

# LAPORAN

## AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

### (LAKIP)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KAB.WAJO  
TAHUN 2016

## KATA PENGANTAR

**P**uji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa oleh karena berkat Rakhmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo tahun 2016 dapat diselesaikan dengan baik. Implementasi Rencana Kinerja 2016 telah memberikan arah dan fokus bagi peningkatan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dalam melaksanakan visinya yaitu “ ***Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi*** “.

Hal ini berarti bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo memosisikan diri sebagai unit kerja teknis yang bertanggung jawab dalam Manajemen pegawai, dalam rangka menciptakan sistem pemerintahan yang akuntabel, transparan dan independen sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Perencanaan Pembangunan Nasional. Salah satu capaian kinerja yang sangat signifikan dalam tahun 2016 adalah keberhasilan dalam hal pelaksanaan pengembangan SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat diwujudkan berkat adanya kerjasama yang baik dengan instansi terkait.

Pedoman penyusunan LAKIP yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara SK Nomor 239/IX/6/8/2005 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja. Penerbitan LAKIP ini diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien,

efektif, bersih, transparan dan akuntabel dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*)

Laporan ini menjadi bahan evaluasi, identifikasi, pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta sebagai umpan balik bagi seluruh jajaran aparatur lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*) dan dapat menunjukkan integritas serta kredibilitasnya pada masing-masing satuan unit kerja untuk memperoleh hasil kinerja yang baik untuk saat ini dan di masa yang akan datang. Juga diharapkan, laporan ini dimaksudkan untuk memberikan informasi seluas-luasnya kepada masyarakat yang secara partisipatif untuk ikut memantau serta memetik hasil dari kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo secara menyeluruh.

Sengkang, 3 Januari 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN WAJO,



**H. AMIRUDDIN A, S.Sos., M.M.**

Pangkat : Pembina Tingkat I

NIP : 19730514 199303 1 005

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....	2
1. Tugas.....	3
2. Fungsi.....	3
3. Susunan Organisasi.....	4
4. Sumber Daya Manusia .....	6
C. PERMASALAHAN UTAMA BKPSDM KABUPATEN WAJO.....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	9
A. RENCANA STRATEGIS BKPSDM 2014 - 2019 .....	9
1. Visi.....	9
2. Misi .....	10
B. TUJUAN, SASARAN, DAN PROGRAM.....	11
C. KEGIATAN TAHUN 2016 .....	14
D. RENCANA KINERJA .....	18
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	22
A. PENGUKURAN KINERJA .....	23
B. EVALUASI DAN ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA .....	23
1. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Strategik..	24
2. Analisis Terhadap Capaian Kinerja .....	32
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	34
<b>Lampiran-Lampiran</b> .....	36

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo melaporkan capaian kinerja (*performance results*) selama tahun 2016 dibandingkan dengan Rencana Kinerja (*Performance Plan*) tahun 2016 yang sepenuhnya mengacu pada rencana strategik.

Sesuai dengan rencana kinerja 2016, selama periode ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo menetapkan 3 (tiga) tujuan dan 6 (enam) sasaran strategik. Kemudian sasaran strategik tersebut diwujudkan dalam 7 (tujuh) program dan 51 (lima puluh satu) kegiatan termasuk kegiatan rutin dengan anggaran biaya Rp. 12.436.016.078,00 (*dua belas milyar empat ratus tiga puluh enam juta enam belas ribu tujuh puluh delapan rupiah*) yang berasal dari Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 2.675.216.078,00 (*dua milyar enam ratus tujuh puluh lima juta dua ratus enam belas ribu tujuh puluh delapan rupiah*) dan Belanja Langsung sebesar Rp. 9.760.800.000,00 (*sembilan milyar tujuh ratus enam puluh juta delapan ratus ribu rupiah*) (sesuai anggaran perubahan)

Secara keseluruhan dapat diinformasikan bahwa, hasil capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo selama tahun 2016 telah memenuhi sasaran strategik yang ditargetkan atau realisasi fisik mencapai 99,91 %. Dengan demikian zone area Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo yaitu :

*“Menyelenggarakan Manajemen ASN yang mencakup pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan kemampuan”* dapat diwujudkan.

Hal ini sekaligus menunjukkan adanya kontribusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo. Secara keseluruhan untuk melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian yang akuntabel, transparan dan

independen sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Propenas.

Tidak terlepas dari keberhasilan capaian kinerja di atas, catatan penting dari pelaksanaan kegiatan tahun 2016 adalah masih adanya beberapa kegiatan yang anggarannya tidak dapat terealisasi secara keseluruhan sesuai dengan jumlah anggaran yang tersedia atau telah mencapai **96,29** %. Faktor penyebab hal tersebut adalah karena adanya upaya efisiensi anggaran atau dengan kata lain anggaran dikeluarkan/ dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan terdapat beberapa kegiatan yang belum terlaksana.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Penyelenggaraan fungsi pemerintahan berupa fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan dan perlindungan dengan mengedepankan wewenang yang mengacu pada asas-asas umum pemerintahan sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 3 dengan tujuan menciptakan tertib penyelenggaraan administrasi pemerintahan, menciptakan kepastian hukum, mencegah penyalagunaan wewenang, menjamin akuntabilitas Badan dan/atau pejabat pemerintahan, memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat dan aparatur pemerintahan, dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada warga masyarakat.

Olehnya itu pemerintahan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa merupakan syarat penting bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan Negara. Sehingga diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan legitimate agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepeotisme.

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif, dapat diukur melalui penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi bagian kunci akhir dari proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik. 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, kebijakan tersebut dipertegas lagi dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP dilakukan dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, dimana pelaporan kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Proses penyusunan LAKIP dilakukan pada setiap awal tahun anggaran berikutnya dengan bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat, atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai serta merupakan suatu upaya perbaikan berkesinambungan setiap instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya, melalui pengukuran pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. LAKIP menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis.

## **B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo yang awalnya bernama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Wajo dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Wajo Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wajo.



## 1. Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 79 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo mempunyai Tugas Pokok sebagai berikut :

*“ Membantu Bupati dalam Membina, Mengkoordinasikan dan Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah serta Pelaksanaan Kesekretariatan Badan “*

## 2. Fungsi

Untuk terlaksananya tugas sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah,
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang Kepegawaian dan Diklat Daerah
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian dan Diklat Daerah serta Kesekretariatan Badan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo mempunyai wewenang melaksanakan urusan pemerintahan sebagai berikut:

- a. Penyusunan formasi PNS
- b. Pengusulan tambahan formasi PNS
- c. Pelaksanaan pengadaan PNS
- d. Pengusulan Penetapan NIP bagi CPNS
- e. Penetapan kebijakan pengangkatan CPNS
- f. Pelaksanaan pengangkatan CPNS
- g. Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis

- h. Pengangkatan CPNS menjadi PNS
- i. Analisis Kebutuhan Diklat PNS
- j. Pengusulan Pertimbangan Kenaikan Pangkat PNS ke BKN
- k. Pelaksanaan Proses Pengangkatan/Perpindahan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pejabat Fungsional
- l. Pelaksanaan Ujian bagi PNS
- m. Pelaksanaan Pembinaan dan Kesejahteraan PNS
- n. Pelaksanaan Pembinaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

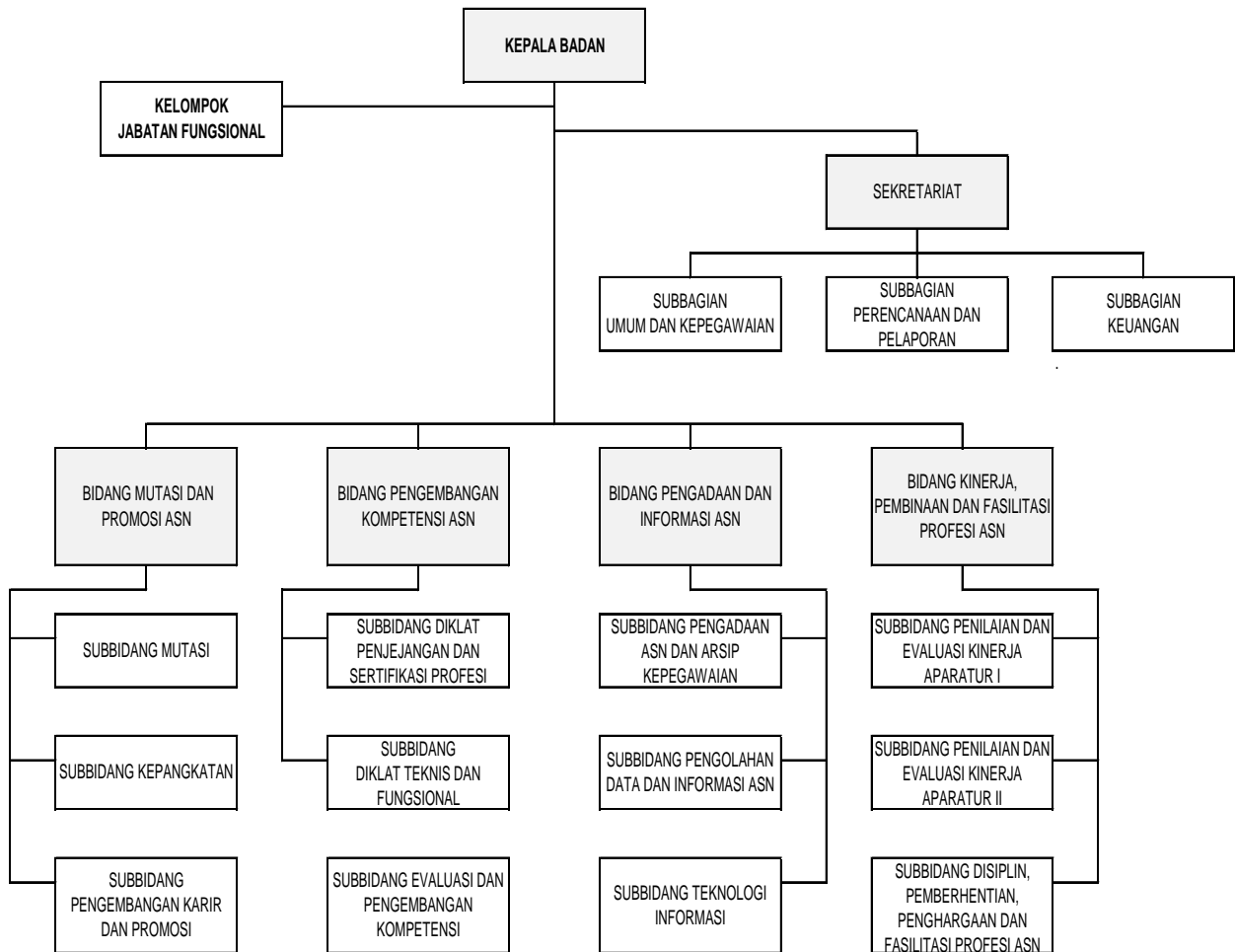
### **3. Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Wajo. Susunan organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, Bidang Data dan Informasi Kepegawaian, Bidang Diklat Aparatur, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.

Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO



#### 4.Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 61 personil. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 41 PNS dan 20 Tenaga Honorer.

##### a. *Klasifikasi*

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, eselonering jabatan di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

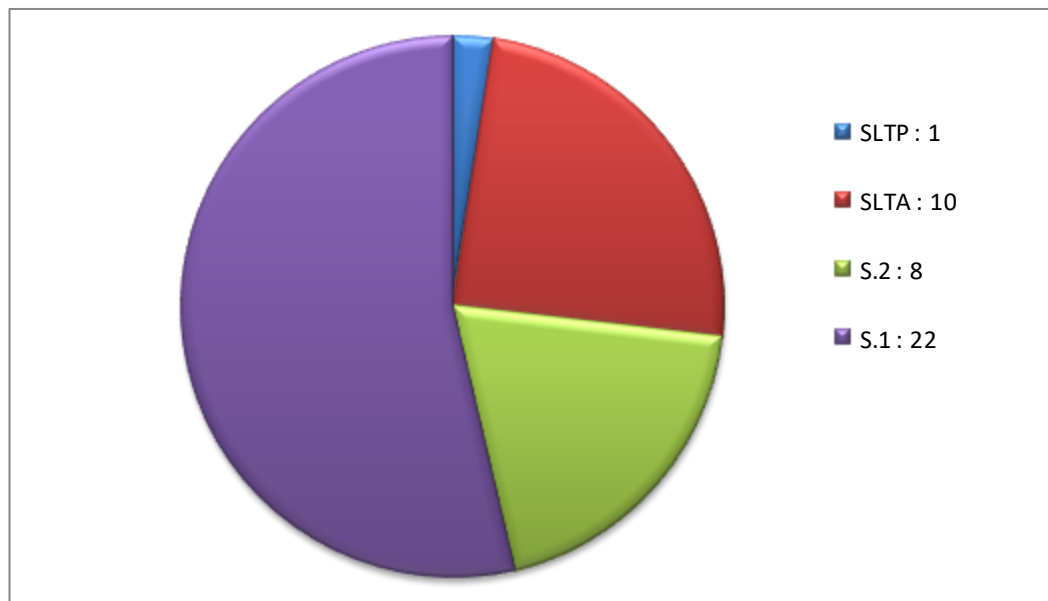
- 1) Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon II-b
- 2) Sekretaris Badan merupakan jabatan struktural eselon III-a
- 3) Kepala Bidang merupakan jabatan struktural eselon III-b
- 4) Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang jabatan struktural eselon IV-a

Untuk semua formasi Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo pada Tahun Anggaran 2016 telah terisi oleh pejabat definitive dengan golongan ruang yang dimiliki dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.  
PNS pada Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kab.Wajo berdasarkan Jabatan dan  
Golongan Tahun 2016

No.	ESELON	Golongan/Ruang				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	II	1	-	-	-	1
2.	III	2	3	-	-	5
3.	IV	1	14	-	-	15
4	PNS NON STRUKTURAL	-	9	10	1	20
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>41</b>

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo memiliki tingkat pendidikan SLTP, SLTA/SMK, S1 dan S2. Rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Distribusi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Dari gambar tersebut terlihat bahwa jumlah paling besar adalah tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang ( 53,65 % ). Dan untuk sebagai bentuk pengembangan diri dari masing-masing pegawai yang sementara menjalani pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 8 (delapan) orang. Hal ini menggambarkan bahwa cukup banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan minimal sarjana, sehingga diharapkan cukup mampu mendukung kinerja BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

#### **b. Tata Kerja**

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia , wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam unit kerja

masing-masing maupun antar unit kerja Badan Kepegawaian Daerah serta Dinas/Lembaga Teknis Daerah dan Instansi Vertikal lainnya yang secara fungsional mempunyai tugas saling berkaitan.

Dalam kedudukan fungsional setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo, wajib membangun hubungan kerja yang konstruktif dalam membangun sinergi tugas dan fungsi masing-masing, baik dalam internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo maupun dengan perangkat daerah lainnya baik yang berkedudukan selaku unsur staf, unsur pelaksana maupun unsur pendukung dalam perangkat daerah.

***c. Permasalahan Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Wajo***

Pada Tahun 2016, Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dengan memperhatikan Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wajo dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKPSDM Kabupaten Wajo yaitu ***“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”***. Terkait dengan Visi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dalam melaksanakan salah satu tugas dan fungsinya mengalami permasalahan dan kendala yaitu, dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang selalu dilaksanakan setiap tahunnya mengalami kendala dengan belum adanya Gedung Diklat yang bisa menunjang akomodasi peserta, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan tersebut harus mengeluarkan biaya dengan menyewa gedung/ hotel.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2016 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam bab ini akan diuraikan tujuan dan sasaran organisasi yang tertuang dalam rencana strategis serta penetapan rencana kinerja. Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, rencana kerja merupakan terjemahan dari rencana strategis, merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh Instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global.

#### **A. RENCANA STRATEGIS BKPSDM TAHUN 2014 - 2019**

##### **1. Visi**

Dengan memperhatikan Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wajo dan Misi Kabupaten Wajo, maka Visi BKPSDM Kabupaten Wajo adalah ***“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi”***. Makna pokok yang terkandung dalam Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo tersebut antara lain :

1. Aparatur Sipil Negara yang profesional mengandung makna bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara negara diharapkan mampu memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara baik dan benar, produktif, kreatif, inovatif, pantang menyerah, dan unggul dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan dan sikap/ perilaku sesuai dengan nilai-nilai kearifan budaya lokal Wajo (*Sipakatau, Sipakalebbi,*

*Sipakainge*) sehingga dapat memberikan manfaat kepada masyarakat sebagai pelayan, pengayom dan motivator bagi masyarakat.

2. Aparatur Sipil Negara yang berkinerja tinggi mengandung makna bahwa Aparatur Sipil Negara diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi serta mampu merencanakan dan mencapai target-target kerja yang diharapkan melalui budaya kinerja yang berorientasi kepada hasil.

Pernyataan visi tersebut merupakan harapan yang ingin dicapai untuk mewujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian di Kabupaten Wajo. Manajemen kepegawaian ini dapat dikerangkakan pada terwujudnya *Good Governance* melalui peningkatan akuntabilitas oleh segenap jajaran pemerintah Kabupaten Wajo.

Perwujudan visi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo. Sebagai bentuk nyata dari visi tersebut ditetapkanlah misi yang menggambarkan hal yang seharusnya terlaksana, sehingga hal yang masih abstrak terlihat pada visi akan lebih nyata pada misi tersebut. Lebih jauh pernyataan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo memperlihatkan kebutuhan apa yang hendak dipenuhi, siapa yang memiliki kebutuhan tersebut dan bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan tersebut.

## **2. Misi**

Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo ditetapkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara;
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Misi tersebut disusun dengan mempertimbangkan adanya kebutuhan atau tuntutan masyarakat yang memungkinkan adanya akuntabilitas penyelenggara pemerintah, adanya aparatur yang bersih, dan terselenggaranya manajemen pemerintahan yang baik. Misi tersebut juga mengisyaratkan adanya



upaya peningkatan kualitas aparatur sipil negara sebagai salah satu upaya pernyataan kelembagaan instansi pemerintah yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **B. TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM**

Untuk mengimplementasikan pernyataan misi maka perlu ditetapkan tujuan stratejik yang merupakan penjabaran dari pernyataan misi dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan stratejik ini maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo secara tepat dapat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan stratejik ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo untuk mengetahui sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan stratejik dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi, untuk itu agar dapat diukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan stratejiknya, setiap tujuan stratejik yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*Performance Indicator*) yang teratur.

Adapun tujuan stratejik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo adalah sebagai berikut :

1. Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi;
2. Terpenuhinya Hak dan Kewajiban aparatur sipil negara secara cepat, tepat dan akurat;
3. Peningkatan akuntabilitas kinerja.

Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan, maka perlu dijabarkan lebih lanjut dalam rencana kinerja (*performance plan*). Penetapan sasaran stratejik ini diperlukan untuk memberikan fokus pada

pernyataan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan operasional organisasi untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran stratejik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo merupakan tujuan integral dalam proses perencanaan stratejik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Wajo dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo.

Sasaran-sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan stratejik yang terkait. Dengan demikian apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai, maka diharapkan bahwa tujuan stratejik tersebut juga telah dapat dicapai.

Kemudian pada masing-masing sasaran ditetapkan program yang akan dijalankan untuk mencapai sasaran tersebut, dan seperti sasaran terhadap tujuan, program-program yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian sasaran yang terkait, secara keseluruhan sasaran dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Tujuan 1.** Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi

Sasaran	Program
1. Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	1.1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur 1.2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
2. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	2.1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Sasaran yang hendak dicapai pada tujuan Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi adalah *“Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara”*. Untuk mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan suatu program berupa Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Sasaran selanjutnya pada tujuan ini adalah *“Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi”* dan untuk mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan program berupa Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

**Tujuan 2.** Terpenuhinya Hak dan Kewajiban aparatur sipil negara secara cepat, tepat dan akurat

Sasaran	Program
1. Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	1.1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	2.1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 2.2. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran 2.3. Program Disiplin Pegawai
3. Tersedianya akurasi data kepegawaian	3.1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Pada tujuan yang kedua berupa Terpenuhinya Hak dan Kewajiban aparatur sipil negara secara cepat, tepat dan akurat dengan menetapkan program, yaitu *“Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Program Disiplin Pegawai”*.

**Tujuan 3.** Peningkatan akuntabilitas kinerja

Sasaran	Program
1. Peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD	1.1. Program Perencanaan Pembangunan Daerah 1.2. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan 1.3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Pada tujuan yang ketiga memiliki sasaran berupa peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD. Sasaran tersebut dapat diwujudkan dengan menetapkan 3 (tiga) program, yaitu : *“Program Perencanaan Pembangunan Daerah, Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur”*.

### C. KEGIATAN TAHUN 2016

Setiap sasaran strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dijabarkan lebih lanjut ke dalam program. Dalam setiap program terdapat minimal 1 (satu) kegiatan yang memiliki kesamaan perspektif yang dikandung, dikaitkan dengan maksud, tujuan dan karakteristik program. Dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran program strategik yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi organisasi. Kegiatan berdimensi waktu tidak lebih dari 1 (satu) tahun. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategik yang berturut-turut diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Untuk tahun 2016, implementasi Rencana Strategik mencakup 51 (lima puluh satu) kegiatan dalam 7 (tujuh) Program untuk mendukung 6 (enam) sasaran strategik. Uraian lengkap Rencana Strategik 2016, termasuk penetapan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2016 adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah 2 Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah 3 Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah 4 Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
			<p>5 Pengembangan Diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat, Penyusunan Bahan Ajar, Penyusunan Pedoman Diklat, dan Evaluasi Pasca Diklat)</p> <p>7 Diklat teknis manajemen ASN</p> <p>8 Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas</p> <p>9 Monitoring, evaluasi dan pelaporan Proses Akademik PNS Tugas Belajar dan Izin Belajar</p> <p>10. Bimbingan Teknis Penyusunan laporan keuangan berbasis akrual</p>
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	<p>1 Seleksi Penerimaan CPNS</p> <p>2 Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN</p> <p>3 Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas</p> <p>4 Seleksi Promosi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama</p> <p>5 Pengambilan sumpah jabatan/ Pelantikan Pejabat JPT, Administrator dan Pengawas</p>

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
			6 Mutasi Kepegawaian (Penataan dan pemerataan pegawai)
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1 Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Tindak Pidana Korupsi 2 Asistensi, Monitoring dan evaluasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 3 Asistensi, Monitoring dan evaluasi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 4 Asistensi, Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LP2P 5 Asistensi, Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LHKPN 6 Asistensi, Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LHKASN 7 Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan kehadiran PNS
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1 Pemberian Pensiun 2 Pemberian Kenaikan Pangkat 3 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
		Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat 2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sarana Air dan Listrik 3 Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN		
1	2	3	4		
			4 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor		
			5 Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja		
			6 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		
			7 Penyediaan per alatan dan perlengkapan kantor		
			8 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan		
			9 Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Kedalam dan luar Daerah		
			10 Penyediaan jasa administrasi keuangan		
			11 Penyediaan Jasa Administrasi Kepegawaian		
			Program Disiplin Pegawai	1 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya	
			5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
		2 Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian			
3 Pemutakhiran Data Kepegawaian					

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Program perencanaan, Pelaporan Kinerja dan Keuangan	1 Penyusunan Renstra dan Renja SKPD
			2 Revisi Renstra
			3 Penyusunan RKA Pokok Dan perubahan
			4 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja (LAKIP) SKPD
			5 Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1 Pengadaan Mebeulair
			2 Pengadaan Perlengkapan Peralatan Aparatur
			3 Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
			4 Rehabilitasi sedang/ berat gedung kantor
			5 Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional

#### D. RENCANA KINERJA

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Stratejik Tahun 2014 - 2019 disusun suatu Rencana Kinerja ( *Performance Plan* ) setiap tahunnya. Rencana Kinerja ini merupakan penjabaran target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja instansi menunjukkan nilai



kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategik maupun tingkat kegiatan, dan merupakan pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Rencana Kinerja tahun 2016 merupakan komitmen seluruh anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi. Dengan demikian, seluruh proses pelayanan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dapat berjalan dengan baik.

Sasaran strategik tahun 2016, indikator kinerja dan target kinerja dapat disajikan pada tabel berikut

Misi 1 : Peningkatan kualitas aparatur sipil negara

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN ( Rp )
1	2	3	4	5
I	Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara	- Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	71 %	4.183.163.000
		- Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	75 %	173.750.000
II	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	- Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi	63 %	1.053.175.000

Misi 2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN ( Rp )
1	2	3	4	5
I	Meningkatnya disiplin aparat sipil Negara	- Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100 %	-
		- Persentase tingkat kedisiplinan ASN	85 %	463.764.000
II	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	- Persentase pensiun pegawai tepat waktu	90 %	219.479.000
		- Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	90 %	404.617.500
		- Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	90 %	95.025.000
		- Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	90 %	-
		- Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu	95 %	-
		- Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	95 %	-
		- Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	95 %	-
		- Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	100 %	-
		- Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	60	1.534.071.500

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	TARGET ANGGARAN (Rp)
1	2	3	4	5
III	Tersedianya akurasi data kepegawaian	- Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	85 %	165.600.000
IV	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	- Hasil Penilaian evaluasi AKIP	60	23.025.000
		- Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	100 %	14.550.000
		- Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	100 %	1.232.300.000

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

LAKIP tahun 2016 bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo merupakan LAKIP yang ketiga kali disusun untuk periode 2014-2019. Pengukuran capaian kinerja tahun 2016, didasarkan pada SK LAN Nomor 239 / IX / 6 / 8 / 2005 ditetapkan dengan indikator kinerja yaitu *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil), *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak), namun demikian pada tahun yang bersangkutan belum seluruhnya dapat diukur khususnya indikator *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak). Pengukuran kedua indikator tersebut tidak dapat diimplementasikan hanya pada satu kegiatan saja, tetapi akan sangat erat kaitannya dengan kegiatan lainnya, dan dalam implementasinya masih membutuhkan pembangunan infrastruktur atas sistem data yang didukung oleh sub-sub sistem.

Dalam penilaian pencapaian indikator kinerja sasaran yang dipergunakan dengan skala yang berpedoman pada Lampiran VII Tabel VII. C Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang juga dipergunakan dalam proses penilaian capaian organisasi dalam penyusunan LAKIP, sebagaimana Tabel berikut ini :

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

Dari beberapa sasaran yang telah tercapai tahun 2016, sudah sesuai dengan kondisi yang diharapkan oleh *stakeholder*. Hal ini terlihat pada indikator kinerja yang digunakan seluruhnya pada tingkat tingkat *outcome* ( hasil ).

#### **A. PENGUKURAN KINERJA**

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode pembandingan capaian kinerja sasaran. Metode pembandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang dicapai organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Ikhtisar pengukuran kinerja keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran stratejik dapat dilihat pada Formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran ( PPS ) pada Lampiran 3 dan pengukuran kinerja kegiatan dapat dilihat pada Formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan ( PKK ) pada Lampiran 4.

#### **B. EVALUASI DAN ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo Nomor 3 Tahun 2013, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Wajo, maka tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo adalah : *“Membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan diklat daerah, serta pelaksanaan kesekretariatan Badan”*.

Secara umum sasaran stratejik yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo telah dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan

pembangunan, beberapa kebijakan telah diambil dan telah menunjukkan keberhasilan.

### **1. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Strategik**

Sasaran strategik yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja tahun 2016 telah tercapai dengan optimal. Dari 6 (enam) sasaran strategik yang dikembangkan kedalam 51 (lima puluh satu) kegiatan, dari ke 51 kegiatan pada tahun 2016 Realisasi Fisik mencapai **99,91 %**, sementara realisasi keuangan pada keadaan bulan Desember terserap sebesar **96,29 %** dengan Predikat ***Sangat Tinggi***. Penyebab tidak tercapainya 100 % Realisasi Fisik disebabkan karena masih ada kegiatan yang belum terlaksana termasuk kegiatan Seleksi promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama atau setingkat eselon II. Sedangkan realisasi Keuangan tidak mencapai 100 % karena adanya efisiensi dana yaitu ada beberapa kegiatan yang terlaksana dibayarkan hanya sesuai dengan belanja dan juga masih adanya kegiatan yang belum terlaksana sehingga pencairan dana juga belum terealisasi.

Sesuai dengan rencana kinerja tahun 2016, implementasi Rencana Strategik yang mencakup pelaksanaan 51 (lima puluh satu) kegiatan dalam 7 (tujuh) program, untuk mendukung pelaksanaan 6 (enam) sasaran strategik, maka Capaian kinerja (*Performance results*) tingkat sasaran selama tahun 2016 secara kuantitatif dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1.1. Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara**

Misi : Meningkatkan kualitas aparatur sipil Negara dan selanjutnya  
dijabarkan lagi kedalam pencapaian sasaran berupa :

*“ Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara “*

Indikator untuk mencapai sasaran ini sebanyak 2 (dua) Indikator Kinerja.

Indikator tersebut adalah :

1. Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik;
2. Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik.

Dana yang digunakan selama tahun 2016 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp. 4.530.663.000,-** (empat milyar lima ratus tiga puluh ribu enam ratus enam puluh tiga ribu rupiah). Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan pada Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	4	6	7	8	9
1	Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara	1 Persentase ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan dengan predikat Baik	71 %	99.63 %	140.32 %	Sangat Tinggi
		2 Persentase ASN yang lulus Pendidikan Formal dengan tepat waktu dan predikat Baik	75 %	100 %	133.33 %	Sangat Tinggi

## 1.2. Tersedianya Aparatur Sipil Negara Yang Memenuhi Standar Kompetensi

Misi : Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara :

*“Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi”*

Indikator untuk mencapai sasaran ini sebanyak 1 Indikator Kinerja.

Indikator tersebut adalah :

1. Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil Negara sesuai dengan kompetensi

Dana yang digunakan selama tahun 2015 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp. 1.053.175.000,-** (satu milyar lima puluh tiga juta

seratus tujuh puluh lima ribu rupiah). Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSEN TASE PENCA PAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
2	Tersedianya aparatur sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	1 Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil Negara sesuai dengan kompetensi	63 %	90.15	143.09	Sangat Tinggi

### 1.3. Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

Misi : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel dan selanjutnya dijabarkan lagi kedalam pencapaian sasaran berupa :

*“Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara “*

Indikator untuk mencapai sasaran ini sebanyak 2 (dua) Indikator Kinerja. Indikator tersebut adalah :

1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS
2. Persentase tingkat kedisiplinan ASN

Dana yang digunakan selama tahun 2016 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp 463.764.000,-** (empat ratus enam puluh tiga juta tujuh ratus enam puluh empat ribu rupiah). Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan yang tertera pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.



Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSEN TASE PENCA PAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil Negara	1 Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100 %	100 %	100 %	Sangat Tinggi
		2 Persentase tingkat kedisiplinan ASN	85 %	84.79 %	99.75 %	Sangat Tinggi

#### 1.4. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Misi : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel dan selanjutnya dijabarkan lagi kedalam pencapaian sasaran berupa :

*“Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian”*

Indikator untuk pencapaian sasaran ini sebanyak 9 indikator Kinerja.

Indikator tersebut adalah :

1. Persentase pensiun pegawai tepat waktu
2. Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu
3. Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu
4. Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu
5. Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu
6. Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu
7. Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu
8. Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu
9. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian

Dana yang digunakan selama tahun 2016 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp. 2.253.193.000,-** (*dua milyar dua ratus lima puluh tiga juta seratus Sembilan puluh tiga ribu rupiah*). Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan yang tertera pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSENT ASE PENCAP AIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Persentase pensiun pegawai tepat waktu	90 %	100 %	111.11 %	Sangat Tinggi
		2 Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	90 %	97,30 %	101.08 %	Sangat Tinggi
		3 Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	90 %	100%	111,11%	Tinggi
		4 Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	90 %	100 %	111.11 %	Sangat Tinggi
		5 Persentase penyelesaian KARIS/KARSU tepat waktu	95 %	100%	105.26%	Sangat Tinggi

NO	SASARAN STRATEGIK	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSENT ASE PENCAPAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
		6 Persentase penyelesaian Kartu TASPEN tepat waktu	95 %	100 %	105.26%	Sangat Tinggi
		7 Persentase penyelesaian Surat Izin Cuti tepat waktu	95 %	100 %	105.26%	Sangat Tinggi
		8 Persentase penyelesaian Surat Izin Kawin tepat waktu	100 %	100 %	100 %	Sangat Tinggi
		9 Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	60	88.74	147.9 %	Sangat Tinggi

### 1.5. Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian.

Misi : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel. dan selanjutnya dijabarkan lagi kedalam pencapaian sasaran berupa :

*“Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian“*

Indikator untuk pencapaian sasaran ini sebanyak 1 Indikator Kinerja. Indikator tersebut adalah :

1. Tersedianya akurasi data kepegawaian

Dana yang digunakan selama tahun 2016 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp. 165.600.000,-** (seratus enam puluh lima juta enam ratus ribu rupiah). Secara umum, pencapaian indikator sasaran ini

terrealisasi 100 %. Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan yang terdiri dari 1 (satu) Program, yaitu :

- *Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebesar Rp. 165.600.000,- (seratus enam puluh lima juta enam ratus ribu rupiah).*

Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran, Tersedianya akurasi data kepegawaian, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1 Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	85 %	90.24 %	106.16 %	Sangat Tinggi

#### 1.6. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja

Misi : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel. dan selanjutnya dijabarkan lagi kedalam pencapaian sasaran berupa :

*“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja “*

Indikator untuk pencapaian sasaran ini sebanyak 3 (tiga) Indikator Kinerja. Indikator tersebut adalah :

1. Nilai Evaluasi AKIP
2. Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti
3. Persentase tertib administrasi barang/aset daerah

Dana yang digunakan selama tahun 2016 dalam mencapai sasaran ini adalah sebesar **Rp. 1.269.875.000,-** (satu milyar dua ratus enam puluh Sembilan juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah). Secara umum,

pencapaian indikator sasaran ini terealisasi 100 %. Upaya pencapaian sasaran ini diwujudkan dalam kegiatan yang terdiri dari 3 (tiga) Program, yaitu :

- *Program Perencanaan dan Pelaporan, Kinerja dan Keuangan sebesar Rp. 37.575.000,- (tiga puluh tujuh juta lima ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)*
- *Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebesar Rp. 1.232.300.000,- (satu milyar dua ratus tiga puluh dua juta tiga ratus ribu rupiah)*

Target dan realisasi dari indikator keberhasilan sasaran, Meningkatnya akuntabilitas kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN 2016	REALISASI TAHUN 2016	PERSEN TASE PENCAPAIAN TARGET %	NILAI SKALA KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	1 Nilai Evaluasi AKIP	60	72.64	121.06	Sangat Tinggi
		2 Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	100 %	100 %	100 %	Sangat Tinggi
		3 Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	100 %	100 %	100 %	Sangat Tinggi

## 2. Analisis Terhadap Capaian Keuangan

Anggaran dan realisasi penggunaan dana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo tahun anggaran 2016 dapat dilihat pada tabel berikut :

JENIS BELANJA	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
<b>BELANJA TDK LANGSUNG</b>	<b>2,675,216,078,00</b>	<b>2,687,505,684,00</b>	<b>100,46</b>
Belanja Pegawai	2,675,216,078,00	2,687,505,684,00	100,46
<b>BELANJA LANGSUNG</b>	<b>9,760,800,000,00</b>	<b>9,287,247,152,00</b>	<b>95,15</b>
Belanja Pegawai	936,465,000,00	836,416,326,00	89,53
Belanja Barang dan Jasa	7,657,035,000,00	7,363,864,726,00	96,17
Belanja Modal	1,167,300,000,00	1,084,966,100,00	92,95
<b>JUMLAH.....</b>	<b>12,436,016,078,00</b>	<b>11,974,752,836,00</b>	<b>96,29</b>

## **BAB IV PENUTUP**

LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2016 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diuraikan tentang capaian Indikator Kinerja Utama sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2016. Mengacu pada keenam sasaran yang telah diturunkan ke dalam 18 (delapan belas) Indikator Kinerja, rata-rata semuanya telah mencapai kategori Kinerja *Sangat Tinggi*. Dan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2016 secara Fisik sebesar **99,91 %** yang berarti pencapaian kinerja termasuk kategori ***Sangat Tinggi***. Sementara itu capaian realisasi keuangan pada keadaan bulan Desember terserap sebesar **96,29 %** atau **Rp. 11,974,752,836,00** (sebelas milyar sembilan ratus tujuh puluh empat juta tujuh ratus lima puluh dua ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah ) dari jumlah Pagu Anggaran sebesar **Rp. 12.436.016.078,00** (dua belas milyar empat ratus tiga puluh enam juta enam belas ribu tujuh puluh delapan rupiah), itu dapat dilihat pada Lampiran 5 (lima) yaitu Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Tahun Anggaran 2016.

Secara garis besar, pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2016 telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dan yang paling menonjol adalah Sasaran Strategik "*Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*" melalui **Pendidikan dan Pelatihan**. Pada Tahun 2015 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo berhasil meraih 2 Penghargaan Tingkat Nasional yaitu :

*“ Terbaik II Peningkatan Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota “*

*dan*

*“ Terbaik II Pengelola Kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota”*

Sementara itu pada tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo juga berhasil meraih penghargaan :

*Terbaik I*

*BKD Award 2016 Tingkat Kabupaten/ Kota*

*dan*

*Terbaik III*

*pada Implementasi CAT Dalam Manajemen ASN Tingkat Kabupaten/ Kota*

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2016 ini dapat menyajikan keseluruhan profil kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo secara komprehensif, namun demikian disadari sepenuhnya bahwa ada keterbatasan sehingga LAKIP ini masih belum sempurna sesuai dengan yang diharapkan. Olehnya itu, perbaikan-perbaikan perlu segera dilakukan utamanya menyangkut perbaikan terhadap penetapan indikator-indikator kinerja dan pengumpulan data serta analisisnya secara lebih sistematis dan terukur.

Semoga LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2016 ini dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Tahun 2016 dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo pada tahun mendatang.



## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

1. PERENCANAAN STRATEGIS TAHUN 2014 – 2019
2. RENCANA KINERJA TAHUN 2016
3. PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN TAHUN 2016
4. PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN TAHUN 2016
5. LAPORAN REALISASI FISIK DAN KEUANGAN  
PER 31 DESEMBER 2016
6. FOTO PENGHARGAAN DAN FOTO-FOTO KEGIATAN BKPSDM  
KABUPATEN WAJO