BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Jln. Kejaksaan No. 5 B Sengkang

Telp. (0485) 21021 Fax. (0485) 21021

http://bkpsdm.wajokab.go.id

TAHUN
2018

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya atas tersusunnya dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Tahun 2018. Dokumen ini merupakan laporan akuntabilitas tahun keempat bagi BKPSDM Kabupaten Wajo dalam periode Tahun 2014-2019. Penyusunan dokumen LAKIP BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018 ini mengacu 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. Dokumen ini juga tetap merujuk pada Revisi Renstra Tahun 2014-2019, Rencana Kerja Tahun 2018 dan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018.

Dokumen LAKIP ini merupakan salah satu bentuk evaluasi dan *feedback* bagi para *stakeholder* dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Wajo, yang diharapkan menjadi pemantik bagi pencapaian kinerja tahun-tahun berikutnya dengan meningkatkan pola kinerja melalui konsep perbaikan secara berkelanjutan (*continously improvement*). Dokumen ini juga diharapkan menjadi sumber informasi capaian kinerja bagi masyarakat yang secara partisipatif turut serta dalam melakukan pemantauan terhadap pembangunan daerah Kabupaten Wajo. Semoga kerja keras dan pengabdian kami bermanfaat dalam Pembangunan Kabupaten Wajo.

Sengkang, 19 Februari 2019
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN WAJO,

Drs. H E R M A N
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19640728 199208 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR GAMBAR iii
DAFTAR TABEL iv
BAB I PENDAHULUAN I-1
A. Latar Belakang I-1
B. Tugas Pokok dan Fungsi I-2
C. Isu-Isu Strategis I-6
D. Sistematika Penulisan I-7
BAB II PERENCANAAN KINERJA II-1
A. Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2014-2019 ..... II-1
B. Target Perjanjian Kinerja Tahun 2018 ..... II-6
BAB III PENGUKURAN KINERJA III-1
A. Capaian Kinerja III-2
B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja III-3
B.1. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017 dan Tahun 2016 ..... III-3
B.2. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2019 dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra 2014-2019 ..... III-14
B.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Standar Nasional III-14
B.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan III-15
B.5. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya III-19
B.6. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja III-19
C. Realisasi Anggaran III-22
BAB IV PENUTUP IV-1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi I-4

Gambar 1.2. Profil Demografi PNS Tahun 2018 ..... I-5

Gambar 3.1. Capaian Indikator Kinerja Peningkatan Kompetensi ASN Tahun 2016-2018 ..... III-6

Gambar 3.2. Persentase ASN yang Meningkat Kompetensinya Melalui Pendidikan Formal Tahun 2016-2018 ..... III-8

Gambar 3.3. Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya Disiplin ASN Tahun 2016-2018 ..... III-9

Gambar 3.4. Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Perkantoran III-10

Gambar 3.5. Capaian Indikator Kinerja Tercapainya Akurasi Data Kepegawaian III-12

Gambar 3.6. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Kinerja Pemerintah III-13

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rencana Strategis Tahun 2014-2019 ..... II-2

Tabel 2.2. Rencana Program dan Kegiatan II-8

Tabel 2.3. Indikator Kinerja II-10

Tabel 2.4. Cara Perhitungan Capaian Indikator Kinerja II-11

Tabel 2.5. Perjanjian Kinerja II-12

Tabel 3.1. Skala Nilai Peringkat Kinerja III-2

Tabel 3.2. Capaian Kinerja Tahun 2018 ..... III-4

Tabel 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Target Jangka Menengah III-5

Tabel 3.4 Analisis Capaian Indikator Kinerja 1 ..... III-6

Tabel 3.5. Analisis Capaian Indikator Kinerja 2 ..... III-7

Tabel 3.6. Analisis Capaian Indikator Kinerja 3 ..... III-8

Tabel 3.7. Analisis Capaian Indikator Kinerja 4 ..... III-10

Tabel 3.8. Analisis Capaian Indikator Kinerja 5 ..... III-11

Tabel 3.9. Analisis Capaian Indikator Kinerja 6 ..... III-13

Tabel 3.10. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah III-14

Tabel 3.11. Program dan Kegiatan yang Dilaksanakan Tahun 2018 ..... III-20

Tabel 3.12. Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2018 ..... III-23

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 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 Akuntabiitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 sebagai 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 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. Dengan demikian LAKIP ini menjadi dokumen laporan kinerja tahunan BKPSDM Kabupaten Wajo yang berisi pertanggungjawaban kinerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan selama tahun 2018.

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Rincian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo (selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Wajo) tertuang dalam Peraturan Bupati Wajo Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wajo. Dalam dokumen tersebut BKPSDM Kabupaten Wajo bertugas membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. 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;

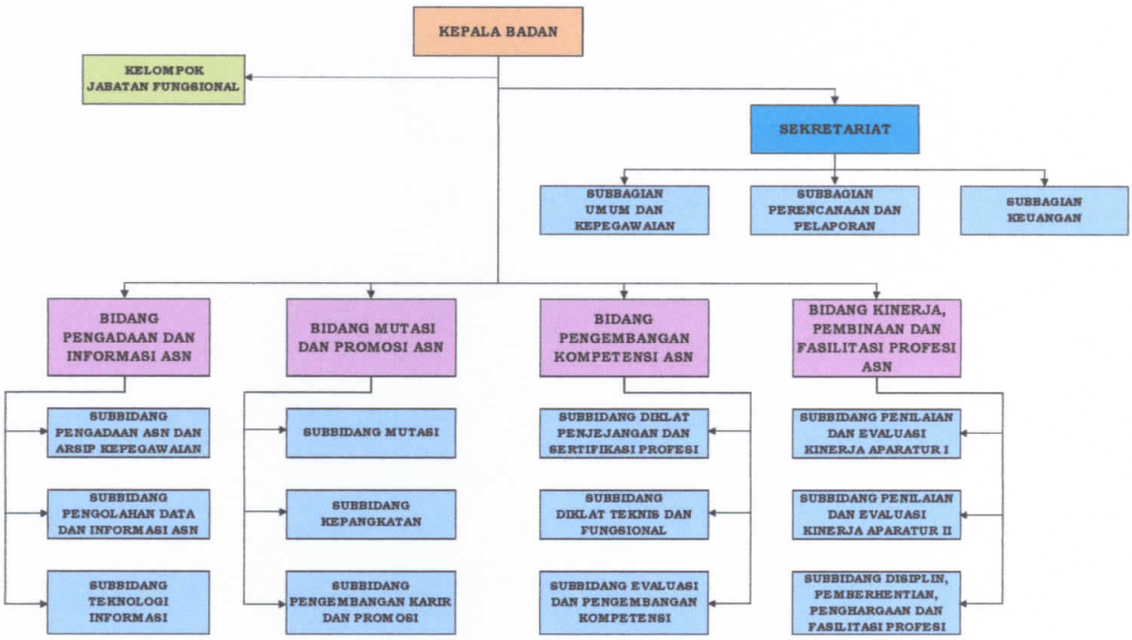
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

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. Pelaksanaaan 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.

Dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang, fungsi-fugsi manajerial dibagi habis sesuai struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Wajo pada Gambar 1.1. 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.

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



Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Wajo pada kondisi 31 Desember 2018 didukung oleh pegawai yang cukup memadai sebanyak 38 orang, dengan profil demografi pada Gambar 1.2. Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, PNS dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Wajo terdiri atas :

a. Kepala Badan merupakan jabatan pimpinan tinggi (setingkat eselon II-b);
b. Sekretaris Badan merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III-a);
c. Kepala Bidang merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III-b);
d. Kepala Subbagian dan Kepala Subbidang merupakan jabatan pengawas (setingkat eselon IV-a);
e. Pelaksana;
f. Kelompok pejabat fungsional.

Gambar 1.2.

PROFIL DEMOGRAFI PNS BKPSDM KAB. WAJO TAHUN 2018

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 BKPSDM serta Dinas/Lembaga Teknis Daerah dan Instasi 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.

C. ISU-ISU STRATEGIS

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

D. SISTEMATIKA PENULISAN

LAKIP BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018 ini disusun berdasarkan sistematika penulisan 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

Rencana strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 merupakan perencanaan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Wajo sebagai bentuk penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019. Namun dalam perjalanan selama kurun waktu periode tersebut, dilakukan perubahan RPJMD Kabupaten Wajo tahun 2014-2019 berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi yang menunjukkan bahwa substansi yang telah dirumuskan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan perubahan kebijakan nasional yang menuntut sinkronisasi dengan RPJMN dan RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut berdampak pada keharusan untuk melakukan Revisi terhadap Renstra BKPSDM Tahun 2014-2019 agar substansi perencanaan BKPSDM Kabupaten Wajo sejalan dengan Perubahan RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019. Rencana strategis yang termuat dalam dokumen Revisi Renstra terangkum pada Tabel 2.1.

Revisi Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019, karena BKPSDM memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat daerah yang mengelola aparatur untuk mewujudkan **Misi 6 RPJMD Kabupaten Wajo yaitu Meningkatkan kapasitas aparat dan kapabilitas kelembagaan pemerintah daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik untuk melaksanakan pelayanan publik yang berkualitas.** Misi tersebut dirumuskan berdasarkan Visi Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 yaitu **Wajo yang Berkarakter Religius, Produktif, Unggul, Sejahtera dan Aman.**

Dengan memperhatikan misi tersebut, maka **Visi BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019** adalah :

Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja tinggi

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**	**KEBIJAKAN**
Misi I : Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara			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 5. Penataan dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan SIMPEG
1. Terpenuhinya penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	1. Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara 2. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	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	
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 4. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian 5. Tersedianya akurasi data kepegawaian	2. Mengembangkan implementarsi *road-map* reformasi birokrasi melalui optimalisasi penyelenggaran manajemen ASN mulai perencanaan, penempatan, promosi, pengembangan, disiplin, kesejahteraaan, dan pemberhentian ASN 3. Mengoptimalkan revitalisasi data dan informasi kepegawaian sebagai sumber pengambilan keputusan manajemen aparatur sipil negara	
3. Peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD	6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja	4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya organiasi secara efektif dan efisien.	

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 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 sipl 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 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, kesejahteraaan, 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 perlu dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Pelaksanaan program dan kegiatan setiap tahun mengacu pada dokumen Revisi Renstra Tahun 2015-2019 dan dokumen Rencana Kerja (Renja) tahun berjalan serta pagu indikatif yang tersedia. Program dan kegiatan tahun 2018 yang termuat dalam dokumen Revisi Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo terangkum dalam Tabel 2.2.

Untuk mengetahui keberhasilan program dan kegiatan, perlu mengetahui target indikator kinerja tahun berjalan yang harus dicapai. Indikator kinerja sasaran yang terangkum dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator kinerja program serta kegiatan, menjadi tolok ukur dalam pencapaian sasaran dan program (*lihat* Tabel 2.3). IKU Tahun 2018 beserta targetnya telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo Nomor 800/0028.3/BKPSDM tanggal 2 Januari 2018. Indikator kinerja digunakan sebagai acuan ukuran kinerja yang digunakan dalam penyusunan Renja, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Penetapan Kinerja, 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. Untuk mengetahui capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2017 berdasarkan target masing-masing indikator yang telah ditetapkan, maka dilakukan perhitungan berdasarkan rumus pada Tabel 2.4.

B. TARGET PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

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.

Kepala BKPSDM Kabupaten Wajo telah melakukan perjanjian kinerja dengan Bupati Wajo pada awal tahun 2018, 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.

Namun seiiring dengan terjadinya perubahan RPJMD Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019, maka berdampak pada terjadinya perubahan indikator kinerja sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Wajo. Perubahan ini dituangkan dengan disusunnya dokumen Revisi Renstra BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2014-2019 termasuk Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2018. Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 2.5. Dalam perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2018 tersebut, pencapaian 6 sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Wajo dicapai melalui 6 program, dengan mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 4.866.682.000,- (Empat milyar delapan ratus enam puluh enam juta enam ratus delapan puluh dua ribu rupiah).

Tabel. 2.2
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN BKPSDM KABUPATEN WAJO
TAHUN 2018

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN	
SASARAN 1: Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	
PROGRAM 1 : Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	
KEGIATAN :	
1.	Pendidikan dan pelathan prajabatan bagi Calon PNS Daerah
2.	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi Calon PNS Daerah
3.	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah
4.	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD
5.	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD
6.	Pendidikan formal
7.	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
8.	Diklat dan pendampingan penerapan sistem manajemen mutu
SASARAN 2: Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	
PROGRAM : Pembinaan dan pengembangan aparatur	
KEGIATAN :	
1.	Analisis kebutuhan diklat serta monitoring dan evaluasi hasil diklat
2.	Seleksi penerimaan Calon PNS
3.	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
SASARAN 3: Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	
PROGRAM : Pembinaan dan pengembangan aparatur	
KEGIATAN :	
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

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN
8. Penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Kepegawaian
9. Pemberian penghargaan dan pelepasan pensiun PNS
10. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
SASARAN 4: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
PROGRAM : Pelayanan administrasi perkantoran
KEGIATAN :
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
PROGRAM : Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
KEGIATAN :
1. Pengadaan peralatan gedung kantor
2. Pengadaan meubeleur
3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
5. Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
SASARAN 5: Tersedianya akurasi data kepegawaian
PROGRAM : Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
KEGIATAN :
1. Pembangunan/ pengembangan SIMPEG/ SAPK
2. Penyusunan formasi dan pengolahan e-formasi ASN
3. Pendataan ulang e-PUPNS
SASARAN 6: Meningkatnya akuntabilitas kinerja
PROGRAM : Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
KEGIATAN :
1. Penyusunan Renja SKPD
2. Penyusunan LAKIP SKPD
3. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
4. Asistensi penyusunan RKA pokok dan perubahan

Tabel. 2.3.
INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2018

NO.	INDIKATOR KINERJA	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	---	---	---	90%
2.	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	---	---	---	72%
3.	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	---	---	---	95%
4.	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	---	---	---	90.07
5.	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	---	---	---	95%
6.	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	---	---	---	80

Tabel 2.4.
CARA PERHITUNGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA
BKPSDM KABUPATEN WAJO TAHUN 2018

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	RUMUS PERHITUNGAN	JENIS DATA
Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui Pendidikan dan pelatihan	Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dengan predikat BAIK *dibagi* jumlah ASN yang telah mengikuti diklat x 100%	Jumlah ASN yang telah memperoleh predikat baik dan sangat baik dalam diklat
			Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat
Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	Jumlah ASN yang telah menduduki jabatan sesuai standar kompetensi *dibagi* jumlah jabatan x 100%	Jumlah ASN yang memenuhi syarat dalam menduduki jabatan
			Jumlah jabatan
Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah ASN yang disiplin *dibagi* jumlah ASN kabupaten x 100%	Jumlah ASN yang disiplin
			Jumlah ASN Kabupaten Wajo
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Perhitungan survey tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Hasil survey tingkat kepuasan pelayanan dari stakeholder terkait
Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentasi aparatur sipil negara yang datanya akurat	Jumlah ASN yang datanya akurat *dibagi* jumlah ASN kabupaten x 100%	Jumlah PNS yang terdaftar di aplikasi SI-DASRI
			Jumlah ASN Kabupaten Wajo
Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	Hasil penilaian AKIP dari Inspektorat	Hasil konversi nilai AKIP dari Inspektorat ke dalam angka
	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan yang telah disusun *dibagi* jumlah dokumen perencanaan yang harus disusun x 100%	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan yang telah disusun
	Persentase temuan pengelolaan keuangan oleh Inspektorat/ BPK yang ditindaklanjuti	Jumlah temuan pengelolaan keuangan yang ditindaklajuti *dibagi* jumlah temuan x 100%	Jumlah temuan pengelolaan keuangan yang ditindaklanjuti
			Jumlah temuan pengelolaan keuangan

Tabel 2.5.

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
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	90%
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	72%
3.	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	95%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	90.07
5.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	95%
6.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	80

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Pelayanan administrasi perkantoran	Rp 1,679,390,000	
2.	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Rp 112,000,000	
3.	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Rp 735,651,000	
4.	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Rp 2,320,066,000	
5.	Perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan	Rp 19,575,000	
	TOTAL	**Rp 4,866,682,000**	

Terbilang : ***Empat milyar delapan ratus enam puluh enam juta enam ratus delapan puluh dua ribu ru***

BAB III
PENGUKURAN KINERJA

Akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran tertuang dalam LAKIP, yang memuat hasil pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. LAKIP 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 2018 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 2018, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017 dan beberapa tahun terakhir, serta membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2018 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 penyataan kinerja.

Penilaian pencapaian indikator kinerja sasaran berpedoman pada Skala Nilai Peringkat Kinerja (*lihat* Tabel 3.1) sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 pada Tabel T-E.1. 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 atau skala intensitas 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;
c. 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 2018

Sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II mengenai Perjanjian Kinerja Tahun 2018 yang berisi target kinerja dan anggaran yang akan dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Wajo, maka dalam dokumen LAKIP ini menguraikan

capaian atas target yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian tersebut dijabarkan pada Tabel. 3.2. Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2018 dapat diukur dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun tersebut. Perlu melakukan pembandingan untuk mengetahui kesesuaian antara sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Wajo dengan target yang telah direncanakan dalam dokumen Revisi Renstra Tahun 2014-2019.

Capaian kinerja Tahun 2018 sebagaimana yang diuraikan pada Tabel 3.2. 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 Perjanjian Kinerja Tahun 2018. Adapun capaian anggaran untuk sasaran kedua berupa tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi hanya mencapai 71,75% dan sasaran ketiga berupa meningkatnya disiplin aparatur sipil negara hanya mencapai 77,90% akibat terjadinya pengurangan anggaran pada APBD perubahan Tahun 2018 untuk beberapa program/kegiatan yang terkait dengan sasaran.

B. PENGUKURAN, EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

B.1. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017 dan Tahun 2016

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2018 dengan realisasi dan capaian kinerja Tahun 2016 dan 2017 diperlukan untuk mengetahui peningkatan/penurunan capaian setiap tahun, yang disajikan dalam Tabel 3.3. Tabel tersebut disusun berdasarkan dokumen LAKIP Tahun 2016 dan 2017 yang menunjukkan beberapa perbedaan indikator kinerja antara Tahun 2016 dan 2017 dengan indikator kinerja pada tahun 2017

1. Sasaran Strategis 1: Peningkatan Kompetensi ASN

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

Tabel 3.2.
CAPAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO
TAHUN 2018

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
				KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9=7/5x100%	10=8/6*100%
1.	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	90%	Rp 735,651,000	100%	Rp 1,451,217,345	111.11%	197.27%
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	Pembinaan dan pengembangan aparatur	72%	Rp 1,225,224,000	89%	Rp 879,125,450	124.29%	71.75%
3.	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	Persentase tingkat kedisiplinan ASN	95%	Rp 758,462,000	94.70%	Rp 590,869,000	99.68%	77.90%
4.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	Penataan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)	90%	Rp 336,380,000	99.71%	Rp 339,281,900	110.79%	100.86%
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi perkantoran	90	Rp 1,679,390,000	90.76	Rp 1,945,682,115	100.77%	115.86%
			Peningkatan sarana dan prasarana aparatur		Rp 112,000,000		Rp 276,644,267		247.00%
6.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi kinerja pemerintah	Perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan	80	Rp 19,575,000	73.65	Rp 19,575,000	92.06%	100.00%
				TOTAL	**Rp 4,866,682,000**		**Rp 5,502,395,077**		

Tabel 3.3.
PERBANDINGAN REALISASI DAN CAPAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2016 - 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	RENCANA TARGET			REALISASI (%)			CAPAIAN (%)		
			2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (%)	71	80	90	99.63	86.67	100	140.32	108.34	111.11
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi (%)	63	67	72	90.15	100	89	143.10	149.25	124
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase tingkat kedisiplinan ASN (%)	85	90	95	99.97	91.17	94.70	117.61	101.30	99.7
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian (Indeks)	88.74	89.63	90.07	88.74	83.23	90.76	100.00	92.86	100.77
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat (%)	90	93	95	90.24	96.50	99.71	100.3	104	104.96
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Kinerja Pemerintah	60	70	80	72.64	63	73.65	121.07	90.00	92.06

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

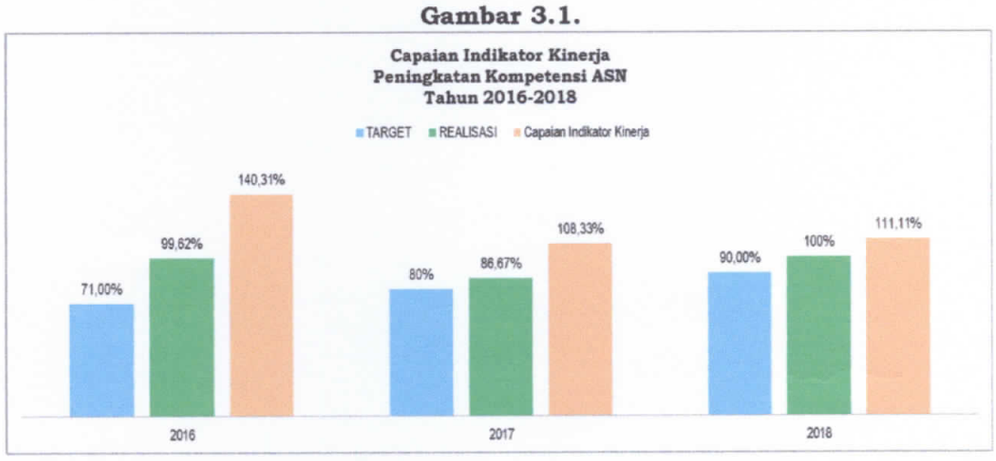
Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasikan indikator kinerja utama yaitu persentase ASN yang menikat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan yang pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.4.

Tabel 3.4.

ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 1
Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

INDIKATOR KINERJA		2016		2017		2018	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1.	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat	**520**	**531**	495	495	188	333
	- Struktural	80	91	55	53	43	0
	- Fungsional	280	280	240	242	11	12
	- Prajabatan	0	0	0	0	74	74
	- Teknis	160	160	200	200	60	247
2.	Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dengan predikat BAIK	**370**	**529**	385	429	188	333
	- Struktural	80	90	55	47	43	0
	- Fungsional	200	279	165	187	11	12
	-Prajabatan	0	0	0	0	74	74
	- Teknis	90	160	165	195	60	247
3.	Jumlah ASN	6.622		6.446		6.137	
	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (2/1) x 100%	**71,00%**	**99,62%**	**80%**	**86,67%**	**90,00%**	**100%**
	Capaian Indikator Kinerja	**140,31%**		**108,33%**		**111,11%**	

Gambar 3.1.



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 serta pelatihan prajabatan bagi calon PNS. Pada tahun 2018 BKPSDM Kabupaten Wajo telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, hal ini terbukti dengan capaian realisasi sebesar 100% dari target sebesar 90%, dan hal ini juga menunjukkan adanya peningkatan dari capaian tahun sebelumnya.

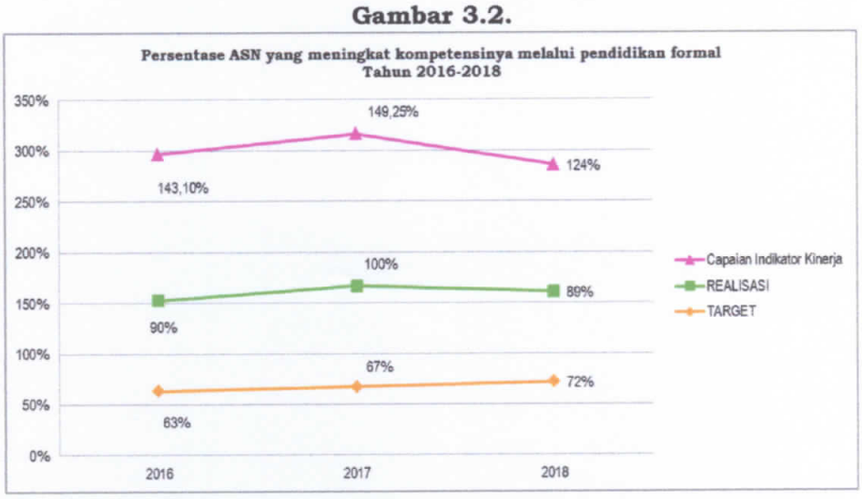
2. Sasaran Strategis 2: Tersedianya ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi

Dalam pelaksanaan manajemen, aparatur sipil negara (ASN) mengacu pada kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan, dengan kompetensi dan kualifikasi yang dikuasai oleh ASN dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk itu dalam pencapaian sasaran tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi, maka BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasi indikator kinerja utama yaitu Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi yang pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.5.

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

INDIKATOR KINERJA		2016		2017		2018	
		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 tepat waktu dan predikat BAIK			5	6		
3.	Jumlah ASN			6.446	6.446		
4.	Jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai standar kompetensi					777	966
5.	Jumlah ASN yang menduduki jabatan					1080	1080
Persentase jabatan yang diisi oleh ASN sesuai dengan standar kompetensi		63%	90%	67%	100%	72%	89%
Capaian Indikator Kinerja		143,10%		149,25%		124%	

Gambar 3.2.



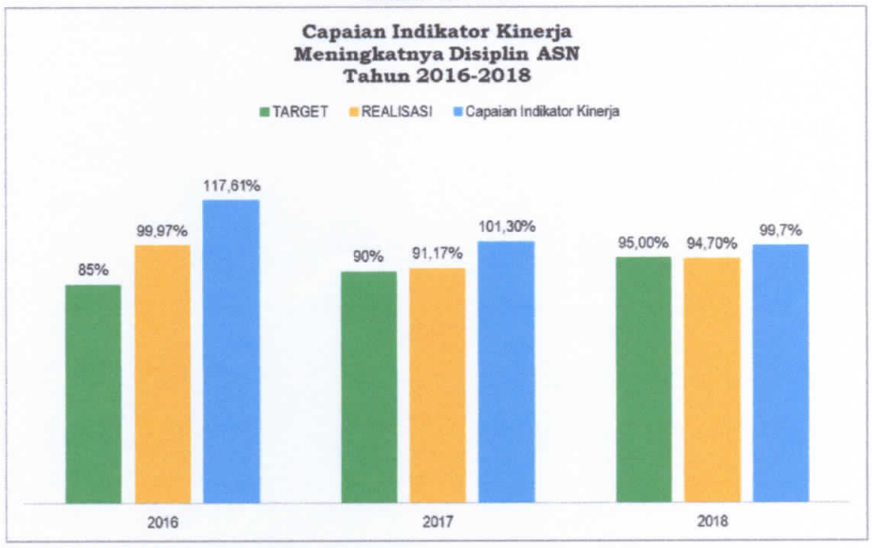
3. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

Dalam pencapaian sasaran ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasikan indikator kinerja berupa persentase tingkat kedisiplinan ASN yang pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.6. Kriteria yang digunakan adalah Jumlah ASN yang disiplin.

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

INDIKATOR KINERJA		2016		2017		2018	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	
1.	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS			100%	100%		
2.	Persentase SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin			75%	99,21%		
3.	Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyusunan SKP dan P2KPNS			86%	100,36%		
4.	Persentase keaktifan dan kepatuhan PNS dalam penyampaian LHKPN, LHKASN dan LP2P			63%	57,25%		
5.	Persentase tingkat kehadiran PNS			90%	99,01%		
6.	ASN yang displin					5981	5812
7.	ASN Kab.Wajo					6296	6137
Persentase tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara		**85%**	**99,97%**	**90%**	**91,17%**	**95,00%**	**94,70%**
Capaian Indikator Kinerja		**117,61%**		**101,30%**		**99,7%**	

Gambar 3.3.



Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 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 kepemerintahan 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 regulasi tentang Disiplin PNS tersebut.

BKPSDM Kabupaten Wajo terus berupaya untuk menurunkan pelanggaran disiplin pegawai melalui sosialisasi sehingga sampai dengan tahun 2018 dapat mencapai target yang ditetapkan dengan realisasi sebesar 94,70%. Tingkat kedisiplinan ASN tahun ini mengalami meningkatan sebesar 3,35% dibandingkan tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan ASN dalam menjalankan kewajibannya.

4. Sasaran Strategis 4: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, BKPSDM Kabupaten Wajo mengidentifikasi indikator kinerja utama berupa Indeks Kepuasan Pelayanan

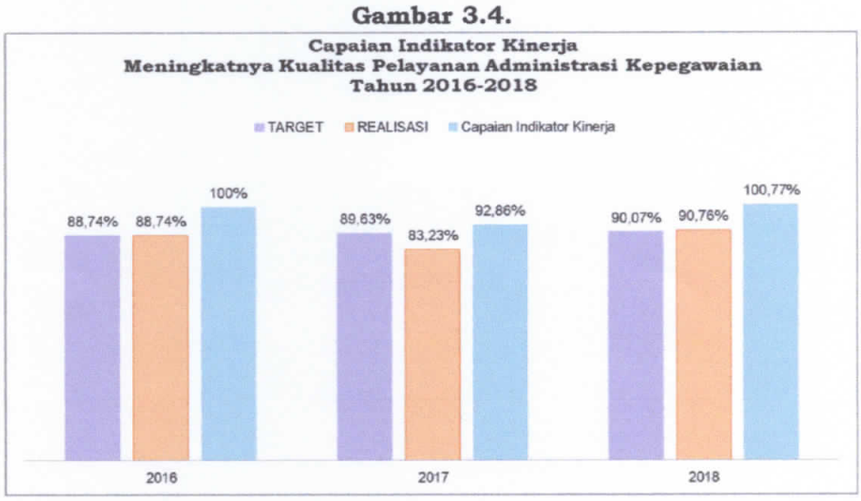
Administrasi Kepegawaian. Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian, dengan mengukur kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Wajo berdasarkan persepsi PNS Kabupaten Wajo selaku pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Wajo, dengan jumlah sampel 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 90,76 dan berada pada interval mutu pelayanan Sangat Baik. Realisasi indeks tersebut melebihi target yang telah ditetapkan pada indeks 90,07, seperti dapat dilihat pada Tabel 3.7.

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

INDIKATOR KINERJA	2016		2017		2018	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	88,74%	88,74%	89,63%	83,23%	90,07%	90,76%
Capaian Indikator Kinerja	100%		92,86%		100,77%	

Gambar 3.4.



5. Sasaran Strategis 5: Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian

Berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian khususnya Pasal 34 (ayat 2), yakni perlu diselenggarakan dan dipelihara Sistem Informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan tujuan agar Badan Kepegawaian Daerah dapat memiliki kemampuan mengelola serta memberikan berbagai informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, serta mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

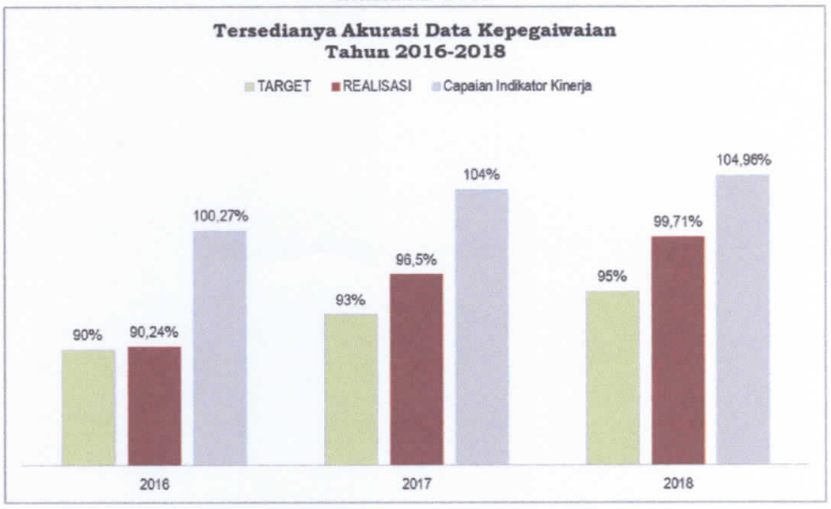
Pengelolaan sumber daya manusia dan keakuratan informasi data kepegawaian sangat penting dalam mendukung berjalannya sistem dalam manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara. Dengan pengelolaan data kepegawaian yang akurat sangat berguna dalam mengetahui *track record* seorang PNS sehingga proses mutasi dan penempatan seorang dalam suatu jabatan dapat dilaksanakan dengan baik.

BKPSDM Kabupaten Wajo dalam mencapai sasaran ini, mengidentifikasi indikator kinerja utama yaitu persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat yang pencapaiannya ditabulasikan dalam Tabel 3.8.

Tabel 3.8.
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 5
Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian

INDIKATOR KINERJA	2016		2017		2018	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Jumlah PNS yang datanya akurat			5995	6220	5981	6119
Jumlah PNS			6446	6446	6296	6137
Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat (%)	90%	90,24%	93%	96,5%	95%	99,71%
Capaian Indikator Kinerja	100,27%		104%		104,96%	

Gambar 3.5.



BKPSDM Kabupaten Wajo pada tahun 2018, dapat merealisasikan akurasi data PNS sebesar 99.71% dari target yang telah ditentukan sebesar 95%, hal ini menunjukkan adanya peningkatan pencapaian realisasi sebesar 3.21% dari tahun sebelumnya.

6. Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja

Akuntabilitas Kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik, dan hal ini berlaku bagi seluruh instansi pemerintah termasuk BKPSDM Kabupaten Wajo.

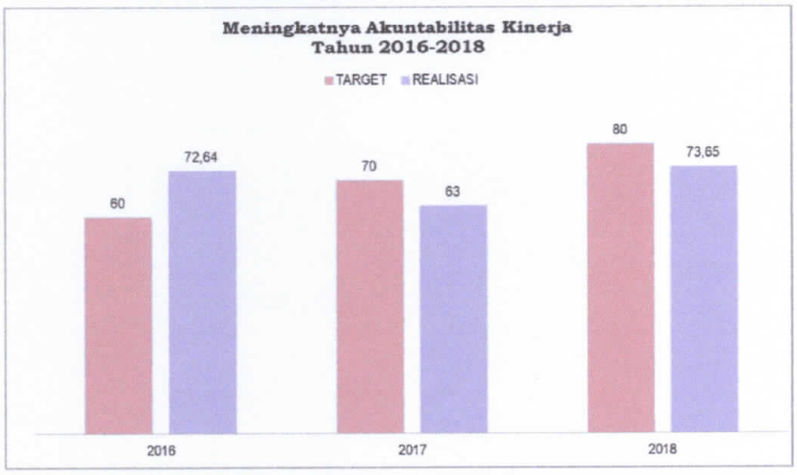
Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo diidentifikasikan melalui indikator kinerja utama yaitu nilai evaluasi kinerja pemerintah, yang nantinya nilai tersebut akan menentukan seberapa besar pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo dalam merealisasikan program dan kegiatan yang telah ditetapkan, pencapaian indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9.

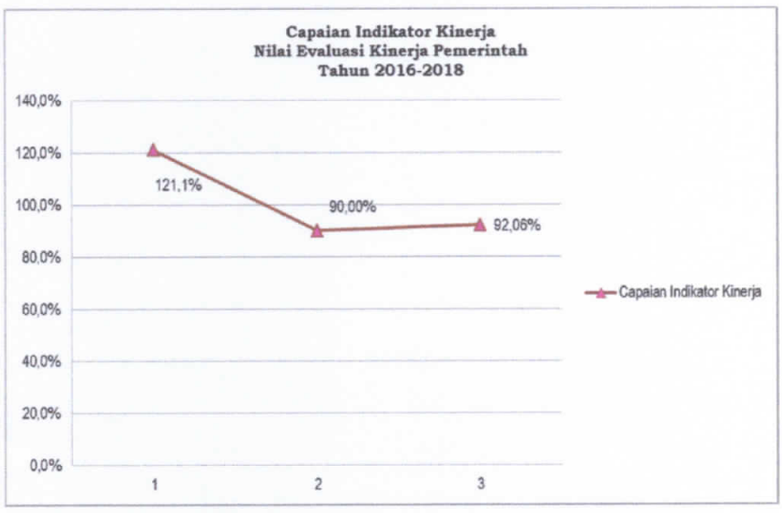
ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 6
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja

INDIKATOR KINERJA	2016		2017		2018	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Nilai Evaluasi Kinerja Pemerintah	60	72,64	70	63	80	73,65
Capaian Indikator Kinerja	121,1%		90,00%		92,06%	

Gambar 3.5.



Gambar 3.6.



BKPSDM Kabupaten Wajo telah memperoleh nilai evaluasi kinerja pemerintah sebesar 73,65 dengan capaian indikator sebesar 92,06%, nilai tersebut menunjukkan adanya peningkatan dari tahun sebelumnya yang mencapai nilai evalusi kinerja pemerintah sebesar 63 dengan capaian indikator sebesar 90%.

B.2. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra Tahun 2014-2019

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Revisi Renstra Tahun 2014-2019, dalam hal ini adalah akhir periode tahun 2019, maka kinerja masing-masing indikator yang telah tercapai ditabulasikan dalam Tabel 3.10.

Tabel 3.10.

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2018 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN WAJO

INDIKATOR KINERJA		2018			2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI S/D 2018	CAPAIAN
1.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan	90%	100%	111,11%	100%	100%	100%
2.	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi	72%	89,49%	124,29%	85%	89,49%	105,28%
3.	Persentase tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara	95%	94,70%	99,68%	100%	94,70%	94,70%
4.	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	90,07%	90,76%	100,77%	90,52%	90,76%	100,27%
5.	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat	95%	99,71%	104,96%	100%	99,71%	99,71%
6.	Nilai Evaluasi Kinerja Pemerintah	80%	73,65%	92,06%	85%	73,65%	86,65%

B.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 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.

B.4. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

1. Sasaran Strategis 1: Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Indikator kinerja utama dalam mencapai sasaran strategis ini yaitu persentase peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan dengan kriteria jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dengan predikat Baik. Realisasi indikator kinerja tahun 2018 pada sasaran strategis ini sebesar 100% dari target kinerja sebesar 90%, dengan capaian sasaran mencapai 111,11%. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2017 sebesar 108,34%, hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan pencapaian kinerja yang dipengaruhi oleh faktor pendukung yaitu adanya ketersediaan fasilitator yang berasal dari Lembaga Administrasi Negara Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dalam penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Adapun faktor penghambat yang dihadapi dalam pencapaian kinerja ini 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

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.

2. Sasaran Strategis 2: Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi

Indikator kinerja utama dalam sasaran strategis ini yaitu persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai standar kompetensi dengan kriteria Jumlah ASN yang memenuhi standar kompetensi. Realisasi kinerja strategis ini pada tahun 2018 sebesar 89% dari target kinerja sebesar 72%, dengan capaian sasaran sebesar 124%. Faktor pendukung pencapaian kinerja tersebut adalah adanya

aplikasi si-foster yang dapat digunakan dalam pengisian jabatan, selain itu adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung ASN dalam mengisi jabatan yang dibutuhkan.

Adapun faktor penghambat pencapaian kinerja adalah :

1) Nomenkaltur yang sering mengalami perubahan pada bagian organisasi;
2) Sarana dan prasaran yang kurang memadai;
3) Data pegawai dan pejabat strukt yang kurang akurat;

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

1) Penyediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengisian jabatan;
2) Penyesuaian data pegawai dan pejabat struktural demi kelancaran penentuan pengisian jabatan struktural;

3. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara

Realisasi kinerja sasaran strategis ini pada tahun 2018 sebesar 94.70% dari target yang telah ditetapkan sebesar 95%. 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;

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

1) Pengembangan sistem pencatatan kehadiran atau absensi secara online;
2) Sistem absensi secara online akan berimplikasi pada penerimaan TPP;
3) Mengintegrasikan sistem absensi online ke seluruh SKPD sehingga penyampaian laporan kehadiran dapat tepat waktu.

4. Sasaran Strategis 4: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pencapaian kinerja sasaran ini pada tahun 2018 mencapai indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian sebesar 90.76 dan berada pada interval mutu pelayanan Sangat Baik. Realisasi indeks tersebut melebihi target yang telah ditetapkan pada indeks 90.07. Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah :

1) 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;
2) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai;
3) 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) Ketidaksesuaian data PNS pada SAPK;
2) Dalam proses pensiun, masih terdapat perbedaan data tanggal lahir calon pensiun dengan dokumen kepegawaian, dan keterlambatan PNS yang bersangkutan dalam mengajukan usul pensiun;
3) Masih terdapat PNS yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi khususnya aplikasi-aplikasi layanan kepegawaian;
4) Survey kepuasan pelanggan masih dilakukan secara manual, sehingga masih memerlukan sumber daya dalam melakukan proses perhitungan indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian.

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

1) Melakukan koordinasi dengan BKN dalam mengatasi ketidaksesuaian data PNS pada SAPK;
2) Terus menerus melakukan sosialisasi terhadap SKPD dalam hal inventarisasi data pensiun yang memenuhi Batas Usia Pensiun;
3) Mengembangkan sistem survey kepuasan atas layanan administrasi kepegawaian secara digital/online.

5. Sasaran Strategis 5: Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian

Realisasi kinerja sasaran ini pada tahun 2018 yaitu 99,71% dari target yang ditetapkan sebesar 95% dengan capaian kinerja sebesar 104,96%. Hal ini menunjukkan realisasi kinerja tahun 2018 dapat melebihi target yang ditetapkan, faktor pendukung pencapian kinerja tersebut yaitu :

1) Adanya aplikasi yang bisa digunakan bagi seluruh ASN Kabupaten Wajo untuk menyimpan atau menghimpun semua kelengkapan datanya yaitu aplikasi si-Dasri;
2) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai;

Adapun faktor penghambat yang sering dihadapi dalam pencapaian kinerja antara lain:

1) Terkadang data yang diupload ASN tidak lengkap, kabur/tulisan tidak jelas dan tidak *update* sehingga menghambat pengelola dalam menghimpun data-data PNS;
2) Masih ada PNS yang belum mampu menggunakan aplikasi yang disediakan menyebabkan tidak lengkapnya informasi data PNS tersebut;

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

1) Terus menerus melakukan sosialisasi mengenai aplikasi-aplikasi kepegawaian;
2) Dalam hal ketidaklengkapan data kepegawaian melalui si-Dasri, BKPSDM Kabupaten Wajo perlu melakukan re-digitalisasi berkas kepegawaian;

6. Sasaran Strategis 6: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja

Pencapaian kinerja sasaran ini pada tahun 2018 mendapat nilai evaluasi kinerja pemerintah sebesar 99.71 dari target sebesar 80, dengan indeks pencapaian sebesar 92.06%. hal ini menunjukkan adanya peningkatan penilaian dari tahun sebelumnya yaitu 63 dengan indeks pencapaian sebesar . Faktor pendukung pencapaian kinerja sasaran tersebut yaitu:

a. Adanya sistem pelaporan pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan anggaran berupa laporan keuangan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan.

b. Adanya kejelasan sasaran anggaran yang ditetapkan, sehingga proses anggaran dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Adapun faktor penghambat dalam mencapai sasaran ini yaitu Adanya penggunaan waktu yang terkadang tidak efisien dalam pelaporan akuntabilitas kinerja disebabkan karena pengumpulan data yang diperlukan untuk pelaporan tersebut terkadang tidak lengkap.

Langkah yang perlu dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja dimasa mendatang yaitu diupayakan penggunaan waktu dilakukan seefisien mungkin dalam pelaporan pertanggung jawaban akuntabillitas kinerja.

B.5. 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 2018 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 3.10 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.

B.6. Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pencapaian sasaran strategis tahun 2018 dilaksanakan melalui 7 program dan 44 kegiatan yang ditabulasikan pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11.
PROGRAM DAN KEGIATAN BKPSDM KABUPATEN WAJO
TAHUN 2018

SASARAN 1: Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara		
NO.	**PROGRAM**	**KEGIATAN**
1.	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	1. Pendidikan dan pelathan prajabatan bagi Calon PNS Daerah
		2. Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi Calon PNS Daerah
		3. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah
		4. Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD
		5. Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD
		6. Pendidikan formal
		7. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
		8. Diklat dan pendampingan penerapan sistem manajemen mutu
SASARAN 2: Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi		
NO.	**PROGRAM**	**KEGIATAN**
2.	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Analisis kebutuhan diklat, monitoring dan evaluasi hasil diklat
		2. Seleksi penerimaan CPNS
		3. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat PNS
		4. Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan ujian dinas
		5. Seleksi promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dan administrator
		6. Pengambilan sumpah jabatan/ pelantikan pejabat JPT, administrator dan pengawas
SASARAN 3: Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara		
NO.	**PROGRAM**	**KEGIATAN**
3.	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Monitoring dan evaluasi pelaporan kehadiran PNS
		2. Monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja PNS
		3. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Kinerja
		4. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Berbasis Aplikasi 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

NO.	PROGRAM	KEGIATAN
		8. Penyelenggaraan sidang Majelis Pertimbangan Kepegawaian
		9. Pemberian Penghargaan dan Pelepasan Pensiun PNS
		10. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
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 koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
		10. Penyedia jasa administrasi kepegawaian
5.	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1. Pengadaan peralatan gedung kantor
		2. Pengadaan meubeuleur
		3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
		4. Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan/ dinas operasional
		5. Rehabilitasi Sedang/berat gedung kantor
SASARAN 5: Tersedianya akurasi data kepegawaian		
NO.	**PROGRAM**	**KEGIATAN**
6.	Penataan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)	1. Pembangunan/ pengembangan SIMPEG/ SAPK
		2. Penyusunan formasi dan pengolahan e-formasi ASN
		3. Pendataan ulang e-PUPNS
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 2018

Pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Wajo tahun 2018, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Wajo melalui DPPA BKPSDM Kabupaten Wajo dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp.8.709.727.485 dengan realisasi anggaran mencapai Rp. 8.256.506.812 atau dengan serapan dana APBD mencapai 94,80%. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi anggaran tahun 2018 dengan sisa anggaran sebesar Rp. 453.220.673 (*lihat* Tabel 3.12).

Tabel 3.12.
PAGU DAN REALISASI ANGGARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN WAJO
TAHUN 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	SISA ANGGARAN (Rp)	CAPAIAN (%)
BELANJA TIDAK LANGSUNG			**3,107,085,485**	**3,060,756,002**	**46,329,483**	**98.51**
BELANJA LANGSUNG (1+2+3+4+5+6)			**5,602,642,000**	**5,195,750,810**	**406,891,190**	**92.74**
1	Peningkatan kompetensi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (%)	1,470,570,000	1,451,217,345	19,352,655	98.68
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengisi jabatan sesuai dengan kompetensi (%)	1,032,634,000	879,125,450	153,508,550	85.13
3	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS (%)	606,623,000	560,869,000	45,754,000	92.46
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian (Indeks)	2,101,660,000	1,945,682,115	155,977,885	92.58
5	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase aparatur sipil negara yang datanya akurat (%)	371,580,000	339,281,900	32,298,100	91.31
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai Evaluasi Kinerja Pemerintah	19,575,000	19,575,000	-	100
TOTAL BELANJA (Rp)			**8,709,727,485**	**8,256,506,812**	**453,220,673**	**94.80**

BAB IV
PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun 2018 ini merupakan pertanggungjawaban atas kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo dalam mencapai tujuan dan sasaran. Pencapaian sasaran diukur berdasarkan capaian Indikator Kinerja Utama sebagaimana yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja Utama terdiri atas 6 indikator kinerja untuk mencapai 6 sasaran strategis.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan rata–rata realisasi kinerja tahun 2018 sebesar **91.30%**. Berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja, nilai realisasi kinerja tahun ini berada pada kriteria ***Sangat Tinggi***. Sedangkan realisasi anggaran tahun 2018 sebesar Rp. 8.256.506.812 (delapan milyar dua ratus lima puluh enam juta lima ratus enam ribu delapan ratus dua belas rupiah) dari jumlah Pagu Anggaran sebesar Rp. 8.709.727.485 (delapan milyar tujuh ratus sembilan juta tujuh ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh lima rupiah). Capaian anggaran ini mencapai serapan dana APBD sebesar **94.80%** yaitu berada pada kriteria ***Sangat Tinggi.*** Besarnya realisasi kinerja dan anggaran BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018 tersebut menunjukkan bahwa pencapaian atau realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada di atas persyaratan kelulusan penilaian kinerja.

Dengan demikian Laporan Kinerja Tahun 2018 ini dapat menyajikan keseluruhan profil kinerja BKPSDM 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. Reviu dari pihak evaluator SAKIP niscaya diperlukan untuk kesempurnaan penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan selanjutnya.

Semoga Laporan Kinerja ini dapat menjadi referensi yang repsentatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja BKPSDM Kabupaten Wajo Tahun 2018 dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja pada tahun mendatang.