

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

2017



BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAJO



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa oleh karena berkat Rakhmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2017 dapat diselesaikan dengan baik. Implementasi Rencana Kerja 2017 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 kepegawaian, dalam rangka menciptakan sistem pemerintahan yang akuntabel, transparan dan independen sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Perencanaan Pembangunan Nasional.

Pedoman penyusunan Laporan Kinerja ini berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja ini juga disusun berdasarkan dokumen-dokumen perencanaan tahun 2017, antara lain Perjanjian Kinerja, Rencana Kerja, termasuk dokumen Renstra Tahun 2014-2019 serta Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo. Penerbitan Laporan Kinerja 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 (*continuously 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, 29 Maret 2018

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

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum Organisasi	2
C. Sistematika Penulisan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
A. Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2014-2019	10
❖ Visi	10
❖ Misi	11
❖ Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	13
❖ Strategi dan Kebijakan	14
❖ Program dan Kegiatan	15
❖ Indikator Kinerja	17
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2017	18
C. Rencana Kerja Tahun 2017	22
BAB III PENGUKURAN KINERJA	23
A. Capaian Kinerja Tahun 2017	25
B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	26
❖ Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2017 dengan Tahun sebelumnya	26
❖ Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2017 dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra 2014-2019	32
❖ Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Standar Nasional	33
❖ Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang	



telah dilakukan	33
❖ Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	36
❖ Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	37
C. Realisasi Anggaran Tahun 2017	38
BAB IV PENUTUP	40





DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi	4
Gambar 1.2. Distribusi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Gambar 3.1. Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Kompetensi ASN	28
Gambar 3.2. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal	29
Gambar 3.3. Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya Disiplin ASN	30





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat dan Eselon	6
Tabel 2.1. Rencana Strategis Tahun 2014-2019	10
Tabel 2.2. Program dan Kegiatan Tahun 2017	14
Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2017	22
Tabel 2.4. Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja Tahun 2107	23
Tabel 3.1. Skala Nilai Peringkat Kinerja	25
Tabel 3.2. Capaian Indikator Kinerja Utama	26
Tabel 3.3. Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1	27
Tabel 3.4 Analisis Capaian Indikator Kinerja 1	28
Tabel 3.5. Analisis Capaian Indikator Kinerja 2	29
Tabel 3.6. Analisis Capaian Indikator Kinerja 3	30
Tabel 3.7. Analisis Capaian Indikator Kinerja 4	32
Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Target Jangka Menengah	33
Tabel 3.9. Program dan Kegiatan Tahun 2017	38





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 pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terlegitimasi agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

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 yang selanjutnya berubah menjadi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dilakukan berdasarkan 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. LAKIP Tahun 2017 ini selanjutnya disusun berdasarkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2017 yang merupakan penjabaran dari dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Tahun 2014-2019.

B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo (selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Wajo) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo 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.



Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Wajo Nomor 79 Tahun 2016, BKPSDM 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

Fungsi

Untuk terlaksananya tugas sebagaimana tersebut di atas, BKPSDM Kabupaten Wajo mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, BKPSDM Kabupaten Wajo mempunyai wewenang melaksanakan urusan pemerintahan sebagai berikut:

1. Penyusunan formasi PNS
2. Pengusulan tambahan formasi PNS
3. Pelaksanaan pengadaan PNS
4. Pengusulan Penetapan NIP bagi CPNS
5. Penetapan kebijakan pengangkatan CPNS
6. Pelaksanaan pengangkatan CPNS
7. Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis
8. Pengangkatan CPNS menjadi PNS
9. Analisis Kebutuhan Pengembangan PNS

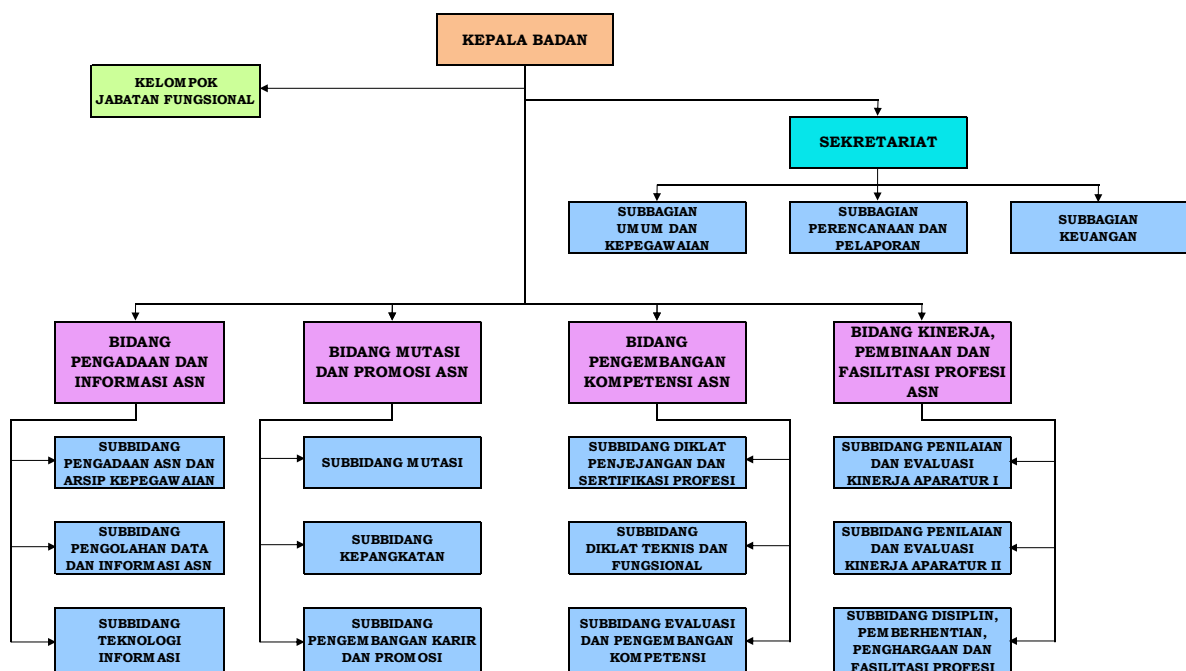


10. Pengusulan Pertimbangan Kenaikan Pangkat PNS ke BKN
11. Pelaksanaan Proses Pengangkatan/Perpindahan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pejabat Fungsional
12. Pelaksanaan Ujian bagi PNS
13. Pelaksanaan Pembinaan dan Kesejahteraan PNS
14. Pelaksanaan Pembinaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Susunan Organisasi

Susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Wajo diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo. Susunan organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Pengadaan dan Informasi ASN, Bidang Mutasi dan Promosi ASN, Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, serta Bidang Kinerja, Pembinaan dan Fasilitasi Profesi ASN. Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1.
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO



Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Wajo pada tahun 2017 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 65 personil. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 41 PNS dan 24 Tenaga Honorer. Klasifikasi PNS berdasarkan tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan ditabulasikan dalam Tabel 1.1.

1. Klasifikasi

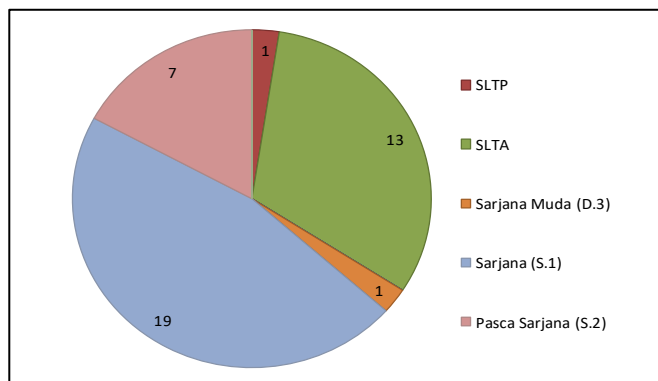
Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, PNS dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Wajo terdiri atas:

- Kepala Badan merupakan jabatan pimpinan tinggi (setingkat eselon II-b);
- Sekretaris Badan merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III-a);
- Kepala Bidang merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III-b);
- Kepala Subbagian dan Kepala Subbidang merupakan jabatan pengawas (setingkat eselon IV-a);
- Pelaksana sebanyak 22 orang.

Untuk semua formasi Jabatan Struktural pada BKPSDM Kabupaten Wajo pada Tahun Anggaran 2017 telah terisi oleh pejabat definitive dengan golongan ruang yang dimiliki dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Wajo memiliki tingkat pendidikan SLTP, SLTA/SMK, D3, S1 dan S2. Rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2.
Distribusi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Tabel 1.1
JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN, PANGKAT DAN JABATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KAB. WAJO
TAHUN 2017

PENDIDIKAN		PANGKAT		ESELON	
JENJANG	JUMLAH (ORANG)	JENJANG	JUMLAH (ORANG)	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
SD	-	Juru Muda	-	Pimpinan Tinggi	1
SLTP	1	Juru Muda Tingkat I	-	Administrator	5
SLTA	13	Juru	1	Pengawas	13
Sarjana Muda (D.1)	-	Juru Tingkat I	-	Pelaksana	22
Sarjana Muda (D.2)	-	Pengatur Muda	5	JUMLAH	41
Sarjana Muda (D.3)	1	Pengatur Muda Tingkat I	3		
Sarjana (S.1)	19	Pengatur	4		
Pasca Sarjana (S.2)	7	Pengatur Tingkat I	-		
Doktoral (S.3)	-	Penata Muda	5		
JUMLAH	41	Penata Muda Tingkat I	9		
		Penata	7		
		Penata Tingkat I	4		
		Pembina	1		
		Pembina Tingkat I	2		
		Pembina Utama Muda	-		
		Pembina Utama Madya	-		
		Pembina Utama	-		
		JUMLAH	41		

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa jumlah paling besar adalah tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 19 (Sembilan belas) orang, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 13 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.

Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja BKPSDM, 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 BKPSDM Kabupaten Wajo, wajib membangun hubungan kerja yang konstruktif dalam membangun sinergi tugas dan fungsi masing-masing, baik dalam internal BKPSDM Kabupaten Wajo maupun dengan perangkat daerah lainnya baik yang berkedudukan selaku unsur staf, unsur pelaksana maupun unsur pendukung dalam perangkat daerah.

Isu-isu Strategis yang dihadapi BKPSDM Kab. Wajo

BKPSDM Kabupaten Wajo diharapkan mampu berbagai permasalahan yang dihadapi melalui visi, misi, program dan kegiatan. Permasalahan tersebut disebutkan sebagai isu-isu strategis, diantaranya :

1. Aparatur Sipil Negara memiliki kinerja yang rendah (*under performance*).
2. Aparatur Sipil Negara ditengarai masih tidak kompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan publik.
3. Aparatur Sipil Negara tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi).
4. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas, fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*).
5. Evaluasi kinerja ASN belum berdasarkan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit, yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya dan beban kerja (sistem remunerasi berbasis kinerja) serta belum diterapkannya sistem *reward and punishment*.
6. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen Aparatur Sipil Negara berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata.
7. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*).
9. Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen



Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya didukung data dan informasi kepegawaian yang memadai karena tidak bersinerginya SIMPEG BKPSDM Kab. Wajo dengan database kepegawaian pada setiap unit kerja.

10. Belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada unit kerja masing-masing.
11. Kurangnya minat Pegawai Negeri Sipil terhadap jabatan fungsional.
12. Pembinaan dan pengembangan karier jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier PNS yang jelas.
13. Belum terbangunnya sistem perencanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi jabatan atau kebutuhan organisasi.

Belum tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

C. SISTEMATIKA PENULISAN

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2017 ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan aspek strategis organisasi serta permasalahan utama yang dihadapi organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.



4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada).
5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.
6. Analisis atas efisien penggunaan sumber daya.
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.





BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS BKPSDM TAHUN 2014 – 2019

Rencana strategis BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 termuat dalam dokumen Renstra yang berisi perencanaan lima tahun BKPSDM Kabupaten Wajo. Renstra menjelaskan mengenai visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang terkait dengan tugas dan fungsi dalam urusan pemerintahan Kabupaten Wajo bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019. Ringkasan mengenai rencana strategis BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 dijelaskan pada Tabel 2.1.

Visi

Visi BKPSDM Kabupaten Wajo sebagaimana yang termuat dalam Renstra adalah **mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja tinggi**. Visi tersebut mengandung makna adanya hasrat untuk mewujudkan BKPSDM Kabupaten Wajo agar berkembang secara berkelanjutan (*sustainable*) dan mendukung visi Kabupaten Wajo. Terdapat dua hal pokok dalam yang terkandung dalam visi, yaitu Aparatur Sipil Negara yang profesional dan Aparatur Sipil Negara yang berkinerja tinggi. **Aparatur Sipil Negara yang profesional** mengandung makna bahwa ASN 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 (*Sipakataui, Sipakalebbi, Sipakainge*) sehingga dapat memberikan manfaat kepada masyarakat sebagai pelayan, pengayom dan motivator bagi masyarakat. **Aparatur Sipil Negara yang berkinerja tinggi** mengandung makna bahwa ASN 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 BKPSDM 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.

Tabel 2.1.
RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2014-2019

VISI : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berkinerja Tinggi			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBLAJAKAN
Misi I : Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara			
1. Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	1. Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara Program : 1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 2. Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Mengupayakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi ASN untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosio kultural sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan APBD	1. Peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi 2. Peningkatan kapasitas manajemen dan kelembagaan 3. Peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN 4. Peningkatan kesejahteraan dan pembinaan aparatur sipil negara serta koordinasi penyelenggaraan manajemen ASN
	2. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi Program : Pembinaan dan pengembangan aparatur		
Misi II : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel			
2. Terpenuhinya hak dan kewajiban aparatur sipil negara secara cepat, tepat dan akurat	3. Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara Program : Pembinaan dan pengembangan aparatur	2. Mengembangkan implementasi <i>road-map</i> reformasi birokrasi melalui optimalisasi penyelenggaraan manajemen ASN mulai perencanaan, penempatan, promosi, pengembangan, disiplin, kesejahteraan, dan pemberhentian ASN 3. Mengoptimalkan revitalisasi data dan informasi kepegawaian sebagai sumber pengambilan keputusan manajemen aparatur sipil negara	5. Penataan dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan SIMPEG
	4. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Program : 1. Pembinaan dan pengembangan aparatur 2. Pelayanan administrasi perkantoran		
	5. Tersedianya akurasi data kepegawaian Program : Pembinaan dan pengembangan aparatur		
3. Peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD	6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Program : 1. Perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan 2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.	

M i s i

Pencapaian visi dapat dilakukan melalui misi yang merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan instansi pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. **Misi pertama** adalah meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara, dengan maksud agar ASN untuk memiliki penguasaan bidang tugas pokok dan fungsi



dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, tidak diskriminatif, dan pelayanan prima. Penguasaan tugas pokok dan fungsi dibentuk melalui tiga pendekatan, yaitu 1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis/fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis; 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan; 3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman bekerja berkaitan dengan interaksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki kearifan lokal budaya Wajo dan wawasan kebangsaan.

Misi kedua adalah meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel, yang menjelaskan bahwa 1) Penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara yang berbasis kompetensi dan kinerja bertujuan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) Peningkatan pembinaan, pengawasan, dan koordinasi dalam penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara dalam rangka menjamin tewujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat NKRI, mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, mewujudkan Pegawai ASN yang netral, dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan, menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat serta mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja; 3) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan kediklatan yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi dan komunikasi dengan memanfaatkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPeg); 4) Penguatan kapasitas manajemen dan kelembagaan dilakukan melalui penyediaan dan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana perkantoran, kesejahteraan ASN, struktur organisasi, standar operasional prosedur, budaya kerja, integritas, dinamika organisasi, sinergitas yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Wajo



Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Wajo ditetapkan berdasarkan faktor-faktor prioritas pada isu strategis. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang menjadi hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun untuk mewujudkan visi. Tujuan BKPSDM Kabupaten Wajo adalah :

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.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Wajo adalah target atau hasil yang diharapkan dari program-program atau keluaran yang diharapkan dari kegiatan selama lima tahun. Sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Wajo merupakan tujuan integral dalam proses perencanaan stratejik dan merupakan pondasi dalam mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja. Sasaran tersebut juga akan menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh dalam BKPSDM Kabupaten Wajo. Selain itu, sasaran jangka menengah sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan stratejik, yang bermakna bahwa pencapaian seluruh sasaran akan saling berkesinambungan dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan masing-masing tujuan BKPSDM Kabupaten Wajo, maka sasaran jangka menengah antara lain :

1. Tujuan 1: Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi, dengan **sasaran** yaitu :
 - a. Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara
 - b. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi
2. Tujuan 2: Terpenuhinya hak dan kewajiban aparatur sipil negara secara cepat, tepat dan akurat, dengan **sasaran** yaitu :
 - a. Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara



- b. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
 - c. Tersedianya akurasi data kepegawaian, dengan indikator persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat
3. Tujuan 3: Peningkatan akuntabilitas kinerja, dengan **sasaran** yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja.

Strategi dan Kebijakan

Strategi disusun secara optimal untuk mewujudkan tujuan yang dirumuskan dan dirancang secara konseptual, analitik, idealistik, rasional dan komprehensif, dengan menggunakan pendekatan analisis. Strategi yang ditempuh oleh BKPSDM Kabupaten Wajo dalam mewujudkan tujuan adalah sebagai berikut :

1. Mengupayakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosiokultural sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan APBD Kabupaten Wajo.
2. Mengembangkan implementasi *road-map* reformasi birokrasi melalui optimalisasi penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara mulai perencanaan, penempatan, promosi, pengembangan, disiplin, kesejahteraan, dan pemberhentian aparatur sipil negara.
3. Mengoptimalkan revitalisasi data dan informasi kepegawaian sebagai sumber pengambilan keputusan manajemen aparatur sipil negara.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh pihak-pihak terkait dan ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan aparatur pemerintah ataupun masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang akan dijabarkan setiap tahunnya. Suatu kebijakan sepatutnya mampu memberikan petunjuk, prinsip-prinsip, rambu-rambu dan signal-signal penting dalam menyusun program dan kegiatan, memberikan informasi mengenai bagaimana strategi yang akan dilaksanakan, dan memberikan keyakinan bagi pelaksana terhadap upaya implementasi.



Kebijakan dalam rangka penetapan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
2. Peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara.
3. Peningkatan kesejahteraan dan pembinaan aparatur sipil negara serta koordinasi penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara.
4. Penataan dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).
5. Peningkatan kapasitas manajemen dan kelembagaan.

Program dan Kegiatan

Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo untuk Tahun 2017 memuat 7 program yang terurai dalam 55 kegiatan dalam rangka mencapai 6 sasaran strategis. Kegiatan menjadi penjabaran program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran.

Tabel 2.2.
PROGRAM DAN KEGIATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO
TAHUN 2017

NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS
			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
			5. Pendidikan dan pelatihan formal
		Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Analisis Kebutuhan Diklat, Monitoring dan Evaluasi Penegakan Disiplin PNS
			2. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
			3. Bimbingan teknis manajemen kepegawaian
			4. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas



NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Seleksi Penerimaan calon PNS
			2. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
			3. Penyelenggaraan Ujian bagi PNS
			4. Seleksi promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama
			5. Pengambilan sumpah jabatan/Pelantikan Pejabat JPT, Administrator dan Pengawas
			6. Mutasi Kepegawaian (Penataan dan Penempatan Pegawai)
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan tindak pidana korupsi
			2. Monitoring dan evaluasi penegakan disiplin PNS
			3. Asistensi dan fasilitasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
			4. Asistensi dan fasilitasi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
			5. Asistensi dan Evaluasi Penyelesaian LP2P
			6. Asistensi dan Evaluasi Penyelesaian LHKPN
			7. Asistensi, Monitoring dan Evaluasi Penyelesaian LHKASN
			8. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kehadiran PNS
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Pensiun PNS
			2. Penataan sistem administrasi kenaikan Pangkat PNS
			3. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
			4. Pemberian kenaikan gaji berkala
			5. Penerbitan Karis/Karsu
			6. Penerbitan kartu Taspen
			7. Pemberian surat izin cuti
			8. Pemberian surat izin kawin
		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
			4. Penyediaan jasa administrasi keuangan



NO	SASARAN STRATEGIK	PROGRAM	KEGIATAN
			5. Penyediaan jasa kebersihan 6. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja 7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor 8. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor 9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan 10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah 11. Penyediaan jasa administrasi kepegawaian
		Peningkatan disiplin aparatur	1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya 2. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
5	Tersedia akurasi data kepegawaian	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Pembangunan/Pengembangan SIMPEG 2. Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian 3. Pemutakhiran data kepegawaian
6	Meningkatnya akuntabilitas Kinerja	Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	1. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja (LAKIP) SKPD 2. Penyusunan Laporan keuangan akhir tahun
		Perencanaan Pembangunan dan Daerah	1. Penyusunan Renstra dan Renja SKPD 2. Asistensi Penyusunan RKA pokok dan perubahan
		Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1. Pengadaan meubeleur 2. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor 3. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional 4. Pengadaan perlengkapan peralatan aparatur

Indikator Kinerja

Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo yang memuat 7 program dan 55 kegiatan merupakan penjabaran dari visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi serta kebijakan BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019. Penjabaran tersebut melalui berbagai tahapan pembahasan yang diharapkan dapat mewujudkan Visi BKPSDM Kabupaten Wajo. Penentuan indikator yang



merupakan indikator kinerja program yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Wajo merupakan acuan bagi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada dilingkup Pemerintah Kabupaten Wajo, termasuk Badan Kepegawaian dan Diklat Dearah Kabupaten Wajo.

Indikator kinerja dalam mencapai tujuan BKPSDM Kabupaten Wajo terdiri atas indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja program, yang menjadi tolok ukur dalam pencapaian sasaran dan program (*lihat* Tabel 2.3). Selain itu, BKPSDM Kabupaten Wajo juga menetapkan indikator kinerja utama (IKU) yang selanjutnya disebut sebagai indikator kinerja yaitu ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah terkait dengan hal utama apa yang akan diwujudkan sehingga menjadi *core areal business* sebagaimana tugas dan fungsi serta kewenangan utama perangkat daerah. Indikator kinerja digunakan sebagai acuan ukuran kinerja yang digunakan dalam penyusunan Renja, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Penetapan Kinerja, LKjIP/LAKIP serta evaluasi terhadap pencapaian kinerja. Indikator kinerja disusun berdasarkan indikator kinerja program pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 yang terkait dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Wajo. Pengukuran pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo berdasarkan rumus yang ditabulasikan pada Tabel 2.4.

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga kinerja setiap tahunnya menjadi berkesinambungan.



Tabel 2.3

**INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD KABUPATEN WAJO TAHUN 2014-2019**

NO.	INDIKATOR KINERJA	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE-				
					I	II	III	IV	V
					2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	---	---	---	67%		80%	90%	100%
	Persentase ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan dengan predikat baik	---	---	---		71%			
	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal	---	---	---	75%				
	Persentase ASN yang lulus pendidikan formal dengan tepat waktu dan predikat baik	---	---	---		75%			
2.	Persentase jabatan yang diisi oleh ASN sesuai dengan standar kompetensi	---	---	---	60%	63%			
	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	---	---	---			67%	72%	85%
3.	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	---	---	---	100%	100%			
	Persentase SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	---	---	---	63%				
	Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyusunan SKP dan P2KPNS	---	---	---	75%				
	Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyampaian LHKPN, LHKASN dan LP2P	---	---	---	55%				
	Persentase tingkat kehadiran ASN	---	---	---	80%				
	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	---	---	---		85%	90%	95%	100%
4.	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	---	---	---	88%	90%			
	Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	---	---	---	87%	90%			
	Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu	---	---	---	86%	90%			
	Persentase penyelesaian kenaikan gaji berkala tepat waktu	---	---	---	85%	90%			
	Persentase penyelesaian Karis/Karsu tepat waktu	---	---	---	70%	95%			
	Persentase penyelesaian Kartu Taspen tepat waktu	---	---	---	95%	95%			
	Persentase penyelesaian surat izin cuti tepat waktu	---	---	---	90%	95%			
	Persentase penyelesaian surat izin kawin tepat waktu	---	---	---	100%	100%			
	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	---	---	---	55	60	65	70	80
	Persentase aparat sipil negara yang datanya akurat	---	---	---	80%	85%	90%	95%	100%
6.	Nilai evaluasi AKIP	---	---	---	50	60			
	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	---	---	---			65	70	70
	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	---	---	---	100%	100%			
	Persentase tertib administrasi barang/aset daerah	---	---	---	100%	100%			



Tabel 2.4.
CARA PERHITUNGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2017

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	RUMUS
1.	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	a. Persentase ASN yang telah lulus pendidikan dan pelatihan dengan predikat baik	$\% = \frac{\sum \text{ASN yang telah lulus pendidikan dan pelatihan dengan predikat Baik}}{\sum \text{ASN yang telah lulus pendidikan dan pelatihan}} \times 100$
		b. Persentase ASN yang lulus tugas belajar dengan tepat waktu dan berpredikat baik	$\% = \frac{\sum \text{ASN yang lulus tugas belajar tepat waktu dan berpredikat baik}}{\sum \text{ASN yang telah lulus tugas belajar}} \times 100$
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi oleh ASN sesuai dengan standar kompetensi	$\% = \frac{\sum \text{Jabatan yang diisi sesuai dengan standar kompetensi}}{\sum \text{Fungsional Jabatan}} \times 100$
		Persentase tingkat kedisiplinan ASN	Rata-rata persentase kriteria indikator
3.	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	a. Persentase tingkat kehadiran ASN	$\% = \frac{\sum \text{PNS yang hadir bekerja tepat waktu}}{\sum \text{PNS Kab. Wajo}} \times 100$
		b. Persentase kepatuhan ASN dalam penyusunan SKP dan PPKPNS	$\% = \frac{\sum \text{PNS yang menyusun SKP dan PPKPNS tepat waktu}}{\sum \text{PNS Kab. Wajo}} \times 100$
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	c. Persentase kepatuhan ASN penyelesaian LP2P, LHKPN dan LHKASN	$\% = \frac{\sum \text{PNS yang menyelesaikan LP2P, LHKPN dan LHKASN tepat waktu}}{\sum \text{Wajib LP2P, LHKPN dan LHKASN}} \times 100$
		a. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	Rata-rata persentase kriteria indikator
5.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	-Persentase Kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	$\% = \frac{\sum \text{Kenaikan pangkat pegawai tepat waktu}}{\sum \text{Kenaikan pangkat}} \times 100$
		-Persentase Kenaikan Gaji Berkala pegawai tepat waktu	$\% = \frac{\sum \text{Kenaikan gaji berkala pegawai tepat waktu}}{\sum \text{Kenaikan gaji berkala}} \times 100$
		-Persentase Pensiun tepat waktu	$\% = \frac{\sum \text{PNS yang memperoleh SK pensiun tepat waktu}}{\sum \text{PNS yang pensiun}} \times 100$
		b. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	$\text{Indeks} = \frac{\text{Nilai persepsi per unsur pelayanan}}{\text{Unsur pelayanan}} \times 0,071$
		Persentase ASN yang datanya akurat	$\% = \frac{\sum \text{PNS yang datanya akurat}}{\sum \text{PNS Kab. Wajo}} \times 100$



Kepala BKPSDM Kabupaten Wajo telah melakukan perjanjian kinerja dengan Bupati Wajo pada awal tahun 2017, yang berisi komitmen untuk mewujudkan target kinerja sesuai dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019. Indikator kinerja maupun target tahunan yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja tersebut merupakan indikator kinerja utama yang mendukung pelaksanaan program prioritas pembangunan dalam RPJMD. Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2017 berdasarkan sasaran dan target kinerja dapat dilihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4.
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	80%
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	67%
3.	Meningkatnya disiplin aparatur sipil	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	90%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65
5.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	90%
6.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	65

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pelayanan administrasi perkantoran	Rp 1.711.784.934	
2. Peningkatan sarana dan prasarana	Rp 622.620.000	
3. Perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan	Rp 23.300.000	
4. Peningkatan disiplin aparatur	Rp 52.800.000	
5. Peningkatan kapasitas sumber daya	Rp 3.438.750.500	
6. Pembinaan dan pengembangan aparatur	Rp 3.256.944.566	
7. Penataan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)	Rp 175.000.000	
TOTAL	Rp 9.281.200.000	

Terbilang : **Sembilan milyar dua ratus delapan puluh satu juta dua ratus ribu rupiah**



C. RENCANA KERJA BKPSDM KABUPATEN WAJO TAHUN 2017

Penjabaran Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2015-2019 tertuang dalam Rencana Kerja 2017. Rencana Kerja memuat sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja dan anggaran yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan. Target kinerja merupakan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan dan menjadi pembanding dalam pengukuran keberhasilan BKPSDM Kabupaten Wajo yang dilakukan pada setiap akhir periode pelaksanaan. Rencana Kerja menjadi wujud komitmen seluruh anggota organisasi dalam mencapai kinerja yang sebaik-baiknya untuk memenuhi misi organisasi.

Tabel 2.4.
SASARAN STRATEGIS, INDIKATOR DAN TARGET KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	TARGET	
				KINERJA	ANGGARAN
1.	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	Peningkatan kapasitas sumber daya	80%	Rp 3.438.750.500
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	Pembinaan dan pengembangan aparatur	67%	Rp 3.256.944.566
3.	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase tingkat kedisiplinan		Peningkatan disiplin aparatur	90%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi perkantoran	65	Rp 1.711.784.934
			Peningkatan sarana dan prasarana aparatur		Rp 622.620.000
5.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	Penataan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)	90%	Rp 175.000.000
6.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	Perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan	65	Rp 23.300.000
TOTAL					Rp 9.281.200.000





BAB III

PENGUKURAN KINERJA

Akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran tertuang dalam Laporan Kinerja, yang memuat hasil pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan Kinerja bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta menjadi upaya untuk perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya *gap* 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. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara triwulan dan tahunan yang menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2017 dilakukan dengan 7 cara sebagaimana tercantum dalam Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Cara pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2017, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2017 dengan Tahun 2016 dan beberapa tahun terakhir, serta membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2017 dengan target jangka menengah sebagaimana tercantum dalam dokumen Renstra. Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan perlu dianalisis, termasuk efisiensi



penggunaan sumber daya dan program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Laporan Kinerja Tahun 2017 merupakan laporan akuntabilitas tahun ketiga bagi BKPSDM Kabupaten Wajo dalam periode Tahun 2014-2019 yang disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2017 yang telah disepakati. Penilaian pencapaian indikator kinerja sasaran berpedoman pada Skala Nilai Peringkat Kinerja (*lihat* Tabel 3.1) sebagaimana yang tercantum dalam 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. Pedoman tersebut juga menjadi kriteria dalam melakukan penilaian rata-rata capaian kinerja dan predikat kinerja.

Tabel. 3.1.
SKALA NILAI PERINGKAT KINERJA

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

Gradasi nilai kinerja setiap indikator dapat dimaknai sebagai berikut :

- a. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi, yang menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja
- b. Hasil Sedang, yang menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal

Hasil Rendah dan Sangat Rendah, yang menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.



A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM TAHUN 2017

BKPSDM Kabupaten Wajo telah menetapkan Indikator Kinerja Utama melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Nomor 800/031.3/BKPSDM Tanggal 3 Januari 2017 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Wajo. Pengukuran atas IKU BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2017 menunjukkan hasil yang dijabarkan pada Tabel. 3.2. Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2017 menunjukkan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2017. Perbandingan tersebut diperlukan untuk mengetahui kesesuaian antara sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Wajo dengan target yang telah direncanakan dalam dokumen Renstra Tahun 2014-2019.

Tabel 3.2.
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO
TAHUN 2017

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1. Peningkatan kompetensi aparatur sipil	1. Persentase ASN yang lulus pendidikan formal dengan tepat waktu dan predikat baik	%	71	86,67	122,07
	2. Persentase ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan dengan predikat baik	%	75	100	133,33
2. Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	3. Persentase tingkat kedisiplinan ASN	%	85	99,01	116,48
3. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	4. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	60	83,23	138,72
Rata-rata Capaian				92,23	127,65

Berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi Tahun 2017 tersebut, pencapaian sasaran strategis melalui indikator kinerja secara keseluruhan melebihi 100%. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kegiatan dalam mencapai sasaran telah memenuhi bahkan melebihi target yang telah ditetapkan dalam Dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019.



B. PENGUKURAN, EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2017 dengan Tahun 2016 dan Tahun 2015

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2017 dengan realisasi dan capaian kinerja Tahun 2015 dan 2016 diperlukan untuk mengetahui peningkatan/penurunan capaian setiap tahun, yang disajikan dalam Tabel 3.3. Tabel tersebut disusun berdasarkan dokumen LAKIP Tahun 2015 dan 2016 yang menunjukkan beberapa perbedaan indikator kinerja antara Tahun 2015 dan 2017 dengan indikator kinerja pada tahun 2016.

Tabel 3.3.
CAPAIAN IKU PADA SASARAN STRATEGIS 1
Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2015			2016			2017		
	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	67%	69%	102.99%				73%	86.67%	118.73%
Persentase ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan dengan predikat baik				71%	99.63%	140.32%			
2. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal	75%	110.00%	146.67%				80%	100%	125.00%
Persentase ASN yang lulus pendidikan formal dengan tepat waktu dan predikat baik				75%	100%	100%			
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 1			124.83%			120.16%			121.86%

1. Sasaran Strategis 1: Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara



Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan



pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

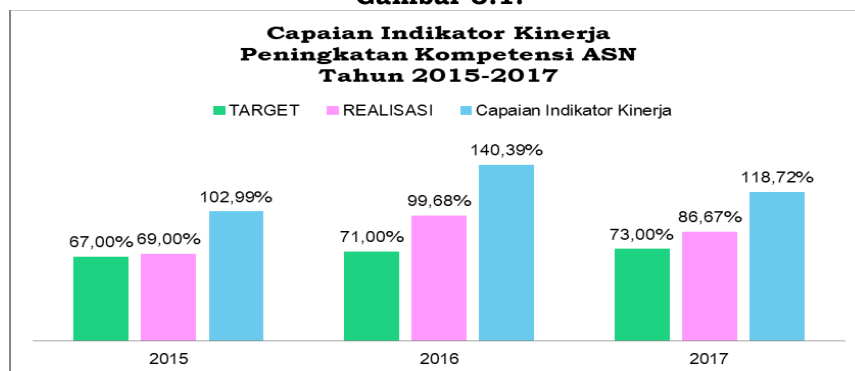
Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasi 2 (dua) indikator kinerja yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.3.



a. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi ASN, baik berupa *hard* maupun *soft competencies*. Kompetensi ASN dalam hal ini adalah kompetensi manajerial kompetensi teknis dan fungsi. Kompetensi tersebut dapat diperoleh ASN melalui pendidikan dan pelatihan struktural, teknis dan fungsional. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan terdiri dari jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan predikat BAIK sebagaimana Tabel 3.4.

Gambar 3.1.



Tabel 3.4.
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 1
Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

INDIKATOR KINERJA		2015		2016		2017	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1.	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat	735	740	520	531	495	495
	- Struktural	125	129	80	91	55	53
	- Fungsional	160	160	280	280	240	242
	- Teknis	450	451	160	160	200	200
2.	Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dengan predikat BAIK	492	740	370	529	385	429
	- Struktural	95	129	80	90	55	47
	- Fungsional	97	160	200	279	165	187
	- Teknis	300	451	90	160	165	195
3.	Jumlah ASN	7.331		6.622		6.446	
	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan $(2/1) \times 100\%$	67,00%	69,00%	71,00%	99,68%	73,00%	86,67%
	Capaian Indikator Kinerja	102,99%		140,39%		118,72%	

b. Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal

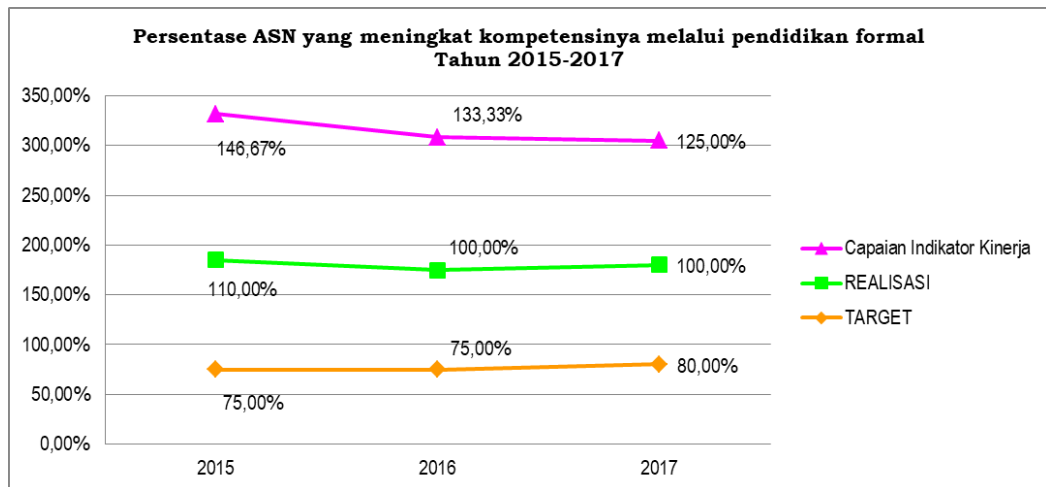
Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS. Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2017 adalah sebanyak 6 orang dari target sebesar 5 orang, sehingga capaian indikator kinerja pada tahun ini adalah sebesar 125%. Kriteria untuk indikator ini adalah jumlah pegawai yang menyelesaikan pendidikan formal dengan tepat waktu dan berpredikat baik.

Tabel 3.5.
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 2
Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

INDIKATOR KINERJA		2015		2016		2017	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1.	Jumlah ASN yang telah mengikuti pendidikan formal					5	6
2.	Jumlah ASN yang telah mengikuti pendidikan formal dengan predikat BAIK					5	6
3.	Jumlah ASN					6.446	
	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal $(2/1) \times 100\%$	75,00%	110,00%	75,00%	100,00%	80,00%	100,00%
	Capaian Indikator Kinerja	146,67%		133,33%		125,00%	

Gambar 3.2.





2. Sasaran Strategis 2: Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

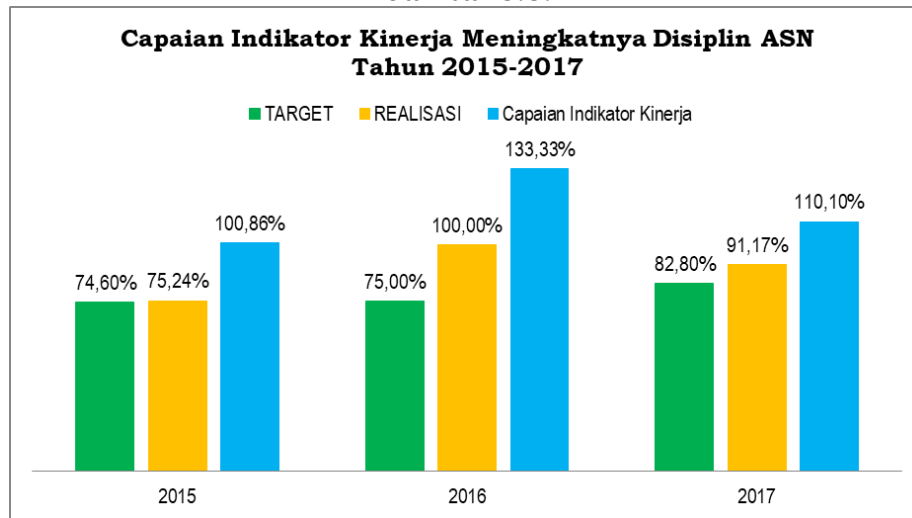
Dalam pencapaian sasaran ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasi IKU berupa persentase tingkat kedisiplinan ASN yang pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.6. Kriteria yang digunakan adalah persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS, persentase SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin, persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyusunan SKP dan P2KPNS maupun dalam penyelesaian LHKPN, LHKASN dan LP2P, serta persentase tingkat kehadiran PNS.

Tabel 3.6.
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 3
Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

INDIKATOR KINERJA	2015		2016		2017	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100%	100%			100%	100%
2. Persentase SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	63%	62,50%			75%	99,21%
3. Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyusunan SKP dan P2KPNS	75%	75,27%			86%	100,36%
4. Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyampaian LHKPN, LHKASN dan LP2P	55%	56,00%			63%	57,25%
5. Persentase tingkat kehadiran PNS	80%	82,42%			90%	99,01%
Persentase tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (1+2+3+4+5)/ 5	74,60%	75,24%	75,00%	100,00%	82,80%	91,17%
Capaian Indikator Kinerja	100,86%		133,33%		110,10%	



Gambar 3.3.



Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKPSDM sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS. Pelanggaran disiplin PNS adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja sebagaimana yang diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

BKPSDM Kabupaten Wajo terus berupaya untuk menurunkan pelanggaran disiplin pegawai melalui sosialisasi sehingga sampai dengan tahun 2017 dapat mencapai target yang ditetapkan dengan realisasi sebesar 91,17%. atau sebanyak 36 SKPD tidak terdapat pelanggaran disiplin dari jumlah SKPD di Kabupaten Wajo sebanyak 53 SKPD. Kasus pelanggaran disiplin pada tahun 2017 sebanyak 71 kasus, yang terdiri atas pelanggaran disiplin atas ketidakhadiran sebanyak 64 kasus dan sengketa PNS sebanyak 7 kasus. Pelanggaran disiplin akibat sengketa PNS secara keseluruhan telah ditangani mulai dari penerbitan SK Pemberhentian Tidak dengan Hormat maupun SK Pemberhentian Sementara kepada PNS yang terbukti melakukan tindakan indiscipliner, dengan realisasi capaian sebesar 100%.

Tingkat kedisiplinan ASN tahun ini mengalami penurunan dari tahun



2016 sebesar 8,83% yang disebabkan karena salah satu kriteria pengukuran berupa kedisiplinan PNS dalam menyampaikan LHKPN, LHKASN dan LP2P tidak mencapai target. Realisasi kriteria tersebut hanya mencapai 57,25% dari target yang telah ditetapkan sebesar 63%. Dari 6.671 orang PNS wajib LHKPN, LHKASN dan LP2P, hanya 3.819 orang yang telah menyelesaikan laporannya. Faktor yang mempengaruhi ketidaktercapaian target kriteria tersebut adalah penggunaan aplikasi online dalam pengisian LHKPN, LHKASN dan LP2P yang dimulai sejak tahun 2017. Padahal tahun 2016, pengisian LHKPN, LHKASN dan LP2P masih dilakukan secara manual. Peralihan regulasi dalam hal pengisian laporan tersebut tidak seiring dengan kemampuan beberapa PNS wajib lapor dalam menggunakan aplikasi online. Faktor lain adalah rendahnya *self-awareness* masing-masing PNS wajib lapor dalam menjalankan kewajiban.

3. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasi indikator kinerja utama berupa Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian, dengan mengukur kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Wajo berdasarkan persepsi PNS Kabupaten Wajo selaku pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Wajo, dengan jumlah sampel sebanyak 400 orang. Pengukuran kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Wajo dilakukan melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Wajo. Kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Wajo yang diukur terkait dengan penyelesaian administrasi kepegawaian pada masing-masing Bidang lingkup BKPSDM Kabupaten Wajo, yaitu sebanyak 4 Bidang dan Sekretariat.

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Wajo mencapai 85,23 dan berada pada interval mutu pelayanan Sangat Baik. Realisasi indeks tersebut melebihi target yang telah ditetapkan pada indeks 65, seperti dapat dilihat pada Tabel 3.7.



Tabel 3.7.
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 4
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

INDIKATOR KINERJA		2015		2016		2017	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	55	57	60	88,74	65	83,23
	Capaian Indikator Kinerja	103,64%		147,90%		128,05%	

Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2017 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra Tahun 2014-2019

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra Tahun 2014-2019, dalam hal ini adalah akhir periode Renstra pada tahun 2019, maka kinerja masing-masing indikator yang telah tercapai ditabulasikan dalam Tabel 3.8.

Tabel 3.8.
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2017 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO

INDIKATOR KINERJA		2017			2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI S/D 2017	CAPAIAN
1.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	73,00%	86,67%	118,73%	81%	86,67%	107,00%
2.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal	80%	100%	125,00%	90%	100%	111,11%
3.	Persentase tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara	80%	100%	125,00%	94%	100%	106,38%
4.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	65	85,23	131,12%	75	85,23	113,64%



Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Standar Nasional

Hingga saat ini, belum terdapat standar nasional dalam bidang kepegawaian dan pengembangan SDM yang secara formal dapat menjadi acuan dalam penentuan target kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo.

Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

a. Sasaran Strategis 1: Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Indikator kinerja dalam mencapai sasaran strategis diidentifikasi menjadi dua indikator. *Pertama*, yaitu persentase peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan dengan kriteria jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dengan predikat Baik. Realisasi indikator kinerja tahun 2017 pada sasaran strategis ini sebesar 86,67% dari target kinerja sebesar 73%, dengan capaian sasaran mencapai 118,72%. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2016 sebesar 140,39%, maka terjadi penurunan pencapaian kinerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat, yaitu :

- 1) Keterbatasan sarana dan prasarana diklat, sehingga pada diklat tertentu para peserta tidak mendapatkan fasilitas asrama yang dapat memudahkan akses akomodasi peserta selama diklat;
- 2) Adanya *individual differences* peserta diklat dalam hal daya serap menerima pengetahuan yang bersumber dari widyaiswara

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja sehingga dapat melebihi target yang direncanakan tahun 2017, antara lain karena ketersediaan fasilitator penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Fasilitator yang dimaksud dalam hal ini adalah Lembaga Administrasi Negara Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural.

Untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa mendatang, dapat dilakukan upaya sebagai berikut :

- 1) Penyediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan diklat;
- 2) Pemanfaatan *pre-test* yang dilakukan pada awal kegiatan diklat untuk mengetahui *basic knowledge* dan potensi daya serap yang dimiliki oleh peserta diklat.



Indikator kinerja kedua dalam mencapai sasaran strategis ini adalah persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan formal. Kriteria dalam pencapaian indikator kinerja ini adalah jumlah ASN yang telah mengikuti pendidikan formal dengan tepat waktu dan predikat Baik. Pencapaian kinerja tahun 2017 sama dengan kondisi sebelumnya yaitu sebesar 100%. Untuk lebih meningkatkan capaian indikator ini di masa mendatang, perlu dilakukan beberapa langkah-langkah berikut ini :

- 1) Selain dibiayai oleh APBD murni, BKPSDM Kabupaten Wajo perlu membuka penawaran beasiswa dari luar bagi ASN melalui perangkat daerah dengan mencari informasi beasiswa dari seluruh Kementerian dan Lembaga yang menyediakan beasiswa sesuai kompetensi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Wajo;
- 2) BKPSDM Kabupaten Wajo perlu memproses persyaratan administrasi pengiriman mahasiswa tugas belajar baik dari luar maupun dari APBD, dengan melakukan seleksi terhadap lamaran ASN untuk memperoleh beasiswa dari luar berdasarkan kriteria yang ada. Apabila program pendidikan tidak sesuai dengan tupoksi ASN dan institusi tidak terakreditasi A atau B, maka BKPSDM Kabupaten Wajo dapat memberikan penolakan atas lamaran tersebut.

b. Sasaran Strategis 2: Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

Realisasi kinerja sasaran strategis ini pada tahun 2017 sebesar 91,17% dari target yang telah direncanakan sebesar 82,80%. Faktor pendukung pencapaian kinerja tersebut adalah :

- 1) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kedisiplinan terhadap SKPD dalam rangka pembinaan pegawai;
- 2) *Political will* Pemerintah Kabupaten Wajo dalam menerapkan *punishment* bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun faktor penghambat pencapaian kinerja adalah :

- 1) Kurangnya kesadaran PNS untuk melaksanakan ketentuan jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 2) Inkonsistensi SKPD dalam menyampaikan laporan absensi bulanan;
- 3) Absensi ASN pada beberapa SKPD dilakukan secara manual;
- 4) Peralihan regulasi dalam hal pengisian LHKPN, LHKASN dan LP2P tidak



seiring dengan kemampuan beberapa PNS wajib lapor dalam menggunakan aplikasi online. Penggunaan aplikasi online dalam pengisian LHKPN, LHKASN dan LP2P dimulai sejak tahun 2017. Padahal tahun 2016, pengisian LHKPN, LHKASN dan LP2P masih dilakukan secara manual;

- 5) Rendahnya *self-awareness* masing-masing PNS wajib lapor dalam menjalankan kewajiban

Langkah-langkah perbaikan kinerja di masa mendatang yang perlu dilakukan berupa :

- 1) Pengembangan sistem pencatatan kehadiran atau absensi secara online;
- 2) Pencatatan kehadiran dilakukan secara biometri yaitu sidik jari melalui mesin *finger print*, sehingga dapat meminimalisir penitipan absensi kepada rekan kerja;
- 3) Sistem absensi secara online akan berimplikasi pada penerimaan TPP;
- 4) Mengintegrasikan sistem absensi online ke seluruh SKPD sehingga penyampaian laporan kehadiran dapat tepat waktu.

c. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pencapaian kinerja sasaran ini pada tahun 2017 mencapai indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian sebesar 85,23 dan berada pada interval mutu pelayanan Sangat Baik. Realisasi indeks tersebut melebihi target yang telah ditetapkan pada indeks 65. Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah :

- 1) Tersedianya arsip kepegawaian PNS secara digital/online pada aplikasi si-Dasri yang mendukung proses administrasi kepegawaian;
- 2) Pelayanan administrasi kepegawaian sebagian besar telah menggunakan aplikasi, seperti SAPK bagi pensiun dan kenaikan pangkat, si-Peka bagi pengajuan usulan kenaikan pangkat, si-Jaka bagi pengajuan kenaikan gaji berkala;
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai;
- 4) Tersedianya media sosial *whatsapp* yang memfasilitasi grup-grup kepegawaian sehingga memudahkan koordinasi antara pengelola administrasi kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Wajo dengan SKPD terkait.



Sedangkan faktor penghambat dalam pencapaian kinerja adalah :

- 1) Arsip kepegawaian yang diunduh oleh PNS pada aplikasi si-Dasri tidak lengkap, kabur/tulisan tidak jelas, dan tidak *update* sehingga menghambat pengelola dalam memproses administrasi kepegawaian;
- 2) Ketidaksesuaian data PNS pada SAPK;
- 3) Dalam proses pensiun, masih terdapat perbedaan data tanggal lahir calon pensiun dengan dokumen kepegawaian, dan keterlambatan PNS yang bersangkutan dalam mengajukan usul pensiun;
- 4) Masih terdapat PNS yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi khususnya aplikasi-aplikasi layanan kepegawaian;
- 5) Survey kepuasan pelanggan masih dilakukan secara manual, sehingga masih memerlukan sumber daya dalam melakukan proses perhitungan indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian.

Untuk itu, solusi perbaikan kinerja di masa mendatang adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam hal ketidaklengkapan data kepegawaian melalui si-Dasri, BKPSDM Kabupaten Wajo perlu melakukan re-digitalisasi berkas kepegawaian;
- 2) Melakukan koordinasi dengan BKN dalam mengatasi ketidaksesuaian data PNS pada SAPK;
- 3) Terus menerus melakukan sosialisasi terhadap SKPD dalam hal inventarisasi data pensiun yang memenuhi Batas Usia Pensiun;
- 4) Terus menerus melakukan sosialisasi mengenai aplikasi-aplikasi kepegawaian;
- 5) Mengembangkan sistem survey kepuasan atas layanan administrasi kepegawaian secara digital/online.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/ input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya



yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2017 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Upaya efisiensi penggunaan sumber daya manusia dilakukan dengan pembangunan atau pengembangan beberapa sistem kepegawaian dalam Mobile Si-Cakep untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di Kabupaten Wajo.

Sedangkan dalam efisiensi anggaran, dapat dilihat pada Tabel 3.9 bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggaran yang lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pencapaian sasaran strategis tahun 2017 dilaksanakan melalui 7 program dan 48 kegiatan yang ditabulasikan pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9.
PROGRAM DAN KEGIATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2017

SASARAN 1: Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
1.	Peningkatan kapasitas sumber daya	1. Analisis kebutuhan diklat serta monitoring dan evaluasi hasil diklat 2. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNSD 3. Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD 4. Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD 5. Pendidikan dan pelatihan formal 6. Diklat teknis manajemen ASN 7. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan 8. Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN
SASARAN 2: Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
2.	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Seleksi penerimaan Calon PNS 2. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat PNS 3. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN 4. Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan ujian dinas 5. Seleksi promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas 6. Pengambilan sumpah jabatan/pelantikan pejabat JPT, administrator dan pengawas 7. Penyusunan formasi dan pengelolaan e-formasi ASN



SASARAN 3: Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
2.	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kehadiran PNS 2. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja PNS 3. Penyusunan sasaran kerja pegawai berbasis e-kinerja 4. Penilaian sasaran kerja pegawai berbasis e-kinerja 5. Monitoring dan evaluasi penyelesaian LP2P 6. Asistensi, monitoring dan evaluasi penyelesaian LHKPN dan LHKASN 7. Monitoring, evaluasi dan pelaporan proses akademik PNS Tugas Belajar dan Izin Belajar 8. Penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Kepegawaian 9. Pensiun PNS 10. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
3.	Peningkatan disiplin aparatur	1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya 2. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
SASARAN 4: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
4.	Pelayanan administrasi perkantoran	1. Penyediaan jasa surat menyurat 2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 3. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional 4. Penyediaan jasa administrasi keuangan 5. Penyediaan jasa kebersihan kantor 6. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja 7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor 8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan 9. Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah 10. Penyediaan jasa administrasi kepegawaian
5.	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1. Pengadaan perlengkapan gedung kantor 2. Pengadaan peralatan gedung kantor 3. Pengadaan meubeleur 4. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor 5. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional 6. Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
SASARAN 5: Tersedianya akurasi data kepegawaian		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
6.	Penataan Sistem Informasi Manajemen	1. Pembangunan/ pengembangan SIMPEG/ SAPK
SASARAN 6: Meningkatnya akuntabilitas kinerja		
NO.	PROGRAM	KEGIATAN
7.	Perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan	1. Penyusunan Renja SKPD 2. Penyusunan LAKIP SKPD 3. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun 4. Asistensi penyusunan RKA pokok dan perubahan

C. REALISASI ANGGARAN TAHUN 2017

Pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2017, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Wajo melalui DPPA BKPSDM Kabupaten Wajo dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 12.245.223.501 dengan realisasi anggaran mencapai Rp. 11.827.297.786 atau dengan serapan dana APBD mencapai 96,06%. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi anggaran tahun 2017 dengan sisa anggaran sebesar Rp 417.925.715 (*lihat* Tabel 3.10).



Tabel 3.10.
PAGU DAN REALISASI ANGGARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2017

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	SISA ANGGARAN (Rp)	CAPAIAN (%)
BELANJA TIDAK LANGSUNG			2.794.023.501	2.656.788.850	137.234.651	95,09
BELANJA LANGSUNG (1+2+3+4+5+6)			9.451.200.000	9.170.508.936	280.691.064	97,03
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	1 Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (%)	3.607.564.500	3.572.330.138	35.234.362	99,02
		2 Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal (%)	198.300.000	198.300.000	-	100,00
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	1 Persentase jabatan yang diisi oleh aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi (%)	923.318.000	891.356.800	31.961.200	96,54
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	1 Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS (%)	65.300.000	19.525.000	45.775.000	29,90
		2 Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyusunan SKP dan P2K PNS (%)	267.797.000	265.995.000	1.802.000	99,33
		3 Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyelesaian LHKPN, LHKASN, dan LP2P (%)	298.478.000	256.473.000	42.005.000	85,93
		4 Persentase SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin (%)	78.300.000	76.200.000	2.100.000	97,32
		5 Persentase tingkat kehadiran ASN (%)				
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Persentase pensiun pegawai tepat waktu (%)	299.950.000	297.537.700	2.412.300	99,20
		2 Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu (%)	445.000.000	438.543.060	6.456.940	98,55
		3 Persentase PNS yang memperoleh penghargaan tepat waktu (%)	91.725.000	89.907.000	1.818.000	98,02
		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 (Indeks)	1.875.507.500	1.803.032.842	72.474.658	96,14
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1 Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat (%)	397.985.000	372.039.000	25.946.000	93,48
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	1 Nilai evaluasi AKIP (Angka)	23.175.000	22.822.000	353.000	98,48
		2 Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti (%)	7.900.000	6.696.000	1.204.000	84,76
		3 Persentase tertib administrasi barang/ aset daerah (%)	870.900.000	859.751.396	11.148.604	98,72
TOTAL BELANJA			12.245.223.501	11.827.297.786	417.925.715	96,06





BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun 2017 ini merupakan pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo dalam mencapai tujuan dan sasaran. Pencapaian sasaran diukur berdasarkan capaian Indikator Kinerja Utama sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Nomor 800/031.3/BKPSDM tanggal 3 Januari 2017. Indikator Kinerja Utama terdiri atas 4 indikator kinerja untuk mencapai 3 sasaran strategis.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, rata-rata realisasi kinerja tahun 2017 sebesar **92,23%**. Berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja, nilai realisasi kinerja tahun ini berada pada kriteria **Sangat Tinggi**. Sedangkan realisasi anggaran tahun 2017 sebesar Rp. 11.827.297.786 (sebelas milyar delapan ratus dua puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh tujuh ribu tujuh ratus delapan puluh enam rupiah) dari jumlah Pagu Anggaran sebesar Rp. 12.245.223.501 (dua belas milyar dua ratus empat puluh lima juta dua ratus dua puluh tiga ribu lima ratus satu rupiah). Capaian anggaran ini mencapai serapan dana APBD sebesar **96,59%** yaitu berada pada kriteria **Sangat Tinggi**. Besarnya realisasi kinerja dan anggaran BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2017 tersebut menunjukkan bahwa pencapaian atau realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada di atas persyaratan kelulusan penilaian kinerja.

Dengan demikian Laporan Kinerja Tahun 2017 ini dapat menyajikan keseluruhan profil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo secara komprehensif. Namun demikian disadari sepenuhnya bahwa ada keterbatasan sehingga Laporan Kinerja 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. Review dari pihak evaluator SAKIP pasti diperlukan untuk kesempurnaan penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan selanjutnya.



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.

