan sistem jempot bola;
 - Rutin/berkala melaksanakan pembaruan data kepegawaian khususnya terkait kompetensi dan kinerja ASN.

2. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dijelaskan bahwa kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin.

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS (Pegawai Negeri Sipil) dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah, dan diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan Pengukuran.



Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaian, menurut Peraturan ini adalah:

- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan, dan diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas: a. Diklat Kepemimpinan; b. Diklat Fungsional; c. Diklat Teknis; dan d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya, menurut Peraturan ini, adalah:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum



mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Adapun instrumen Pengukuran ada diklat fungsional bobot penilaiannya, menurut Peraturan ini adalah:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Sedangkan instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.



Untuk instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/ kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/ kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

“Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya,” bunyi Pasal 8 ayat (8) Peraturan ini.

Dimensi Kinerja, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS, dan diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot, menurut Peraturan ini, penilaiannya adalah:

- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;



- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran.

Adapun instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

“Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir,” bunyi Pasal 10 ayat (5) Peraturan ini.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

3. Tangkap layar rekapitulasi indeks profesionalitas ASN lingkup Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau.

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Kesejahteraan	2532	19,64	12,94	23,15	5	61,33

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-laki	1290	19,20	12,25	22,61	4,99	61,04
Perempuan	1242	19,67	13,63	23,69	5	61,99

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
jabatan fungsional	371	16,21	2,34	22,7	5	47,24
jabatan teknis	2100	19,77	12,95	22,49	5	61,1
Pejabat	62	9,74	2,46	22,94	1,99	37,12

6. Analisis atas efisiensi penggunaan Sumberdaya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam mencapai sasaran strategis, yang telah ditargetkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Adapun sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau untuk mencapai target sasaran strategis, adalah Sumber Daya Manusia (pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau) dan DPA serta DPPA Tahun 2022 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan.

Tabel 3.6
Analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran)

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi (%)
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	35	54,30	155,14	Rp5.950.047.120	Rp5.365.277.569	90	64,97

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kegiatan BKPP terdapat efisiensi anggaran dan efektivitas penggunaan dana berdasarkan kinerja yaitu:

Indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian kinerja 155,14% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian anggaran 90% sehingga tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 64,97%.

7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Pengukuran Capaian Kinerja organisasi berikutnya adalah menganalisa program/kegiatan, yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja pada Sasaran Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yang telah dirumuskan sebagai berikut:



- 1) Capaian kinerja untuk mencapai target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, sudah berhasil dicapai 100% dan lebih, sebagaimana pada tabel 3.6 di atas. Keberhasilan/kegagalan pencapaian target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sebagaimana pada tabel 3.7 di bawah :

Tabel. 3.7
Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian	Program	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Rencana Tindak Lanjut
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	155,14	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan layanan urusan penunjang kegiatan pemerintahan	92	91,97	99,97	Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan
			Program Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	35	54,30	155,14	Meningkatkan pelayanan kesekretariatan Meningkatkan penatausahaan barang milik daerah Melengkapi sarana dan prasarana pelayanan publik Melaksanakan pengadaan ASN dan promosi dan mutasi ASN berdasarkan merit sistem Menindaklanjuti laporan kedisiplinan yang masuk Melaksanakan pengukuran kinerja dan disiplin individu melalui sistem informasi Memfasilitasi PNS yang berformasi JF untuk konsultasi dengan Instansi Pembina Meningkatkan Kualifikasi Aparatur melalui Program Tugas Belajar

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian	Program	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Rencana Tindak Lanjut
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan	50	78,68	157,36	Memfasilitasi dan melaksanakan pengembangan kompetensi Melaksanakan pemetaan kompetensi aparatur Mengembangkan kompetensi Aparatur melalui <i>Capacity Building</i> ASN

Berdasarkan tabel 3.7 tentang analisa program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, disampaikan hal sebagai berikut:

Pada indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan target 35 telah sangat berhasil atas realisasi 54,30 dengan capaian 155,14%. Hal tersebut dikarenakan semakin banyak ASN yang memahami betapa pentingnya untuk menyampaikan sertifikat pelatihan dan SKP ke BKPP untuk peningkatan indeks profesionalitas ASN, namun masih diperlukan keaktifkan dan partisipasi ASN untuk meningkatkan kapasitasnya dalam kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN.

3.3 REALISASI KEUANGAN

Pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau Tahun Anggaran 2022 melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah mengalokasikan anggaran bagi pembiayaan kegiatan yang tertuang dalam tabel Dokumen Anggaran Satuan Kerja (DPA) Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 3.8
Dokumen Anggaran Satuan Kerja Tahun Anggaran 2022

No.	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	Penunjang Urusan Pemerintahan	Rp5.950.047.120	Rp5.365.277.569	90,17
2	Kepegawaian	Rp5.920.787.120	Rp5.336.067.569	90,12
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp3.887.588.120	Rp3.575.250.694	91,97
4	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp91.614.000	Rp86.735.995	94,68
5	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp2.354.547.120	Rp2.109.559.859	89,60
6	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp188.540.000	Rp188.210.000	99,82
7	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp655.603.214	Rp636.024.316	97,01



No.	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
8	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp412.112.736	Rp380.270.074	92,27
9	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp185.171.050	Rp174.450.450	94,21
10	Program Kepegawaian Daerah	Rp2.033.199.000	Rp1.760.816.875	86,60
11	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp462.520.000	Rp437.256.749	94,54
12	Mutasi dan Promosi ASN	Rp873.760.000	Rp656.436.621	75,13
13	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp490.256.000	Rp476.608.320	97,22
14	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp206.663.000	Rp190.515.185	92,19
15	Pendidikan dan Pelatihan	Rp29.260.000	Rp29.210.000	
16	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp29.260.000	Rp29.210.000	99,83
17	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp29.260.000	Rp29.210.000	99,83

Sumber Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Tahun 2022



BAB IV

PENUTUP

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023. Keberhasilan yang telah dicapai merupakan kerjasama dan partisipasi dari semua pihak dan harus dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Sedangkan target yang belum dicapai harus dapat diantisipasi kendala-kendala yang ada sedini mungkin untuk dapat dicari solusinya sehingga untuk tahun mendatang capaian realisasi dapat sesuai target yang telah ditetapkan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam pelaksanaan kegiatan Tahun Anggaran 2022 mengacu kepada 1 (satu) Sasaran, 1 (satu) Indikator Kinerja, 3 (tiga) Program dan 11 (sebelas) Kegiatan yang telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja. Langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Pulang Pisau dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan Perangkat Daerah lain dan juga masyarakat dalam menyusun dokumen perencanaan melalui FGD Renja dan Musrenbang TA 2023;
2. Melaksanakan penyelarasan dokumen perencanaan yang berorientasi dengan hasil kinerja;
3. Melaksanakan pengukuran kinerja yang berjenjang melalui rapat evaluasi internal pada tiap akhir triwulan;
4. Berupaya untuk terus memberikan inovasi pelayanan melalui pengembangan dan integrasi Sistem Informasi Kepegawaian;
5. Melaksanakan pemetaan kompetensi aparatur;
6. Mengembangkan kompetensi Aparatur melalui *Capacity Building* ASN;
7. Meningkatkan kualifikasi Aparatur melalui Program Tugas Belajar;
8. Melaksanakan pengukuran kinerja dan disiplin individu melalui sistem informasi; dan
9. Menjalinkan koordinasi dan kerjasama dengan pihak unit, instansi, lembaga dan pemerintah pusat terkait penyelenggaraan setiap kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sehingga ketidak capaian target kegiatan dapat di minimalisir sedini mungkin.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2022, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan dan meningkatkan capaian kinerja dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran kepada semua pihak tentang pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pulang Pisau, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulang Pisau



ALFONSO ROYAS, S.P., M.A.P.

Pembina Tingkat I

NIP. 19681122 199803 1 006